



Universidad de Matanzas
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Ingeniería Industrial

**PROPUESTA DE UN PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE
PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS LABORALES EN EL
HOTEL “PARADISUS VARADERO”**

Trabajo de diploma en opción al título de Ingeniero Industrial

Autor (a): Claudia Jiménez Mirabal

Tutor (es): MCS. Yoel Almeda Barrios

Matanzas, 2021

Declaración de autoridad

Yo, Claudia Jiménez Mirabal, declaro que soy la única autora de este Trabajo de Diploma, en calidad de lo cual autorizo a la Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos” y al Hotel “Paradisus Varadero” a hacer uso del mismo con la finalidad que estimen pertinente.

Firma del Autor

Claudia Jiménez Mirabal

Nota de aceptación

_____ Presidente del Tribunal	_____ Firma
_____ Secretario del Tribunal	_____ Firma
_____ Miembro del Tribunal	_____ Firma
_____ Miembro del Tribunal	_____ Firma
_____ Miembro del Tribunal	_____ Firma

Ciudad de Matanzas, Cuba, a los _____ días del mes de _____ de 2021.

Pensamiento

“Si la salud es expresión de vida y el trabajo es expresión del hombre ... la salud en el trabajo debe ser expresión del hombre en plenitud vital”

Vimrog

Dedicatoria

A mis padres quienes con su amor, paciencia y sacrificio me han permitido llegar a cumplir hoy este sueño, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, no temer las adversidades, por confiar en mí siempre y mostrarme que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez. Estoy orgullosa de ustedes y para mí es un privilegio ser su hija.

A mi abuela, por ser mi mayor inspiración, por llenar mi vida de valiosos consejos y enseñarme que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por uno mismo, por ser ejemplo de honestidad, fortaleza y trabajo.

A ustedes que les debo todo

Claudita

Agradecimientos

A mis padres y mi abuela por ser los motores que siempre me impulsan a seguir adelante, gracias por todo el amor, son mi mejor regalo.

A mi tía que desde donde esté sé que disfruta esto tanto como yo, por su preocupación, apoyo y alegría, por estar siempre para mí a pesar de la distancia.

A mi familia en general por la preocupación y apoyo a lo largo del camino.

A mi tutor Yoel por su paciencia y apoyo, sin él no habría sido posible la culminación de este trabajo de d

A los compañeros de la agencia Gaviota y del Hotel "Paradisus Varadero" que participaron y brindaron los datos necesarios en la confección del trabajo.

A mis amigas que han transitado este largo pero provechoso camino a mi lado, por hacer todo siempre más divertido, son el mejor grupo que pudiera tener.

A todos mis compañeros por lo entretenida que han hecho mi vida universitaria y con los que he disfrutado innumerables momentos.

A los profesores por sus enseñanzas, exigencias y conocimientos transmitidos durante todos estos años.

Eternamente agradecida:

Claudia Jiménez Mirabal.

Índice

Introducción	1
Capítulo 1: Marco teórico referencial	6
1.1 Acerca de la Seguridad y Salud en el trabajo	6
1.1.1 Antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo	8
1.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo en Cuba	10
1.2 Riesgos laborales	11
1.2.1 Clasificación de los riesgos laborales	13
1.2.2 Análisis de riesgos: identificación y evaluación	14
1.2.3 Control de riesgos laborales	17
1.3 Gestión de riesgos laborales.....	18
1.3.1 Gestión de riesgos laborales en el sector turístico.....	21
1.3.2 Gestión de riesgos laborales en instalaciones de las FAR	23
1.4 Conclusiones parciales	24
Capítulo II: Caracterización del objeto de estudio y procedimiento para el desarrollo de la investigación	26
2.1 Caracterización de la entidad objeto de estudio	26
2.1.1 Servicios que ofrece el hotel.....	27
2.1.2 Estructura organizativa y análisis estratégico	29
2.1.3 Caracterización de la fuerza de trabajo	30
2.2 Descripción de procedimiento para la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales	32
2.2.1 Etapas del procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (PIPECR)	33
2.3 Conclusiones parciales	42
Conclusiones generales.....	43
Recomendaciones	44
Bibliografía.....	45
Anexos.....	

