



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante la Resolución N.º 15 del 31 de octubre de 2012

**Facultad De Ciencias De La Salud  
Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial**

**LABOR DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL EN LA SALUD  
OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de especialidad en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.

**Autora: Victoria Tudd**

**Tutora: Yamileth Jiménez**

**Panamá, abril 2022**

## DEDICATORIA

Este trabajo de grado va dedicado a mi familia, por siempre apoyarme en mis estudios; a mis profesores, por compartir sus conocimientos y tener la paciencia y vocación de enseñar y orientar en cada una de las asignaturas cursadas; y a mi grupo de trabajo del salón, que fue base imprescindible para aumentar mis conocimientos y vivencias.

## AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a Dios por ayudarme cada día, por darme salud y sabiduría. A mi familia por estar para mí, especialmente a mi madre Yara Ramírez, quien ha sido mi luz en días oscuros, y a mis hermanos. Agradezco a mi padre hasta el cielo.

También quiero agradecer a cada uno de mis docentes y a mi tutora, por su apoyo para que este trabajo se logre exitosamente.

## RESUMEN

El siguiente trabajo trata sobre la labor del terapeuta ocupacional en la especialidad de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en nuestro país, ambas profesiones comprometidas con el bienestar y la prevención de los pacientes. El propósito de ambas especialidades es evitar accidentes o enfermedades de carácter profesional, es decir, adquiridas en el trabajo.

Buscamos enfatizar en las tareas que este profesional de la salud debe realizar para cumplir con su ocupación y obtener buenos resultados en el área de labor, además de dar a conocer un punto de vista diferente y brindar un panorama más amplio de lo que es esta disciplina y a su vez dar un aporte cualitativo de lo que puede ofrecer profesionalmente hablando.

**Palabras claves:** terapia ocupacional, salud ocupacional, higiene industrial, trabajo, prevención.

## ABSTRACT

The following work deals with the work of the occupational therapist in the specialty of occupational health and industrial safety in our country and is that it is a profession committed to the well-being and prevention of patients and is similar to this specialty since in both branches seeks to avoid accidents or illnesses of a professional nature, that is, acquired at work.

We seek to emphasize the tasks that this health professional must perform to fulfill their occupation and have good results in the area of work to present a different point of view and provide a greater overview of what this discipline is and in turn give a qualitative contribution of what you can offer professionally speaking.

**Keywords:** occupational therapy, occupational health, industrial safety, work, prevention.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA.....	8
1.1 Descripción del tema.....	9
CAPÍTULO II IMPORTANCIA DEL TEMA.....	13
2.1 Aportes de la revisión bibliográfica.....	14
2.1.1 Sistema de gestión de Salud y Seguridad del Trabajo. SG- SST.....	15
2.1.2 Riesgos psicosociales.....	21
2.1.3 Higiene y Seguridad Industrial.....	23
2.1.4 Ejemplo del desglose de los tipos de riesgos .....	25
2.1.5 Ejemplo de análisis de riesgo por oficio.....	26
2.1.6 Auditoría.....	27
2.1.7 Plan de contingencia .....	31
CAPITULO III FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	36
3.1 Bases teóricas.....	37
3.1.1. Prevención de riesgos laborales.....	37
3.1.1.1 Normas ISO.....	37
3.1.2 Enfermedades profesionales.....	39
3.1.3 Accidente de trabajo .....	39
3.1.4 Rehabilitación laboral.....	40
3.2 Bases legales.....	49
3.2.1 Base legal de la Terapia Ocupacional .....	49
3.2.2 Base legal de la seguridad y salud e Higiene .....	49
3.2.3 Comisión Panameña de Normas Industriales y Técnicas (COPANIT) .....	49
3.2.4 Normas ISO referentes a salud y seguridad .....	49
CONCLUSIÓN.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52

## INTRODUCCIÓN

La Terapia Ocupacional es la disciplina encargada de la rehabilitación de funciones motoras finas y gruesas perdidas o disminuidas por algún déficit, ya sea congénito o adquirido por algún trauma o accidente a lo largo de la vida, con el objetivo de poder llevar una vida lo más independiente posible.

Muchas personas nacen sanas y con habilidades y capacidades que le permiten desenvolverse en actividades cotidianas, trabajo y ocio sin ningún inconveniente. Este paradigma cambia cuando somos víctimas de la no prevención y nos vemos expuestos a rutinas que pueden convertirse en enfermedades, y es que hablando de trabajo todas las profesiones son diferentes y cumplen con una variedad de tareas que en conjunto forman la ocupación. Cada ocupación engloba una serie de requerimientos, ya sea movimientos repetitivos, carga de peso, exposición a químicos, mantener posturas por un tiempo prolongado o una demanda de habilidades mentales superiores. Cada uno de estos requisitos debe ser controlado, monitoreado y supervisado por un profesional para que no existan riesgos de accidentes o enfermedades profesionales crónicas. En este punto la terapia y la salud ocupacional hacen una armonía.

A continuación, la descripción de este tema y sus bases teóricas y legales.

**CAPÍTULO I**  
**CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA**

## 1.1 Descripción del tema

El trabajo se convierte en la ocupación número uno en la edad adulta. Como ocupación tiene un rol y de ello se presentan ventajas y desventajas. Entre las ventajas, podemos mencionar que es una actividad remunerada, nos brinda estabilidad, independencia financiera y apoyo emocional y social, al saber que podemos lograr nuestras metas por nuestros propios medios.

Esto redundará en satisfacción y éxitos en la actividad que se realiza, pero, a la vez, podemos mencionar que existen desventajas que sin saberlo pueden poner en riesgo nuestra salud física, social y mental cuando no se toman en cuenta las medidas preventivas del esfuerzo y no se advierte de las posibles lesiones, enfermedades o accidentes cuando se realiza la actividad laboral.

La mayoría de los trabajadores ocupa su tiempo en jornadas prolongadas de trabajo, lo que los expone a sufrir riesgos. Las posturas forzadas, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, la inadecuada manipulación de cargas forman parte de los riesgos que se ven a diario en los trabajos y son desconocidos por los trabajadores.

A su vez aumentan los casos de enfermedades o accidentes laborales. El terapeuta ocupacional tiene la tarea de hacerles saber a los trabajadores cuáles son las maneras adecuadas de llevar a cabo sus trabajos analizando el puesto de trabajo, su entorno y agentes involucrados, para así prevenir riesgos en la jornada laboral.

Por tanto, es nuestro deber prevenir y dar tratamiento a todo trabajador que ha sido afectado en su puesto de trabajo o ha sufrido alguna enfermedad o accidente profesional.

Y es que el trabajo es la base de la mayoría de las horas que gastamos al día, es aquí donde la Salud Ocupacional asume un papel importante. El Consejo Supremo Universitario Centroamericano define la salud ocupacional como “la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su trabajo en un proceso laboral específico”. (Blandon, 2004 )

La Salud Ocupacional tiene su grado significativo, ya que inicia con un nivel de prevención y no de tratamiento o rehabilitación; es decir, cada uno de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son prevenibles, de esta manera comienza el engranaje de la salud ocupacional como disciplina, empezando con una buena organización.

En términos generales y actuales en el país podemos ver su aporte en el área laboral actúa en la prevención, habilitación y rehabilitación de personas con capacidades diferentes, utilizando un conjunto de técnicas, métodos y actividades aplicadas con fines terapéuticos, que buscan prevenir, mantener y mejorar la salud, favorecer la función y lograr disminuir el grado de limitación.

La Mgtr. Liliana Baysa, coordinadora nacional de Terapia Ocupacional en Salud y Seguridad Ocupacional (SySO) de la Caja de Seguro Social (CSS), expresó que esta analiza al hombre a través de la vida, valorando el potencial de las ocupaciones para la restauración y conservación de su bienestar, tomando en cuenta la ocupación como parte esencial de la naturaleza y los procesos de trabajo como el enriquecimiento humano.

Dentro del equipo multidisciplinario de Salud y Seguridad Ocupacional, el terapeuta ocupacional participa en actividades de promoción, prevención primaria, secundaria y terciaria, garantizando oportunamente la disponibilidad, accesibilidad y excelencia en la prestación del servicio, en beneficio de los trabajadores.

La CSS, actualmente, cuenta con 30 terapeutas ocupacionales laborales distribuidos en diferentes unidades ejecutoras, a nivel nacional.

Durante esta pandemia, los terapeutas ocupacionales han realizado múltiples actividades que van desde las pausas activas, como método de relajación, alivio del estrés y mejora de la productividad laboral, hasta las evaluaciones de la capacidad funcional en cada servidor de la CSS con secuelas de COVID-19. (Coloma, 2022)

El aporte que brinda la terapia ocupacional es fundamental, ya que promueve salud y autonomía, así como el bienestar y la justicia social, desde un enfoque centrado en cada trabajador atendido.

Corroborando a esta información traemos a colación una investigación realizada en el año 2019 donde se pretendía determinar los roles de estos profesionales y que tan satisfechos quedamos sus pacientes luego de sus intervenciones.