Resumen

La presente investigación se desarrolla en el Hotel “Paradisus Varadero” debido a que las áreas de la instalación poseen elevados niveles de riesgo por lo cual precisan de una actualización periódica en su gestión. No están identificados los peligros y riesgos en el hotel, por ello el **objetivo general** es proponer un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales en el Hotel “Paradisus Varadero”. Para cumplimentar este objetivo en la investigación se expone el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (PIPECR) que establece la Orden No.5 del MINFAR. Consta para su desarrollo de las siete etapas siguientes: constitución del grupo de trabajo, clasificación de la entidad por áreas y puestos de trabajo, elaboración y aprobación de cronograma de ejecución del PIPECR, identificación de los peligros, evaluación de los peligros, elaboración del programa de prevención de riesgos y control de riesgos. Entre las técnicas que propone están: la recolección de información, el trabajo en equipo, se describen métodos cualitativos y cuantitativos para la identificación de peligros y se presenta el método de William Fine (modificado) para la evaluación de los riesgos detectados.

Palabras claves: identificación, evaluación, control, riesgos, peligro.

Abstract

The present investigation is carried out in the Hotel "Paradisus Varadero" because the areas of the facility have high levels of risk, which is why they require a periodic update in their management. The dangers and risks in the hotel have not been identified, therefore the **general objective** is to propose a procedure for the identification of hazards, evaluation and control of occupational risks in the Hotel "Paradisus Varadero". In order to fulfill this objective in the investigation, the procedure for the identification of hazards, evaluation and control of risks (PIPECR) established by Order No. 5 of the MINFAR is exposed. It consists of the following seven stages for its development: constitution of the work group, classification of the entity by areas and jobs, preparation and approval of the PIPECR execution schedule, identification of hazards, evaluation of hazards, development of the program risk prevention and risk control. Among the techniques he proposes are: the collection of information, teamwork, qualitative and quantitative methods are described for the identification of hazards and the William Fine method (modified) is presented for the evaluation of the risks detected.

Keywords: identification, evaluation, control, risks, danger.

Introducción

El hombre, por acumulación de experiencias a través del tiempo, ha aprendido a conocer cuáles son las situaciones o hechos que pueden ocasionarle daños al convivir con ellos en su entorno social y medio ambiental. Como consecuencia de su toma de conciencia, tiene la necesidad de sentirse seguro y contar con “seguridades” que despejen sus miedos, a fin de lograr la tranquilidad vital. La necesidad humana de seguridad es primaria, intuitiva, intensa, constante y sustancialmente psicológica (Soto, 2014).

El factor humano es primordial en cualquier sistema de trabajo que se quiera desarrollar, el conocimiento que tengan los trabajadores sobre los riesgos producidos por las condiciones laborales es un factor determinante, por lo que se hace necesario identificarlos, evaluarlos y tomar acciones correctivas para disminuirlos o eliminarlos, tanto como sea posible (Cruz y Seneraga, 2012).

Las empresas actuales deben dotarse de todas las herramientas posibles que le ayuden a minimizar sus vulnerabilidades, para fortalecer así sus cualidades, de modo tal que se vuelvan cada día más competitivas, y la mejor manera de lograrlo es mediante la implementación e implantación de sistemas de gestión (Cedeño et al., 2018).

Su tarea básica consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales para alcanzar los objetivos de la manera más eficaz y eficiente posible.

El enfoque actual de la seguridad y salud en el mundo, las prioridades que le dan las organizaciones internacionales, en particular la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la necesidad de reducir o eliminar los efectos negativos, en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales, ha obligado en los últimos años a dar un cambio en esta temática, integrándola a la actividad empresarial como sistema, a partir de su importancia para el logro de los objetivos estratégicos de la organización y el incremento de la calidad de vida de los trabajadores (Cruz y Seneraga, 2012).

Por ello es necesario entender la importancia de la seguridad y salud en el trabajo (SST) para lograr una mayor eficiencia en los procesos. La adopción de un sistema de gestión para esta disciplina tiene como objetivo permitir a estas organizaciones proporcionar lugares de trabajos seguros y saludables, prevenir lesiones, reducir el deterioro de la salud humana y mejorar continuamente el desempeño de la actividad

laboral en aras de alcanzar resultados satisfactorios que respondan a un aumento considerable de la eficiencia (Rodríguez et al., 2015).