Tras el análisis de los resultados, se pudo destacar que la mayoría de los terapeutas ocupacionales participantes son mujeres; que solo la Caja de Seguro Social cuenta con 26 terapeutas ocupacionales como parte del equipo interdisciplinario a nivel nacional (para ese año), quienes se enfocan en prevenir riesgos profesionales, promover la salud de los trabajadores en empresas y lugares de trabajo, dar tratamientos, reinsertar a los pacientes afectados por accidentes laborales o enfermedades profesionales referidos por médicos especialistas en medicina del trabajo y médicos generales de salud ocupacional.

Todos los terapeutas ocupacionales se encuentran ubicados en hospitales, policlínicas y módulos de reinserción laboral.

Además, de estas actividades, gran parte de los encuestados mantenían como rol activo la rehabilitación física, encaminados a la readaptación y reinserción laboral donde asesoran el regreso al trabajo actual o nuevo de sus pacientes y la prevención de riesgos laborales en las empresas, por medio de capacitaciones o de las adaptaciones de puestos de trabajos.

Con los datos obtenidos de este estudio se documentó aspectos importantes del rol del terapeuta ocupacional en salud ocupacional: en el ámbito de la práctica profesional, poco conocida la capacidad o funciones que tienen dentro del servicio, ocasionando que la demanda en algunos casos sea poca o mal referida; en el ámbito nacional de un Terapeuta Ocupacional.

Sin embargo, para los profesionales de terapia ocupacional de salud ocupacional, la prevención, la promoción e intervención en el área de salud ocupacional, es de vital importancia. Los resultados aportaron una visión amplia y detallada de cuáles son las funciones desempeñadas por los terapeutas ocupacionales en la CSS, estando claros en sus actividades y desempeño.

A cerca del grado de desarrollo actual a nivel nacional, la terapia ocupacional ha tomado auge, y su implementación toma en cuenta la promoción de salud, prevención de riesgos y tratamientos ha sido satisfactoria tomando en cuenta la opinión de los terapeutas encuestados. La valoración de las intervenciones antes y después de un tratamiento han logrado un resultado positivo, es decir, los pacientes atendidos se muestran complacidos al final de sus tratamientos y sus mejorías son notorias.

Su función más realiza según el estudio fue la reinserción laboral, es decir, asesora el regreso al trabajo al puesto de trabajo actual o un nuevo puesto de trabajo, la prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajos de los pacientes y por último la rehabilitación física. Asimismo, se puede afirmar que los terapeutas ocupacionales son profesionales y servidores de salud del ámbito laboral que buscan la independencia de sus pacientes, autonomía y esto lo logran mediante sus roles de prevención y rehabilitación respetando sus normas de atención establecidas.

Si bien la terapia ocupacional y salud ocupacional tocan aspectos distintos pero que entran en un marco de similitud donde ambas profesiones pueden brindar y complementarse una a otra.

Las herramientas que podemos destacar de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial son:

- Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo
- Riesgos psicosociales
- Higiene y seguridad industrial
- Auditoría
- Planes de contingencia

**CAPÍTULO II**  
**IMPORTANCIA DEL TEMA**

## 2.1 Aportes de la revisión bibliográfica

La Salud Ocupacional ha estado presente en muchas organizaciones, con una notoria diferencia en cuanto a las que no prescinden de esta disciplina, ya que para mantener el cuidado de los trabajadores y disminuir el riesgo de accidentes en la empresa se debe cumplir con los sistemas de gestión anexados al plan de prevención de riesgos. Los riesgos y enfermedades profesionales están presentes en todas las ocupaciones, es por ello por lo que la prevención debe ser uno de los pasos fundamentales para minimizar los mismos y de esta forma mantener la producción a la par que se mantiene la salud de los colaboradores.

La Salud Ocupacional no se limita a cuidar únicamente las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la salud mental. Para los empleadores, la Salud Ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Gardey., 2022)

Ambos aspectos van relacionados, ya que si la salud mental de los trabajadores es buena, serán conscientes de los riesgos o peligros que pueden afectar su salud y de cómo pueden prevenirlos, además de que podrán ser capaces de comprender las capacitaciones y llevarlas a cabo.

La salud ocupacional, busca mantener un alto grado de prevención en cada una de las ocupaciones que abarcan una organización para de esta manera tener un equipo de trabajo saludable y que esto sea reflejado en la productividad de la empresa. Un ambiente de trabajo agradable y saludable no se refiere a una bonita fachada, se habla de pocos riesgos a accidentes y peligros que puedan contenerse y repararse de algún modo, estos especialistas permiten que los trabajadores no solo prevengas lesiones en sus cuerpos sino que también sean capacitados para que ellos mismos puedan saber como dar respuesta a una posible situación.

En cambio, la Terapia Ocupacional es poco conocida y sus áreas de actuación son reducidas porque no se sabe cuál es el objetivo en sí de esta especialidad. Ambas disciplinas, actuando en conjunto, son una herramienta para la atención temprana de enfermedades profesionales, accidentes laborales y, sobre todo, de la prevención, que sería la fase inicial siguiendo las normas y estándares asociados a la Salud Ocupacional.

De esta manera se agrega la Seguridad Industrial y todas sus herramientas, que se desglosarán a continuación.

### 2.1.1 Sistema de gestión de Salud y Seguridad del Trabajo. SG- SST

Este sistema se refiere a la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos que inciden directamente en la producción en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Arnulfo Cifuentes, 2017)

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Villnius, 2016)

Independientemente del tamaño o tipo de organización, los mejores sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplican un enfoque de sentido común basado en una comprensión completa de los peligros y riesgos específicos que la organización enfrenta a diario.

Esto requiere un fuerte liderazgo y gestión, incluyendo el desarrollo de procesos empresariales apropiados y preparación para emergencias. También requiere de una mano de obra cualificada y competente que funcione en un ambiente de confianza.

Un SGSST verdaderamente eficaz establece y mantiene una cultura de seguridad que aplica a toda la organización. La actitud y los comportamientos de la gerencia y de los trabajadores deben demostrar un fuerte compromiso en relación a un ambiente de trabajo seguro o el sistema no producirá los resultados deseados.

En pocas palabras, un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo debe promover la salud y prevención de los trabajadores, manteniendo un margen de prevención en todas las tareas que abarcan los trabajos e incluyendo a cada uno de los trabajadores para que esto se pueda cumplir.

Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. (Mendez, 2022)

#### Deberes de la administración en cuanto a riesgos laborales

De forma independiente a las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las administraciones de riesgos laborales deben:

- Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, para implementar el SG-SST.
- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiales.

#### Responsabilidades de los trabajadores

Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Una de las definiciones mas utilizadas en este ámbito son las siguientes y es de suma importancia conocerlas para no caer en equivocaciones o confusiones. (aprendizaje, 2015)

- Acción correctiva: Acto realizado para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- Acción de mejora: Actuación de optimización al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr mejoras, tanto en el desempeño de la organización sobre aspectos de seguridad y la salud como en el trabajo, de forma coherente con su política.
- Acción preventiva: Actuación que elimina o mitiga la(s) causa(s) de una no conformidad potencial, u otra situación potencial no deseable.
- Actividad no rutinaria: Acción que no forma parte de la operación normal de la organización, o actividad que la organización ha determinado como “no rutinaria” por su baja frecuencia de ejecución.
- Actividad rutinaria: Acción que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista informa por escrito al empleador o contratante, las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- Centro de trabajo: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
  1. Planificar (P): Procedimiento que permite establecer la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están

- haciendo incorrectamente o cómo se pueden optimizar en su acción de respuesta,
2. Hacer (H): Implementación de las medidas planificadas.
  3. Verificar (V): Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
  4. Actuar (A): Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Condiciones de salud: Conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales, que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
  - Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
  - Descripción sociodemográfica: Perfil de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
  - Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
  - Eficacia: Capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
  - Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
  - Emergencia: Situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
  - Evaluación del riesgo: Proceso que permite determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete, y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
  - Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa; implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

- Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa, para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- Matriz legal: Compilación de requisitos normativos exigibles a la empresa, acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- Mejora continua: Proceso recurrente de optimización al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño dentro de este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo o requerimientos normativos aplicables, entre otros.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- Política de seguridad y salud en el trabajo: Compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente mediante la definición de su alcance y que responsabiliza a toda la organización.
- Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- Revisión proactiva: Compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas

y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.

- Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad
- Requisito Normativo: Exigencia de seguridad y salud en el trabajo, impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores en sus ocupaciones.

## 2.1.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden abarcar una cantidad de riesgos, entre los que podemos mencionar los físicos y ambientales, creencias personales, agentes biológicos, geográficos y psicosociales, que pueden influir de manera tanto positiva como negativa en los trabajadores y de esta manera irrumpir obligaciones. Se les considera riesgo ya que el trabajador es visto de una manera holística tomando en cuenta sus necesidades físicas, mentales, sociales y personales a la hora del trabajo. Si bien un trabajador está en un ambiente de estrés que se podría considerar un riesgo psicosocial o presenta signos o síntomas de alguna enfermedad que sería un riesgo físico, con lo que claramente aumenta la posibilidad de sufrir un accidente o adquirir una enfermedad profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como factores de riesgo psicosocial por un lado a las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, mientras que por otro lado se refiere a las funciones y necesidades de los trabajadores. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

Por otro lado, Cox & Griffiths propuso en 1995 que los factores de riesgo psicosocial son los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

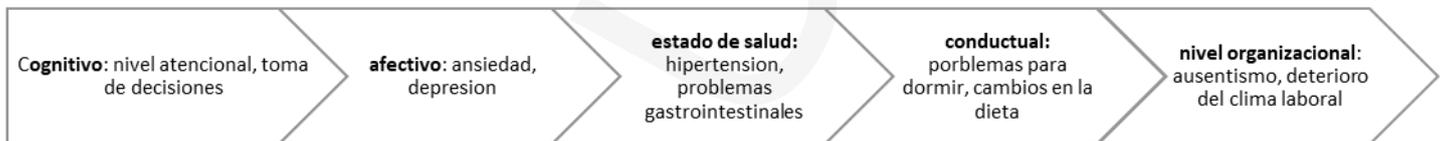
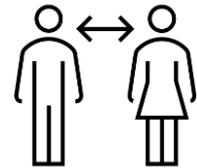
Como vemos, ambas definiciones mencionan el efecto perjudicial que los riesgos psicosociales ocasionan en la salud de los trabajadores, el que a su vez puede manifestarse a través de estrés y a largo plazo incluso como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Una de las dificultades al tratar de reconocer estos factores es que la relación entre la dinámica, el contexto laboral y la salud muchas veces no es tan evidente como aquella que existe entre otros factores de riesgo (como por ejemplo el ruido, agentes químicos, radiaciones UV y temperatura, entre otros).

De esta forma podemos ver que los efectos de la dinámica y contexto laboral son más inespecíficos e intangibles, además se manifiestan a través de procesos fisiológicos y psicológicos, considerados también como síntomas inespecíficos, sin estar asociados a una enfermedad en particular, como es el caso del tan común dolor de cabeza o el mismo cansancio.

Pese a esto el impacto de los riesgos psicosociales sí tiene manifestaciones detectables. Por ejemplo, los compañeros de trabajo o encargados dentro de una organización sí pueden ser capaces de detectar cambios en la conducta o el rendimiento de un colaborador. A su vez, también pueden ser testigos de cómo esto deteriora las evaluaciones de desempeño y aumentan las consultas a los departamentos de personas, o el uso de servicios relacionados con salud y bienestar. (Santiago, 2020)

Estos riesgos se podrían detectar mediante encuestas y dinámicas al grupo colaborador, podemos mencionar las siguientes manifestaciones de riesgos psicosociales:



### 2.1.3 Higiene y Seguridad Industrial

La higiene se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades"; en consecuencia, para aplicar la higiene en el trabajo se deberá observar, establecer y, además, vigilar las condiciones que conlleven y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano, y de esta manera evitar al máximo enfermedades.

La higiene industrial es un sistema de principios y reglas dedicados al reconocimiento, evaluación y control de factores del ambiente, psicológicos o tensionales de riesgo, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Cuando se habla de higiene industrial, esas actividades se realizan sobre aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y en ocasiones hasta pueden originar cuadros epidémicos o endémicos.

Existe una relación muy estrecha entre los términos higiene y seguridad industrial, debido a que ambos están representados por un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas con el objetivo de prevenir acciones que puedan ocasionar daños a los trabajadores. (Kayser, 2015)

La higiene y seguridad industrial la podemos simplificar en un comité de higiene y seguridad industrial que tiene tareas puntuales para que la prevención de los trabajadores de una empresa se logre, se minimicen los riesgos y que los accidentes sean evitables.

En resumen, el comité es responsable de cumplir las normas y estándares exigidos para que los trabajadores estén a salvo y la empresa continúe con su producción.

Para que la higiene y seguridad industrial den los resultados esperados, se debe estar familiarizado con las normas y leyes que se exigen a la empresa acorde a su tipo de operación y los factores de riesgos ligados a cada una de las ocupaciones que tienen los trabajadores, sus peligros y medidas correctivas. También es imprescindible desglosar cada una de las tareas que comprenden el oficio para así analizar riesgos por oficio.



**OBJETIVOS:**

**Velar por la protección de los trabajadores.**

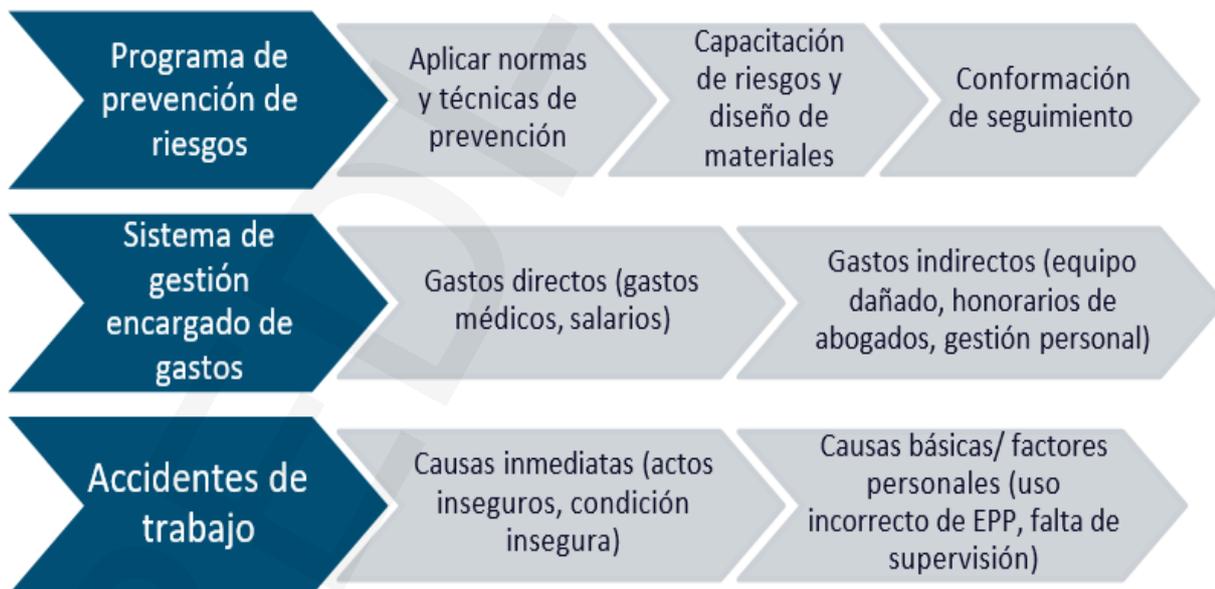
**Capacitación del personal.**

**Minimizar gastos.**

**Cumplir con las normas.**



**CONTENIDO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD**



#### 2.1.4 Ejemplo del desglose de los tipos de riesgos

<b>Factores de riesgo</b>	<b>Peligro</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Medida correctiva</b>
<b>Físico</b>	<b>Ruido elevado</b>	<b>Hipoacusia, sordera</b>	<b>Uso de protectores auditivos</b>
<b>Personal</b>	<b>Jornada laboral extensa</b>	<b>Insomnio, estrés laboral, aumento de accidentes</b>	<b>Organización y horarios</b>

(Carlos, 2021)

## 2.1.5 Ejemplo de análisis de riesgo por oficio

ANÁLISIS DE RIESGO POR OFICIO      Nombre del oficio: LABORATORISTAS DEL ÁREA CLÍNICA

Departamento: Laboratorio clínico		Tarea: Procesamiento de muestras. Sección responsable: jefes de sección	
Tipos de accidentes especiales: Exposición a riesgos ergonómicos, quemaduras con reactivos que produzcan ese efecto, riesgo biológico por pinchazos, salpicaduras y aerosoles por centrifugación.		Elementos de protección personal requeridos: Guantes, batas desechables, mascarillas (como prevención incluida en tiempos de pandemia).	
Paso	Acciones	Factores de riesgo potenciales	Medidas correctivas
Recepción de muestras en las secciones	1. Cotejar la identificación del paciente y las condiciones preanalíticas de la muestra.	Salpicaduras al abrir las muestras para cotejar que no tengan presencia de fibrina.	1. Usar gafas protectoras cuando se necesite verificar el estado de una muestra que visiblemente no pueda demostrarse.
Centrifugación de tubos	Colocar los tubos equilibrados por volumen dentro de la centrífuga a la velocidad establecida según la prueba.	Exposición a vapores de los componentes de la muestra.	1. Esperar unos minutos antes de abrir la tapa de la centrífuga luego de finalizado el proceso.  2. Usar mascarilla para limitar la exposición a vapores.
Pipeteo de muestras y reactivos	1. Uso de material volumétrico calibrado para medir cantidades exactas, aspirando verticalmente.  2. Uso de dispositivos automatizados para aspiración de volúmenes pequeños.	Riesgo de quemaduras (quemaduras químicas) e irritación en la piel.  Riesgo biológico por salpicaduras y/o aerosoles.	1. Capacitación en las técnicas de descontaminación y reducción de aerosoles. Seguir la señalización descrita en los recipientes de reactivos sobre los cuidados frente a los riesgos químicos.  2. Uso de equipo de protección personal (guantes, bata, mascarillas N95).