A nivel mundial según la OIT mueren 2.3 millones de personas cada año a causa de accidentes laborales, consecuencia de las malas condiciones en los espacios de trabajo, y cada día en el mundo se registra la ocurrencia de un valor cercano a los 800 000 accidentes de trabajo, que en su mayoría suelen ser lesiones que no solo afectan al trabajador, sino que también significan un gran coste económico para las empresas (Kliesch, 1990).

A ello se suma que en diciembre de 2019 se detectó el covid-19 en Wuhan, que causa un síndrome respiratorio agudo caracterizado por fiebre, tos, disnea, mialgia, dolor de cabeza, diarrea, dolor de garganta y malestar general (Lai et al., 2020).

Debido a su alta propagación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró esta pandemia como una emergencia de salud pública de interés internacional (Palacios et al., 2021). El virus ha tenido una difusión acelerada en diferentes países, debido a la falta de conocimiento y vigilancia sobre la enfermedad, así como por las pocas herramientas para su detección y control (Rodríguez-Morales et al., 2020).

Si bien el covid-19 es considerado un problema de salud pública, no se puede desconocer que desde la mirada de la SST representa un peligro de orden biológico emergente para el colectivo de trabajadores (Trilla, 2020).

Organismos como Occupational, Safety and Health Administration (OSHA) generó una guía de preparación de los lugares de trabajo para el covid-19. En esta guía se describen los efectos del virus sobre la salud, y se clasifican el nivel de riesgo y las recomendaciones para su abordaje de acuerdo con la jerarquización de controles universalmente establecida.

Finalmente, el COVID-19 sí es constituido como un nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo tanto, y de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, los empleadores tienen la responsabilidad general de garantizar que se tomen todas las medidas preventivas y de protección necesarias para minimizar los riesgos laborales.

Según lo señalado, la SST cada vez cobra mayor importancia en las organizaciones y en la vida de los trabajadores, pues la salud y la seguridad también pueden verse

influenciadas por condiciones extralaborales y del orden de la salud colectiva (Rodríguez-Rojas, 2020).

Sobre la base de estos escenarios que se presentan en el mundo, reviste gran importancia el estudio en las organizaciones de los riesgos en toda su extensión, ya que en las mismas está presente el recurso y talento humano como los más valiosos y que requieren la atención de toda la gerencia, más aún cuando esas cifras revelan escenarios muy delicados que afectan a los individuos y organizaciones.

En las organizaciones cubanas garantizar condiciones de trabajo seguras para su capital humano, constituye un objetivo primordial para la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de daños al medioambiente y al patrimonio de la organización (García, 2018).

Datos estadísticos demuestran que aún existen deficiencias en las organizaciones que inciden en el incremento del número de accidentes de trabajo en el país. Esto se evidencia a partir de la información proporcionada por la Oficina Nacional de Estadística e Información (2019) sobre el presupuesto de las empresas a trabajadores subsidiados por accidentes de trabajo, encontrándose en los tres primeros lugares: La Habana con 1279, Santiago de Cuba con 416 y Villa Clara con 374. Sin embargo, Matanzas, aunque no fue de las provincias con mayores subsidiados no se encuentra exenta de esta situación tuvo un total de 121 subsidiados. En el caso de la categoría Hoteles y Restaurantes se registran un total de 166 accidentes.

Para apoyar la necesidad de prevención de accidentes e incidentes del trabajo y enfermedades profesionales, nuestro país instituye un marco legal que orienta los esfuerzos en SST en las organizaciones, encabezado por la Constitución de la República de Cuba, que establece en su artículo 49 que es obligación del Estado "...garantizar el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales".

Entre los instrumentos legales emitidos para cumplimentar los artículos de nuestra carta magna relacionados con este tema se encuentran la Ley 116/2013 Código de Trabajo, que define como objetivos de la SST "garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral" (Ministerio de Justicia, 2014a).

El Decreto 326/2014 Reglamento del Código de Trabajo, que instituye procedimiento para cumplir con lo establecido en la Ley 116/2013; y otras resoluciones específicas.

En el último siglo, el turismo en Cuba comenzó a desempeñar un papel crucial en la economía, donde sin dudas el desempeño eficiente de los recursos humanos en gran medida ha constituido un factor clave de éxito, es por eso que en este sector actualmente se le presta especial atención a las condiciones de trabajo que pueden ocasionar los accidentes y las enfermedades profesionales (Rodríguez, 2017).