## 2.1.6 Auditoría

Las auditorías que se realizan en la prevención de riesgos laborales constituyen una herramienta única con la que poder realizar un seguimiento del cumplimiento de las actividades preventivas llevadas a cabo por las organizaciones, tanto si asumen la prevención con un sistema propio, como si la tienen externalizada de forma parcial o completa.

Son un instrumento que se utiliza para establecer una buena imagen del sistema de prevención de riesgos laborales en la organización persiguiendo las siguientes finalidades: Valorar la eficacia de los planes preventivos; detectar posibles deficiencias que se deriven en el incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales; tomar las decisiones necesarias para perfeccionar y mejorar el sistema de prevención de riesgos laborales.

### El auditor

El auditor es la o las personas que llevan a cabo la auditoría desde el comienzo del proceso hasta el final. Este examinador no puede actuar influenciado por cuestiones personales, sino que debe ser completamente imparcial, para evaluar objetivamente a la empresa u organización.

La imparcialidad es la principal característica que toda auditoría debe tener y en ella debe prevalecer el juicio crítico del auditor, quien deberá expresarse con formalidad y llevar a cabo los pasos necesarios para cumplir con el objetivo de la auditoría.

La responsabilidad, la honestidad, la imparcialidad y la confidencialidad son algunos de los valores que deben encontrarse en un auditor. (Maxima, 2021)

### Responsabilidades del auditor

- Identificar y evaluar los riesgos de incorrecciones materiales en los estados financieros, ya sea por fraude o error; el diseño y aplicación de procedimientos de auditoría que responden a esos riesgos y obtener evidencia de auditoría suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material resultante de fraude es más alto que para una resultante de error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones intencionales, tergiversaciones o la anulación del control interno.
- Obtener un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las

circunstancias, pero no con el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la entidad.

- Evaluar la idoneidad de las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y revelaciones relacionadas hechas por la gerencia.
- Evaluar la presentación, estructura y contenido de los estados financieros, incluyendo las revelaciones, y si los estados financieros representan las operaciones subyacentes y los acontecimientos de una manera que se consigue la presentación razonable.

La auditoría es una tarea específica para auditores autorizados que tengan un curso de formación de auditores o evaluadores en la ISO 15189 versión vigente; que tengan un curso de formación de auditores o evaluadores en la ISO 45001:2018 o que hayan realizado un curso de formación de auditores en la ISO 9001 y un curso de interpretación de la norma ISO 15189 versión vigente con curso de formación de auditores o evaluadores en la ISO 45001:2018.

De igual manera la auditoría es una verificación realizada en una empresa u organización con la finalidad de comprobar la situación financiera de la institución, verificar su patrimonio y evaluar si los números de la contabilidad reflejan los resultados que dicha empresa ha obtenido en un determinado período de tiempo. (Maxima, 2021)

Tomando en cuenta este punto de vista podemos presentar algunas características de una auditoría:

- Se realiza para conocer el estado financiero real de una empresa.
- Se realiza para comprobar que los datos contables brindados por la empresa sean fieles a su situación actual.
- Pone a disposición los balances, libros contables y documentos de la empresa para que sean analizados por el auditor.
- Se busca que la empresa cumpla con las normas contables.
- Es llevada a cabo por un auditor, que puede ser interno o externo a la organización y que debe ser imparcial.
- Puede ser solicitada desde la organización o por un agente externo de forma obligatoria.
- Sus resultados son detallados en un informe de auditoría.
- Sus resultados pueden reflejar discrepancias con la información aportada por la empresa.
- Permite conocer el estado actual de la empresa para tomar decisiones a partir de ello

Fases de la auditoría

Toda auditoría se lleva a cabo siguiendo un plan de acción o fases que es importante respetar y cumplir. Estas fases son:

- **Planeación.** En la primera etapa de la auditoría se establece el propósito de este proceso y el alcance que tendrá. Además, se determina la duración, quiénes la llevarán a cabo y los detalles y actividades que se desarrollarán dentro del procedimiento. Si se trata de una auditoría externa, en la etapa de planeamiento se informa a la empresa acerca del modo de actuar del auditor y el tiempo que durará la auditoría. En esta instancia se le pueden solicitar a la empresa determinadas cuestiones que faciliten la tarea del auditor, como el acceso a depósitos, a material contable o a oficinas.
- **Ejecución.** Se ponen en marcha todos los procedimientos detallados en la etapa de planeamiento. Aquí se toma nota, se analizan documentos y archivos, se entrevista a las personas necesarias, se revisan y controlan procesos, entre otros.
- **Informe.** Con todo el material reunido durante la auditoría, el auditor redacta un informe que incluye todos los datos relevados en el proceso. En esta presentación en forma escrita queda asentado todo el trabajo del auditor en la empresa y se detallan las falencias y los logros del área analizada.

Si bien todas las auditorías manejan el mismo plan de acción pero el resultado no solo va a variar porque sea una organización diferente a otra, sino según el tipo de auditoría que sea.

- **Auditoría interna.** Es efectuada dentro de una organización para medir su estado o desempeño y controlar procedimientos. Este tipo de auditoría se solicita desde la empresa y puede ser llevada a cabo por empleados o auditores externos.
- **Auditoría externa.** Es realizada por personas ajenas a la empresa que desean controlar si se cumple con las normativas vigentes.

Según lo que se desee auditar:

- **Auditoría legal.** Se presenta documentación concerniente a las obligaciones impositivas que tenga una empresa o entidad.
- **Auditoría de certificación.** Sirve para acreditar la certificación a determinadas normas y es realizada por un organismo competente.

Según su alcance:

- Auditoría de alcance parcial. Se audita solo una parte de la empresa.
- Auditoría de alcance global o total. Se audita la totalidad de la empresa.

El especialista en salud ocupacional y seguridad industrial con bases en auditoria busca evaluar las normas que determinan si una empresa es competente o no y si cuenta con las medidas que podrían responder a los riesgos que podrían ocasionar un accidente, en pocas palabras se busca certificar por medio de la auditoria.

### 2.1.7 Plan de contingencia

Se entiende por plan de contingencia los procedimientos alternativos al orden normal de una empresa, cuyo fin es permitir el normal funcionamiento de esta, aun cuando alguna de sus funciones se viese dañada por un accidente interno o externo.

Que una organización prepare sus planes de contingencia no significa que reconozca la ineficacia de su empresa, sino que supone un avance a la hora de superar cualquier eventualidad que pueda acarrear pérdidas no solo materiales, sino personales. Los planes de contingencia se deben hacer de cara a futuros acontecimientos para los que hace falta estar preparado. (Frido, 2022)

Un plan de contingencia debe tener pasos sencillos y fáciles de entender y ser del conocimiento de cada uno de los trabajadores para que en caso de accidentes sepan cómo pueden responder. Las capacitaciones y brigadas son esenciales para respaldar el plan y mantener informados a los colaboradores con respecto a los riesgos que podrían enfrentar en sus labores. El terapeuta ocupacional es un especialista en salud ocupacional y seguridad industrial y tiene el deber de realizar dichas capacitaciones y nombrar delegados por departamentos que se encarguen del debido control y ser intermediario entre su departamento y el equipo de salud ocupacional.

#### Contenido del plan de contingencia y emergencia

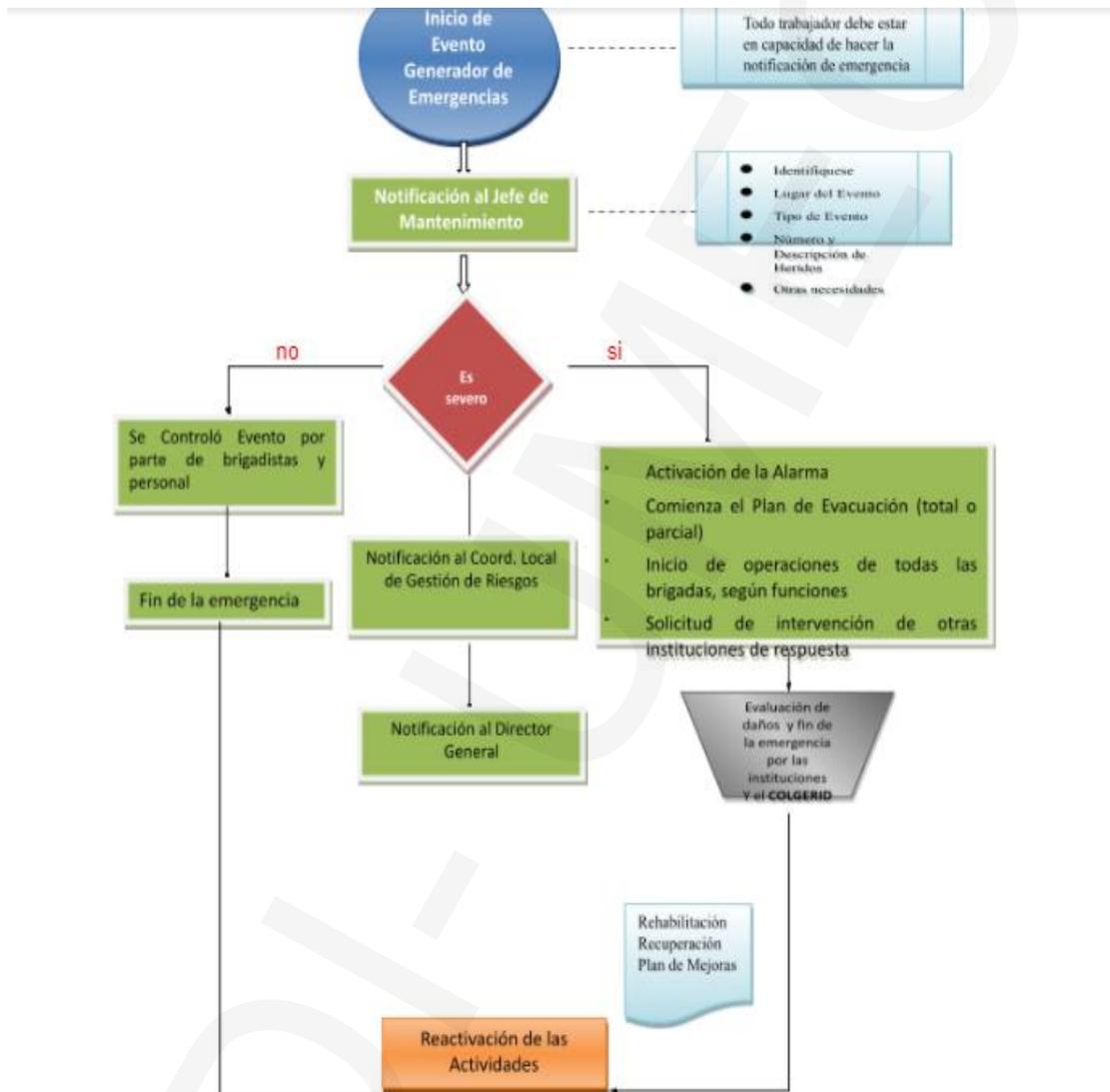
Al tener la organización a la cual se le hará el plan de contingencia, se busca describir cada una de sus partes con el fin de tener toda la máxima vista de cada uno de los rincones de la infraestructura para así poder brindar un plan completo con un porcentaje muy bajo de error.

¿Qué se debe tomar en cuenta a la hora de realizar el plan?

- Características de la instalación: características constructivas, de la instalación y condiciones generales del diseño arquitectónico, se describe la ubicación, los accesos al lugar, descripción del establecimiento tomando en cuenta elevadores, extintores, escaleras, entradas y salidas.
- Descripción de los usuarios: quienes son las personas que tienen acceso a esta instalación y los beneficiarios, es decir trabajadores, operarios concurrentes y visitantes.
- Organización de recursos: va a abarcar tanto el recurso humano como los materiales, equipos y herramientas disponibles para acaparar cualquiera emergencia, incluye reserva de agua, alarma contra incendios, detector de humo. Esto con el fin de poder contabilizar si los recursos existentes cumplen el plan o se necesitan más. A la vez el recuerdo humano debe ser capacitado para

iniciar brigadas preventivas contra accidentes y capacitar por medio de seminarios y cursos.

Luego de conocer los puntos importantes para poder idear el plan de contingencia podemos proceder a iniciar con el protocolo de activación en caso de emergencias.



Ejemplo de protocolo general para casos de emergencia

Organización de la emergencia.

La organización de la emergencia se manejará en dos protocolos los cuales se van a dividir en emergencia parcial y general, ambos con el objetivo de asentar los pasos necesarios para que el personal pueda cumplir con una evacuación exitosa de ser necesario.

## Protocolos de actuación en caso de evacuación - Emergencia Parcial

### 1. Declaración de la Emergencia

Una vez que el director del Plan de Actuación, declare la situación de Emergencia Parcial, las personas que componen la Brigada de Respuesta Multiamenaza cesarán en sus actividades habituales (disponiendo las instalaciones y medios de la forma más segura) y se incorporarán a las tareas encomendadas como miembros del Equipo.

### 2. Ocupación de sus Puestos

De acuerdo con la implantación y con la información recibida sobre el suceso y con las instrucciones impartidas, ocuparán sus puestos como miembros de la Brigada de Respuesta Multiamenaza, bajo la coordinación de los líderes de equipo

### 3. Inicio de la Evacuación

Una vez ocupados sus puestos, comenzará la evacuación, previa la realización de las siguientes funciones:

- Revisar el estado de la ocupación (número de personas a evacuar, vías de evacuación, salidas, etc.).
- Analizar sobre la marcha la situación.
- Elaborar una actuación coordinada de la evacuación, igualmente sobre la marcha,
- Predisponer los medios, recursos e instalaciones en la disposición más favorable para la evacuación.
- Conducir al personal de la instalación, así como a proveedores y asegurados a los puntos de reunión previamente establecidos.
- Si es necesario instalar las Áreas de Concentración de Víctimas, establezca la priorización de atención basado en los peligros inminentes a la vida.
- Repórtese de inmediato al Puesto de Comando (PC) y póngase a disposición del Oficial de Operaciones en base a la estructura establecida.

### 4. Punto de Reunión (más de uno)

Los evacuados serán dirigidos y guiados al punto o puntos de reunión previstos, debiendo permanecer en el mismo hasta que se les notifique la disolución.

## Protocolos de Actuación en Caso de Evacuación - Emergencia General

Una vez que se haya declarado la emergencia general, la evacuación es inmediata sin esperar otras instrucciones.

El procedimiento se inicia como en el caso de la Emergencia Parcial:

### 1. Declaración de la Emergencia

Una vez que el director del Plan de Actuación, declare la situación de Emergencia General, las personas que componen el Equipo de Alarma y Evacuación cesarán en sus actividades habituales (disponiendo las instalaciones y medios de la forma más segura) y se incorporarán a las tareas encomendadas como miembros del Equipo.

### 2. Ocupación de sus puestos

De acuerdo con la implantación y con la información recibida sobre el suceso y con las instrucciones impartidas, ocuparán sus puestos como miembros de la Brigada de Respuesta Multiamenaza, bajo la coordinación de los líderes de equipo

### 3. Inicio de la evacuación

Una vez ocupados sus puestos, comenzará la evacuación, previa la realización de las siguientes funciones:

- Revisar el estado de la ocupación (número de personas a evacuar, vías de evacuación, salidas, etc.).
- Analizar sobre la marcha la situación.
- Elaborar un Plan de acción coordinada de la evacuación. Por lo general es preferible tomarse un tiempo, aunque sea mínimo para diseñar un plan de acción; a buen seguro se evitarán errores a causa de la precipitación y olvidos lamentables.
- Predisponer los medios, recursos e instalaciones en la disposición más favorable para la evacuación.

### 4. Punto de reunión

Los evacuados serán dirigidos y guiados al punto o puntos de reunión previstos, debiendo permanecer en el mismo hasta que se les notifique la disolución.

En caso de una emergencia en la que el equipo de atención no llegue a tiempo, todo el personal debe estar capacitado para poder intervenir y evitar eventos desafortunados. A nivel básico todos deben tener el conocimiento para realizar reanimación cardio pulmonar (rcp).

ETAPAS	
<b>Valorar su estado de conciencia</b>	Arrodillado a la altura de los hombros de la persona accidentada, preguntarle que le ocurre y sacudirle ligeramente. Si la persona está consciente seguir pasos de la evaluación primaria y secundaria. Si la persona no responde, es decir, está inconsciente, se debe pedir ayuda de forma inmediata. Debe gritar pidiendo ayuda.
<b>Abrir la vía área y valorar respiración</b>	<p>Ante una persona inconsciente de la que sospechemos haya podido sufrir una parada cardiorrespiratoria, lo ideal es colocarla en el suelo (plano duro y horizontal), tumbada boca arriba (decúbito supino) con los brazos estirados a lo largo del cuerpo. Aflojar todas las ropas que puedan oprimirle y desvestir el tórax. Tras gritar pidiendo ayuda, y haber colocado con cuidado a la víctima en posición de RCP, se debe abrir la vía aérea. Es muy importante que el camino que debe seguir el aire desde el exterior hasta los pulmones esté despejado.</p> <p>Una vez abierta la vía aérea debemos comprobar si el paciente respira o no. Lo correcto es acercar nuestra oreja y nuestra mejilla a la boca y nariz del accidentado para "SENTIR Y ESCUCHAR" su respiración. A la vez nuestra mirada debe dirigirse al tórax del paciente para VER si existen movimientos respiratorios.</p>
<b>Iniciar RCP</b>	En el momento de detectar una ausencia respiratoria deben iniciarse maniobras de resucitación. Lo primero que debe hacer el reanimador es dar 30 compresiones torácicas, mediante lo que se denomina como masaje cardíaco.

**CAPITULO III  
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### 3.1 Bases teóricas

#### 3.1.1. Prevención de riesgos laborales

Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales.

Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas a consecuencia del trabajo. (Laborales, 2022)

Actualmente a nivel nacional las empresas deben cumplir con ciertas medidas que son de carácter obligatorio para que su producción y procesos de manufactura sean seguros; se trata de normas estandarizadas que le dan la garantía a los trabajadores de que se lleva a cabo un plan de prevención con una incidencia mínima de accidentes y que sus ocupaciones son seguras y adaptadas con el fin de que no sufran accidentes ni lesiones. Se trata de las normas ISO y las OHSAS.