El crecimiento sostenido del turismo, la incorporación constante de nuevos productos, el destacado rol de las actividades de ocio y recreación en los estilos de vida, y la creación de nuevos mercados, proyectan un importante incremento de la necesidad de mano de obra capacitada que alcanzaría a unos 100 millones de trabajadores en todo el mundo en este siglo. En este contexto, la capacitación surge como una herramienta fundamental para alcanzar la competitividad de las empresas del sector (Álvarez, 2016).

En la industria hotelera al igual que otras la implementación del SG-SST se hace como cumplimiento de un requisito y no se le da la importancia que realmente tiene. A la fecha el reporte de accidentes relacionados con la gastronomía muestra una frecuencia reiterada en casos leves, con lesiones que requieren atención ambulatoria y generan incapacidad de uno o dos días (Sanabria, 2018).

En Cuba se ha emitido desde el año 2005 la familia de normas cubanas 18000 de Seguridad y Salud en el Trabajo que constituye la base para la gestión de los riesgos laborales con enfoque preventivo. En las Fuerzas Armadas Revolucionarias (Orden No.5 del MINFAR), específicamente, se emitió la Orden No 5 que establece las pautas para el diseño del SG-SST.

Justificativa

En consecuencia con la Orden No.5 de las FAR, el Grupo de Turismo Gaviota S.A., elabora los SG-SST en sus entidades. Una reunión inicial con sus directivos y la revisión del banco de problemas general permitió identificar la necesidad de hacer un inventario de riesgos en el hote"Paradisus Varadero" perteneciente a la cadena extranjera Meliá Hotels International.

Para complementar esta información en una visita inicial que se realizó a la instalación el análisis de documentos y revisiones de las áreas de trabajo permitió verificar que

efectivamente poseían una desactualización de este inventario de riesgos de un año. Por otra parte, la ocurrencia de un accidente de trabajo el año anterior demuestra la ineficiencia de la gestión de de la SST a partir de la no existencia de estos inventarios o de medidas que estén ajustadas a estas condiciones. Por interés del grupo hotelero se decide realizar la investigación en el hotel "Paradisus Varadero".

Problema científico

No están identificados los peligros y riesgos en el hotel "Paradisus Varadero".

Objetivo general

Proponer un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales en el Hotel "Paradisus Varadero".

Objetivos Específicos:

1. Determinar los elementos teóricos que fundamentan el estudio de la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la base de la gestión de riesgos.
2. Explicar el procedimiento que establece la Orden No. 5 para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales presentes en el hotel "Paradisus Varadero"

Esta tesis de diploma se estructura como sigue: una **Introducción**, donde se presenta la situación problemática, el problema científico y el sistema de objetivos; un **Capítulo 1**, donde se expone el marco teórico-referencial que sustenta la investigación; un **Capítulo 2**, donde se expone el diseño del procedimiento a aplicar para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos; un conjunto de **conclusiones generales** y **recomendaciones** derivadas de la investigación desarrollada; la **bibliografía** referida a lo largo del documento y procesada por el EndNote, y finalmente un grupo de **anexos** como complemento necesario para una mejor comprensión de la tesis.

Capítulo 1: Marco teórico referencial

Los análisis, consultas y estudios realizados en esta Tesis de Diploma, permiten plantear el hilo conductor y la estructura del marco teórico referencial de la investigación, a partir del problema científico a resolver, y sintetizado en la introducción de este documento. La **figura 1.1** muestra un hilo conductor de los elementos teóricos que serán abordados en este capítulo.

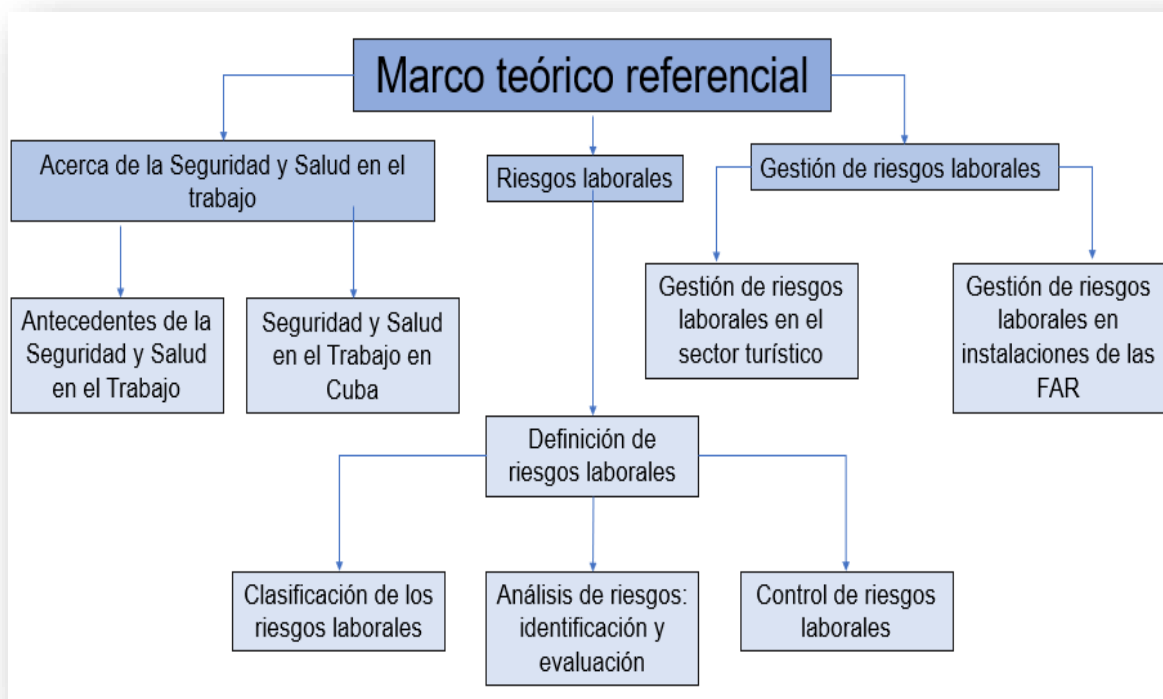


Figura 1.1. Hilo conductor de la investigación. Fuente: elaboración propia.

1.1 Acerca de la Seguridad y Salud en el trabajo

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo adquiere distintas denominaciones en función del ámbito histórico, normativo y territorial de que se trate. Es por ello por lo que tal concepto jurídico puede preverse en los distintos textos normativos como “seguridad e higiene en el trabajo” y “seguridad y salud en el trabajo”, así como íntimamente relacionado con el de “prevención de riesgos laborales” (García, 2020).

Muchos son los autores que han aportado definiciones sobre la SST.

En el **cuadro 1.1** se relacionan algunas definiciones; la omisión de otras, responde a lo extenso que resultaría su tratamiento y que, en general, se considera que las omitidas consultadas son similares, en su esencia, a las que se han incluido.

Cuadro 1.1. Definiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo por diferentes autores.

Autor Año	Definición
Rodríguez (2007)	Es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.
Ministerio de Justicia (2014a)	La seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral.
Díaz (2015)	Es el sistema de medidas legislativas y organizativas, orientadas a crear condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, contribuyendo a la prevención de enfermedades profesionales, mediante la investigación, estudio, diseño, establecimiento y control de los sistemas de medidas laboral.
Benlloch (2015)	Como técnica preventiva que actúa sobre el entorno físico en el que se encuentra el trabajador, para tratar de disminuir el riesgo de accidentes. En el caso de que no se pudiese eliminar totalmente el riesgo, las técnicas tienden a reducir las consecuencias.
Montealegre y Granja (2017)	Se define como aquella 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.
González et al. (2019)	Disciplina científica con su específica terminología y sus propios principios universales”, lo que conlleva a que se hable de ciertas técnicas, actitudes, estrategias y tácticas que se traducen en acciones apropiadas para enfrentar ciertos riesgos que se presentan en todos los ambientes laborales.
Hernández (2020)	Es el sistema de medidas legislativas y organizativas, orientadas a crear condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, contribuyendo a la prevención de enfermedades profesionales, mediante la investigación, estudio, diseño, establecimiento y control de los sistemas de medidas.

Fuente: elaboración propia.