##### 3.1.1.1 Normas ISO

Las normas ISO son documentos que especifican requerimientos que pueden ser empleados en organizaciones para garantizar que los productos y/o servicios ofrecidos por dichas organizaciones cumplen con su objetivo.

El objetivo perseguido por las normas ISO es asegurar que los productos o servicios alcanzan la calidad deseada. Para las organizaciones son instrumentos que permiten minimizar los costos, ya que hacen posible la reducción de errores y, sobre todo, favorecen el incremento de la productividad. Los estándares internacionales ISO son claves para acceder a mercados nacionales e internacionales y de este modo, estandarizar el comercio en todos los países, favoreciendo a los propios organismos públicos. Para la sociedad, las normas ISO también son importantes. Existen más de

19.500 normas que ayudan a casi todos los aspectos del día a día de una persona, como aquellas destinadas a garantizar la seguridad vial o la seguridad de los juguetes. Si un producto y/o servicio cumple con alguna de estas normativas, la sociedad puede estar segura de que son fiables y que cuentan con la calidad exigida a nivel mundial. (Vilnius, 2022)

Las normas ISO están repartidas según su gestión:

Calidad	Medio ambiente	Riesgo seguridad	y Responsabilidad Social
ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	SA 8000
ISO 9004	ISO 50001	ISO 20000	ISO 26000
ISO IEC 17025		ISO 22301	
ISO TS 16949		ISO 27001	
		ISO 28000	
		ISO 31000	
		ISO 39001	
		ISO 19600	

### 3.1.1.1 Normas OHSAS

OHSAS, de las siglas en inglés Occupational Health and Safety Assessment Series, es un sistema de gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional dentro de una organización.

El sistema OHSAS guarda profundas similitudes con la mundialmente conocida norma ISO, haciendo visible su parecido estructural, que facilita la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud ocupacional en la empresa. Su función en las organizaciones es asegurar la mejora de los estándares de seguridad y salud de los empleados y de las condiciones de los puestos de trabajo.

Las organizaciones buscan implantar sistemas de gestión de salud y seguridad laboral que no solo velen por el cumplimiento de las

políticas de seguridad y salubridad dentro la empresa y que intenten acabar con el absentismo laboral gracias a las mejoras que introducen, sino que también transmitan una buena imagen de estas. Independientemente del tamaño, sector de actividad o localización geográfica, el sistema OHSAS es aplicable a cualquier empresa.

Su éxito reside en la cooperación conjunta de todos los niveles internos de la organización, fijando unos objetivos comunes encaminados al desarrollo y apoyo de buenas prácticas para la SST, reduciendo al máximo cualquier riesgo que implique un accidente o daño a la salud. El estándar OHSAS 18001 es aceptado a nivel internacional y actualmente es la norma más extendida y utilizada en materia de seguridad y salud laboral para regular el cumplimiento de los requerimientos legales de SST, evitando que las organizaciones hagan frente a multas derivadas del incumplimiento de la legislación de seguridad y salud que les aplica. (Asesores, 2018)

Gracias a estas normas, la seguridad y salud en el trabajo están reglamentadas y tienen consecuencias para las organizaciones que no cumplan, de esta manera los trabajadores entran en un amparo que vela por la salud de cada uno de ellos.

### 3.1.2 Enfermedades profesionales

Son aquellas que se adquieren en el puesto de trabajo por realizar las tareas que componen la ocupación de manera incorrecta, creando un impacto en articulaciones, músculos y órganos dependiendo el puesto de trabajo; es decir, si un trabajador lleva 15 años en el mismo puesto de trabajo, realizando los mismos movimientos o cargando las mismas cargas de manera continua o respirando la misma sustancia química, el cuerpo se deteriora de manera silenciosa por todos esos años creando una enfermedad crónica de la que no se sabe hasta que ya está avanzada.

Este trabajador que estuvo expuesto a estos riesgos por tanto tiempo y no se tomaron las medidas preventivas adquiere la enfermedad profesional, ya que fue por medio de la profesión. Es por ello la importancia del sistema de gestión que prevenga este tipo de sucesos.

### 3.1.3 Accidente de trabajo

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se consideran accidentes de trabajo aquellos que se produzcan:

- Durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- Durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
- Por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (UPB, 2022)

### 3.1.4 Rehabilitación laboral

Rehabilitación laboral o rehabilitación profesional, según la OIT y la GLARP, es el proceso "por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afectan su desempeño laboral, dificultándole

o impidiéndole la integración sociolaboral mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva. La rehabilitación laboral se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta una desventaja laboral. (Gomez, 2003)

La rehabilitación laboral es subsiguiente, e incluso simultánea, a la rehabilitación clínica o médico-funcional y esta, así como la rehabilitación social, es parte del proceso de rehabilitación integral de personas con discapacidad y minusvalía con el objetivo de su reinserción social completa.

Como todo proceso de rehabilitación en salud, la rehabilitación laboral es interdisciplinario, dirigido principalmente por profesionales en terapia ocupacional junto con profesionales de medicina física y rehabilitación y con la complementación de otras disciplinas o profesiones, como la psicología, la fisioterapia y el trabajo social, necesarias para resarcir a la persona sus funciones sociales, laborales y productivas.

Cuando una persona que adquiere una discapacidad a causa de un accidente o enfermedad profesional inmediatamente inicia un proceso de rehabilitación para buscar las habilidades perdidas o lograr compensarlas lo más posible, las capacidades van menguando y el puesto de trabajo ya no es adecuado para este trabajador, hasta que el trabajador no consiga el alta del grupo multidisciplinario no está apto para volver a sus labores y muchas veces se le debe colocar en otro puesto; a esto se le conoce como reinserción laboral o adaptarles las tareas de la ocupación. De ser el caso que el accidente o enfermedad lo deje en un grado de invalidez o discapacidad permanente, se considera pensionarlo parcial o permanentemente.

La rehabilitación laboral es muy importante pero nos da paso a la reinserción laboral que ayuda a aquellos trabajadores que por secuelas de enfermedades laborales o accidentes de trabajo no pueden cumplir con las tareas de su actividad de ocupación y es preferible cambiar de puesto a un puesto que pueda dominar en su cabalidad y ser lo más independiente y autónomo posible.

Esto nos da una guía para seleccionar que trabajador podría entrar en fase de reinserción laboral luego de culminar su rehabilitación laboral y ser dado de alta y decidir si puede retomar su puesto y sus funciones o requiere de adecuaciones o adaptaciones en su área de trabajo.

### 3.1.4.1 Fase de intervención en reinserción laboral

Fase inicial: Es la fase donde se identifican los casos ya vistos por el equipo de salud ocupacional con el fin de saber si es necesario que formen parte del módulo de reinserción laboral o no. En esta fase los pacientes con alguna enfermedad o accidente laboral con secuelas permanentes podrían ser candidatos para la reinserción laboral, sin embargo, deberán completar una serie de requisitos (cumplir con los criterios de inclusión al módulo y los procedimientos propios de salud) que se explicaran a continuación.

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN DE CASOS
<b>OBJETIVO</b>	Identificar de manera precoz los casos susceptibles de valoración por el módulo de Reinserción Laboral.
<b>RESPONSABLES</b>	Empresa Médico encargado del examen médico ocupacional y equipo de Salud Ocupacional.
<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>	Incapacidad Valoración periódica ocupacional
	Estudio de puesto de trabajo Recomendación del equipo de salud de enfermedad general
<b>INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	Registros, Incapacidades Historia Ocupacional Perfil ocupacional Matriz de riesgos, el que debe incluir en sus análisis el riesgo de discapacidad Historia Clínica MIF (Medida de la independencia funcional) CIF (Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud) Simulación de trabajo WAIS (Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos) Evaluación ergonómica -RULA (método de análisis postural), REBA (Rapid Entire Body Assessment), Índice de levantamiento de cargas del NIOSH, OWAS (Ovako Working Posture Analysing System) ERGOIVB (tareas repetitivas) FPSICO (factores psicosociales). Strain Index (índice de esfuerzo) OCRA (Índice de riesgo de TME por tareas repetitivas) Tamizajes visual y auditivo Tamizajes de Autoestima Barthel (Índice de Discapacidad de Maryland) Escalas de Asworth modificada Análisis de puesto de trabajo Perfil de competencias emocionales Contrato Psicológico Visitas Domiciliarias Observación Uso de elementos de protección personal.
<b>PROCEDIMIENTO</b>	Todo trabajador debe tener un examen médico

especialista en medicina del trabajo a través del cual se identifican los factores de salud que puedan estar asociados al desempeño laboral, dificultando el desarrollo de sus actividades Inicialmente se contemplarán, los siguientes:

- Amputaciones de cualquier segmento corporal, independientemente de su extensión.
- Fracturas de huesos (vértebras, fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito).
- Quemaduras de segundo y tercer grado.
- Lesiones del sistema nervioso central y periférico tales como:
  - > Trauma craneoencefálico
  - > Trauma raquimedular
  - > Polineuropatías
  - > Lesiones severas de plexos, raíces o nervios periféricos
    - Lesiones severas de mano, entre otras:
  - > Aplastamiento
  - > Avulsiones
  - > Rupturas tendinosas o de nervios.
    - Lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual.
    - Lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
    - Enfermedad laboral.
    - Síndrome de Burnout

De forma inicial se considerará todo caso que presente incapacidades temporales superiores a quince (15) días o que presenten una incapacidad permanente parcial.