Luego de analizar los puntos comunes en las 30 bibliografías estudiadas, se concluye que la seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que comprende un sistema de medidas orientadas a crear las condiciones necesarias para que el trabajador desarrolle de forma eficiente y sin riesgos su labor y la prevención de enfermedades profesionales.

1.1.1 Antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del tiempo se presentan importantes acontecimientos, como el uso y construcción de los primeros instrumentos de trabajo como lo son la piedra, el palo, el dominio del fuego y el uso de la cerámica, de tal suerte que el hombre pasa de la etapa recolectora, a la agricultura y la ganadería, donde se compartían y distribuían los instrumentos de trabajo y el alimento de forma equitativa.

El hombre era materialista y concibió la enfermedad como algo impuesto por las fuerzas exteriores, el ataque de una fiera lo explicaba como un accidente, pero no podía explicarse la enfermedad, así pues, empieza a plantearse interrogantes ante estos hechos dándole interpretaciones mágicas y fantásticas a la enfermedad, al pensar que eran producidas por los demonios o por los dioses.

En la edad antigua, el hombre primitivo aprendió a defenderse mediante herramientas de trabajo y armas que significaron su protección, a las inclemencias del clima, a los ataques de los animales y demás hombres. En Egipto durante la época de las civilizaciones mediterráneas (4000 a.c.), se destaca por su especial consideración a los guerreros, los cuales tenían leyes especiales para realizar su trabajo y evitar accidentes, así mismo en Mesopotamia (2000 a. c.), los aspectos de seguridad se ven en el código legal, el cual fue creado por el Rey Hammurabi con la unión de las leyes de los pueblos Babilonios, para que los ciudadanos conocieran sus derechos y sus deberes; además trataba de la protección a actividades como la agricultura, transporte y construcción (González, Molina y Ferney, 2019).

El afán de obtener cada vez mayores ganancias, provoca un violento proceso de alargamiento de la jornada de trabajo, no conocido en los primeros dos tercios del siglo XVIII. Eran normales las jornadas de 14 y 15 horas de trabajo con la consecuencia de un número cada vez mayor de trabajadores lesionados por accidentes del trabajo (Yakoboski y Franzel, 2014).

En esta situación, la lucha de la clase obrera se dirige de manera fundamental a conseguir la reducción de la jornada de trabajo, en especial la de los niños y las protestas de intelectuales y reformistas también ponen su acento en este sentido (Valdés y Caballero, 2016).

Hasta la revolución industrial los accidentes de trabajo se constituyeron en una preocupación normal, organizándose sistemas para la seguridad personal de los trabajadores expuestos a siniestros y enfermedades laborales, esto se presenta debido al paso del trabajo manufacturero a la producción industrializada, para reemplazar al trabajador por la máquina (Henaó, 2006).

En el ámbito comunitario se crea en 1975 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, cuyo objeto principal es recoger información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los diferentes países.

En lo legislativo surgen numerosas iniciativas, como la regulación de la jornada de trabajo, la protección de colectivos sensibles, como menores, mujeres embarazadas y temporales, la participación, representación y consulta a los trabajadores, que junto a la normativa de seguridad e higiene conforman una nueva política laboral y social inspirada en la idea de mejora de las condiciones de trabajo (Prado, 2019).

Con respecto a la higiene industrial, el 29 de diciembre de 1970 el congreso norteamericano aprobó una Ley propuesta por William Steiger sobre la Seguridad e Higiene Laboral que condujo a la creación de la OSHA (Arias, 2012). A partir de ese momento la agencia se propuso establecer y aplicar normas para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables tanto para hombres como para mujeres a través de la capacitación y divulgación a los empleados y sus empleadores. De esta manera se da inicio a la creación de normas que pretenden proteger la vida y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores (Cárdenas et al., 2017).

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo se constituye la OIT; principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo (Urbanaviciute, 2019).

1.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo en Cuba

En Cuba, antes de la década de los 60 del siglo pasado, la legislación existente relacionada con la SST era escasa y con grandes limitaciones, solo había reglamentaciones para algunos particulares tales como la duración de la jornada laboral y algunas obligaciones que tenían que cumplir los empresarios en materia de seguridad.