- Además de las patologías mencionadas anteriormente se deberán incluir todas aquellas lesiones, enfermedades o trastornos que comprometan las funciones y estructuras corporales mentales, físicas o sensoriales del trabajador y que puedan limitar su capacidad de ejecución para las actividades de acuerdo con el criterio del equipo interdisciplinario de rehabilitación.

**INSTANCIA DE DECISIÓN**

Evaluación ocupacional  
 Seguimiento a accidentes de trabajo y enfermedad profesional  
 Seguimiento de ausentismo laboral

**SALIDA**

Formato de reinserción laboral.

<b>NOMBRE</b>	<b>CANALIZACIÓN EFECTIVA</b>
<b>OBJETIVO</b>	Establecer una cobertura por el programa de la totalidad de los trabajadores que presenten discapacidad o disfunción de sus actividades
<b>RESPONSABLES</b>	Empresarios Trabajadores Equipos de salud ocupacional
<b>CRITERIOS DE INCLUSION</b>	Formato de reinserción Laboral
<b>INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	Agendamiento Sistema de información del módulo de reinserción laboral
<b>PROCEDIMIENTO</b>	Primero que todo haber cumplido con su proceso de rehabilitación física. La información mínima que debe contener la evaluación del caso es: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Cargo que desempeña el trabajador en la empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> Tiempo y cargo laboral que tenía el trabajador.</li> <li><input type="checkbox"/> Antecedentes clínicos y ocupacionales.</li> <li><input type="checkbox"/> Resumen de historia clínica y paraclínicos.</li> <li><input type="checkbox"/> Diagnóstico clínico definitivo, descrito con la CIE 10.</li> <li><input type="checkbox"/> Diagnóstico funcional.</li> </ul>
<b>INSTANCIA DE DECISIÓN</b>	Unidad ejecutora (CSS, entre otras.)
<b>SALIDA</b>	Programación de citas de valoración.

Fase intermedia: En esta fase luego de identificar los casos que necesitan entrar a la reinserción, ya que cumplen con todos los criterios necesarios, se procederá a definir el plan de intervención necesario en cada caso, realizar las evaluaciones pertinentes para definir un plan de intervenciones de forma integral y multidisciplinaria. Es necesario tomar en cuenta el paciente per se, la empresa, su entorno y sus opciones laborales.

NOMBRE	DIAGNÓSTICO INICIAL
<b>OBJETIVO</b>	Establecer condiciones reales del paciente frente a la discapacidad y generar los diagnósticos definitivos para su rehabilitación.
<b>RESPONSABLES</b>	Trabajador Familia Médico fisiatra o rehabilitador Físico
<b>CRITERIOS DE INCLUSION</b>	Programación de citas Documentos iniciales de remisión
<b>INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	Registros clínicos
<b>PROCEDIMIENTO</b>	<p>Se revisan los documentos remitidos y se hace la valoración de los exámenes clínicos ya realizados y se solicitarán los que se consideren necesarios para confirmar el diagnóstico principal y las comorbilidades, orientados principalmente a la rehabilitación integral del paciente. La evaluación del caso requiere la siguiente información sociodemográfica</p>
	<p>conforme al CIF y otros complementarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resumen de historia clínica.</li> <li>• Cargo que desempeña el trabajador en la empresa</li> <li>• Tiempo y tipo de vinculación laboral que tenía el trabajador.</li> <li>• Nivel educativo alcanzado (escolar y de formación profesional).</li> <li>• Responsabilidad económica aclarando si es o no cabeza de familia.</li> <li>• Antecedentes clínicos y ocupacionales.</li> <li>• Expectativas frente al proceso de rehabilitación y a su desempeño ocupacional futuro.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil ocupacional, del puesto de trabajo o profesiograma</li> <li>• Caracterización de redes sociales y de apoyo</li> <li>• Caracterización del hogar</li> <li>• Tipificación de elementos de interacción social o laboral</li> </ul>
<b>INSTANCIA DE DECISIÓN</b>	Atención individual por cada miembro del equipo multidisciplinario en salud
<b>SALIDA</b>	Diagnósticos por médico/ terapeuta

Fase final: Por última fase se definirá el pronóstico funcional y ocupacional del paciente tomando en cuenta todos sus aspectos físicos, emocionales, sensoriales, su entorno y sus expectativas al igual que sus capacidades, habilidades y motivación, todo con el fin de realizar una reinserción laboral exitosa y con un margen de error mínimo.

<b>NOMBRE</b>	<b>DEFINICIÓN DEL PRONÓSTICO FUNCIONAL Y OCUPACIONAL</b>
<b>OBJETIVO</b>	Identificar las metas de rehabilitación funcional, laboral y social del trabajador con capacidades residuales que determine los logros de la intervención a partir de cada disciplina.
<b>RESPONSABLES</b>	Trabajador Equipo de salud ocupacional Empresa
<b>CRITERIOS DE INCLUSION</b>	Remisión con diagnósticos definitivos confirmados por médico de rehabilitación.
<b>INSTRUMENTOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	Valoraciones funcionales por CIF o escalas pertinentes
<b>PROCEDIMIENTO</b>	El pronóstico funcional y ocupacional y con base en la información recogida en esta evaluación inicial debe permitir la construcción de un perfil funcional. Todas las evaluaciones deben ir profundizando en el conocimiento de las posibilidades ocupacionales del

trabajador, los requerimientos de la ocupación y las oportunidades o restricciones que se encuentran en el entorno para la plena participación del usuario en el ejercicio de sus roles ocupacionales, simultáneamente a la rehabilitación funcional. Es indispensable el trabajo multidisciplinario en equipo. Cada uno de los miembros del equipo multidisciplinario, mediante las valoraciones iniciales o preliminares usando sus propios instrumentos de evaluación determinarán los niveles del funcionamiento y /o discapacidad de la persona teniendo como marco referencial la CIF, con ello, lograrán determinar:

a) Diagnóstico funcional que se determina con base a la valoración del nivel de funcionamiento a nivel corporal y a nivel individual. Se evalúan las estructuras y funciones corporales, incluyendo las funciones psicológicas.

Éste se establece con base en el análisis de variables como:

- Capacidad mental.
- Capacidades sensoriales.
- Capacidades de motricidad fina incluyendo la funcionalidad de los diferentes agarres y patrones de movimiento.
- Capacidades de motricidad gruesa.
- Capacidad de esfuerzo físico.
- Cardiorrespiratoria.
- Biomecánica.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de responder a exigencias del ambiente laboral y social.
- Aspectos emocionales, autoestima y proyectos de vida.

b) El anterior análisis se complementará con los requerimientos del puesto de y su entorno. Los requerimientos de las

	<p>entorno. Los requerimientos de las tareas se centran en las necesidades del rendimiento humano (conocimientos, habilidades, componentes de ejecución más exigidos entre otros aspectos). Las empresas deben aportar los análisis de puestos de trabajo, que deben incluir la descripción de las demandas físicas, psicológicas, técnicas y experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros. El análisis de los requerimientos abarca:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción de las condiciones de trabajo.</li> <li>• Descomposición de la actividad laboral definiendo: Ocupación, tareas, operaciones y pasos entre otros, de las funciones del trabajador.</li> <li>• Aspectos organizacionales (jornada, descansos, rotaciones, turno, ritmo).</li> <li>• Aspectos ambientales (iluminación, temperatura, ruido, vibración, accesibilidad, riesgos, elementos de protección).</li> <li>• Relaciones interpersonales en los entornos familiar, laboral y comunitario.</li> <li>• Descripción del puesto de</li> </ul>
	<p>trabajo, perfil de este.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del diseño del puesto de trabajo.</li> <li>• Mobiliario y elementos de confort postural.</li> <li>• Herramientas, equipos y materiales.</li> </ul> <p>La evaluación de las exigencias en el trabajo de los componentes del desempeño ocupacional identificará:</p> <p>1. Componente sensoriomotor:</p> <p>1.1.- Integración sensorial:</p> <p>1.1.1.- Conciencia sensorial</p> <p>1.1.2.- Procesamiento sensorial</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.3.- Destrezas perceptuales</li> <li>1.2.- Neuromuscular: <ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1.- Reflejo</li> <li>1.2.2.- Arco de movimiento</li> <li>1.2.3.- Tono muscular</li> <li>1.2.4.- Fuerza</li> <li>1.2.5.- Resistencia</li> <li>1.2.6.- Control postural</li> <li>1.2.7.- Integridad de los tejidos blandos</li> </ul> </li> <li>1.3.- Motor: <ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1.- Tolerancia a la actividad</li> <li>1.3.2.- Coordinación motora gruesa</li> <li>1.3.3.- Cruzar la línea media</li> <li>1.3.4.- Lateralidad</li> <li>1.3.5.- Integración bilateral</li> <li>1.3.6.- Praxias</li> <li>1.3.7.- Coordinación/destreza motora fina</li> </ul> </li> </ul>
--	--

	<p>físicos, sociales y actitudinales. Este análisis permitirá determinar el grado de participación o desempeño real del trabajador en sus actividades de la vida diaria. El grado de desempeño del trabajador se evaluará para las actividades de la vida diaria relacionadas en la CIF y de acuerdo con el criterio del profesional evaluador.</p>
<b>INSTANCIA DE DECISIÓN</b>	Equipo multidisciplinario de atención
<b>SALIDA</b>	Valoraciones integrales de los terapeutas.

## 3.2 Bases legales

### 3.2.1 Base legal de la Terapia Ocupacional

La terapia ocupacional en Panamá se rige por la Ley 36 del 2 de agosto del 2010, donde se especifican sus campos de acción, deberes y derechos en el territorio nacional, se tocan temas como los niveles a los que puede aspirar un terapeuta y sus requisitos.

### 3.2.2 Base legal de la seguridad y salud e Higiene

Asimismo en el Decreto Ejecutivo N° 2 del 15 de febrero de 2008, se reglamenta la seguridad y salud e higiene en la industria de la construcción, en la que se busca velar por la seguridad de los trabajadores. En referencia a esto, también es importante la ley que rige los accidentes laborales en Panamá. Los dos principales textos jurídicos por los cuales se legisla la protección de la seguridad y salud laboral de la población trabajadora son el Código de Trabajo de 1972 y el Reglamento General de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo de 2011.

### 3.2.3 Comisión Panameña de Normas Industriales y Técnicas (COPANIT)

La organización que tiene como objetivo que los estándares que se requieren en las instituciones se cumplan se llama COPANIT y opera bajo el Ministerio de Comercio e Industrias. El brazo ejecutivo de COPANIT es la DGNTI (Dirección de Normas y Tecnología Industrial), y sus objetivos principales son: desarrollar normas a través de comités técnicos e implementar programas relacionados con normalización, certificación de calidad, metrología y conversión al Sistema Internacional de Unidades.

### 3.2.4 Normas ISO referentes a salud y seguridad

- ISO 45001: Estándar internacionalmente reconocido como la norma ISO desde el 2016 que contiene los requisitos necesarios para la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aparece para sustituir a OHSAS 18001, pues esta es una norma británica y aunque es reconocida internacionalmente no pertenece a la familia ISO, y viene cargada de potencial para disminuir el número de accidentes, salvar vidas y aumentar la moral de los trabajadores.
- ISO 22000: Es una norma que define y especifica los requisitos para desarrollar e implantar un Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria. La intención final de este estándar es lograr la armonización internacional de la gran variedad de normas que existen en esta materia y ser un medio que permita alcanzar la mejora continua de la seguridad alimentaria.
- ISO 22301: Es una norma internacional de gestión de continuidad de negocio. Proporciona a las organizaciones un marco que asegura que ellos pueden

continuar trabajando durante las circunstancias más difíciles e inesperadas, siempre protegiendo a sus empleados, manteniendo su reputación y proporcionando la capacidad de continuar trabajando y comercializando.

- ISO 27001: Es una norma internacional que permite el aseguramiento, la confidencialidad e integridad de los datos y de la información, así como de los sistemas que la procesan. El estándar ISO 27001:2013 para los Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información permite a las organizaciones la evaluación del riesgo y la aplicación de los controles necesarios para mitigarlos o eliminarlos. La aplicación de ISO-27001 significa una diferenciación respecto al resto, que mejora la competitividad y la imagen de una organización.
- ISO 28000 “Especificaciones para los Sistemas de Gestión de la Seguridad para la Cadena de suministro” se lanzó en el 2007. Fue la primera norma internacional dirigida exclusivamente a la seguridad de riesgos en la cadena de suministro. El objetivo de la norma es proporcionar un marco de buenas prácticas para reducir los riesgos para las personas y las cargas en la cadena de suministro. Trata temas potenciales de seguridad en todas las fases del proceso de suministro, centrándose especialmente en las áreas de logística. También se concentra en mitigar los efectos de los incidentes de seguridad.
- ISO 3100: Norma sobre la gestión de riesgo que tiene por objetivo que organizaciones de todos los tipos y tamaños puedan gestionar los riesgos de forma efectiva, por lo que recomienda que las organizaciones desarrollen, implanten y mejoren continuamente un marco de trabajo cuyo objetivo es integrar el proceso de gestión de riesgos en cada una de sus actividades.
- ISO 39001: Es una norma que especifica los requisitos para implantar un Sistema de Gestión de Tráfico de Seguridad (Road Traffic Security – RTS) o de Seguridad Vial (SV) para que las organizaciones que interactúan con el sistema vial reduzcan el número de muertes y lesiones y heridos graves derivados de los accidentes de tránsito. El contexto de la Seguridad Vial está formado por cuatro factores sobre los que reposa la norma ISO 39001:2013: factor humano, factor vehículo, factor vía y aspectos organizativos
- ISO 19600: Se ha publicado como una guía de referencia internacional para dotar a las organizaciones de un Sistema de Gestión de Compliance (cumplimiento normativo) con el objetivo de evitar los diferentes riesgos que se producen por el incumplimiento legal, es decir, disminuir los riesgos que existen de sufrir sanciones, multas, contingencias, daños, etc. (Villnius, 2016)

## CONCLUSIÓN

La Terapia Ocupacional es una disciplina que busca maximizar las capacidades de las personas en cada una de sus ocupaciones y roles a lo largo de la vida y en la faceta de trabajador es indispensable, ya que entre sus técnicas de tratamientos preventivos está la higiene postural, que busca el cuidado de la columna vertebral en cada una de las actividades de la vida diaria, desde que nos levantamos de la cama hasta que nos volvemos a acostar, cómo se manipulan las cargas de manera uniforme, las posturas adecuadas, el uso de objetos cotidianos como el tipo de calzado, bolsos, almohadas, entre otros, con el fin de prevenir lesiones a nivel de las vértebras, discos, tendones, nervios y articulaciones y de esta manera evitar la aparición de dolores y limitación del rango del movimiento.

Esta disciplina agregada a la especialidad de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial es un complemento que guarda la salud de los trabajadores con bases legales, científicas y proporcionando sistemas de gestión que involucran a los mismos trabajadores, sin dejar de lado las organizaciones y logrando que la producción y la salud vayan de la mano.

La presente monografía se ha realizado con base en el interés que nos ha dejado el saber qué puede aportar una especialidad a otra y cómo pueden beneficiar a las personas implicadas en el área laboral y su entorno.

Con esto podemos concluir que la salud es un regalo vital que nos mantiene activos y deseosos de cumplir nuestras metas y que es importante mantener y prevenir cualquier tipo de accidentes o enfermedades profesionales y si la prevención no se dio a cabalidad, la rehabilitación es una de las opciones para que el trabajador vuelva a su entorno laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

aprendizaje, S. S. (2015). FAVA - Formación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. Obtenido de [https://aceb.org.co/wp-content/uploads/2017/06/organizacion\\_sgsst.pdf](https://aceb.org.co/wp-content/uploads/2017/06/organizacion_sgsst.pdf)

Coloma, L. (2022). Caja de Seguro Social. Obtenido de <https://prensa.css.gob.pa/2020/12/03/que-es-terapia-ocupacional-y-como-se-aplica-al-entorno-laboral/#:~:text=La%20terapia%20ocupacional%20es%20una,salud%2C%20favorecer%20la%20funci%C3%B3n%20y>

Máxima, J. (23 de julio de 2021). características.com. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/auditoria/#ixzz7dO4izb85>

Méndez, A. (agosto de 2022). ministerio de trabajo. Obtenido de [gob.co: https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo](https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo)

Santiago, c. (15 de mayo de 2020). eclass. Obtenido de Principales enfermedades profesionales": <https://blog.eclass.com/conoce-los-factores-de-riesgo-psicosociales-0>

Arnulfo Cifuentes, C. C. (2017). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Asesores, E. I. (11 de marzo de 2018). Euforias. Obtenido de <https://envira.es/es/que-es-y-que-regula-sistema-ohsas/#:~:text=OHSAS%2C%20de%20las%20siglas%20en,Ocupacional%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n>.

Blandón, M. (2004). Fundamentos de la Salud Ocupacional. Bogotá.

Carlos, A. V. (septiembre de 2021). Tipos de riesgos. Panamá, Panamá.

Frido, E. (1 de marzo de 2022). Foro de seguridad. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/segcorp/7209-que-es-un-plan-de-contingencia.htm>

Gómez, C. M. (2003). Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. San José, Costa Rica: Editorial EUNED. Obtenido de ISBN 9968-31-281-9, 9789968312813

Kayser, B. (septiembre de 2015). Publicaciones estudiantiles. Obtenido de <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/higiene-y-seguridad-industrial.html#t6>

Laborales, I. V. (28 de febrero de 2022). OSALAN. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

UPB. (31 de marzo de 2022). Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo>

Villnius, C. y. (20 de enero de 2022). ISO Tools. Obtenido de España: <https://www.isotools.org/normas/>

32

Villnius, C. (6 de septiembre de 2016). ISO TOOLS Excellence. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>