La situación fue un reflejo de la situación de Estados Unidos de América (EUA), ya que en la Constitución de 1901 no existe referencia a los derechos de los trabajadores y en la de 1940 aparecen algunos preceptos que por lo general fueron burlados. Esta situación cambia con el triunfo de la Revolución, el derecho de los trabajadores a su protección queda plasmado en el Artículo 48 de la Constitución de la República y en consecuencia con ello se promulgó la Ley 13 de Protección e Higiene del Trabajo (PHT) en el año 1976, que en el Artículo No. 1 plantea como objeto “establecer los principios fundamentales que rigen el sistema de protección e higiene del trabajo” como “promover el desarrollo sostenido de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la política nacional acordada (Uriarte, 2002).

En el año 1999 con el trabajo de perfeccionamiento empresarial emprendido en el país aparecen las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre el Modelo Cubano a seguir para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente.

Con el cursar de los años y el progreso del estado socialista comienzan a aparecer un conjunto de resoluciones y leyes que fomentan la seguridad y protección laboral de los trabajadores como la Resolución No 31/2002, actualmente derogada, la cual exige la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en las áreas y puestos de trabajo que afecten o puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores, así como la responsabilidad de los jefes a exigir que se cumpla con la evaluación de riesgos laborales y la elaboración de un programa para su prevención (Céspedes y Martínez, 2016).

Por el trabajo conjunto y acuerdo de varios países e instituciones surgen la serie de normas OSHAS 18000 sobre los SG-SST. Estas normas regulan todos los aspectos de estos sistemas de gestión, los elementos que lo conforman, los requisitos para su implantación y los procedimientos que deben diseñar e implantar las organizaciones

para preservar la seguridad de las personas en el trabajo. Por lo que Cuba se acoge a este beneficio y emite la serie de NC 18000: 2005 que asumen los requisitos establecidos en la norma internacional en aras de promover SG-SST, que respondan efectivamente a la protección y seguridad de los trabajadores (Paredes, 2012).

La actual Constitución de la República resguarda el derecho a la seguridad y salud del trabajador en el Artículo 80. Otros documentos oficiales como la Ley No.116 “Código del Trabajo” en el artículo 127 expresa “el empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes, enfermedades profesionales...”. Para hacer cumplir estas obligaciones las diferentes instituciones estatales se han valido de una serie de normas referentes a la implementación de SG-SST como la NC 18000:2005, NC 18001:2015, NC 18002:2015 y la NC 18011:2005, todas derogadas y/o sustituidas en marzo de 2018 por la NC ISO 45001 (NC-ISO 45001, 2018).

Con todo lo anterior cabe concluir que para la fecha en lo que a SST respecta para el país, las empresas se acogen a la nueva NC-ISO 45001:2018, con la finalidad de aprovechar los beneficios que reporta su implantación, para proporcionar ese SG-SST actualizado y óptimo, que promueva esos espacios de trabajos sanos, saludables y libres de peligro, tras los mecanismos que ofrece para la prevención y reducción considerable de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales (Trejos y Mendoza, 2018).

1.2 Riesgos laborales

El desarrollo económico social implica un incremento de la variedad, y potencialidad de los riesgos determinados por el desarrollo de tecnologías de avanzada, bajo estas condiciones existe de forma implícita la presencia del riesgo como amenaza a la estabilidad del funcionamiento de las organizaciones. Múltiples autores han aportado definiciones sobre el riesgo laboral. En el **cuadro 1.2** se relacionan algunas definiciones, resultado del estudio de varias fuentes bibliográficas.

Bajo el análisis del criterio dado por los autores, se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo. Su magnitud se expresa en función de la probabilidad de ocurrencia del evento y la gravedad de las posibles consecuencias.

Cuadro 1.2. Definiciones de riesgos laborales por diferentes autores.

Autor Año	Definición
Creus (2006)	Conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento, tal como una caída o una descarga eléctrica.
Naranjo (2013)	Es la probabilidad que se presente un nivel de consecuencias económicas iniciales o ambientales en un sitio en particular y durante un período de tiempo definido, se obtiene de relacionar la amenaza con la vulnerabilidad de los elementos expuestos.
Pedreira (2014)	La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo.
Herrero (2016)	
Pantoja-Rodríguez (2017)	La probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre. La vulnerabilidad o las amenazas, por separado, no representan un peligro. Pero si se juntan, se convierten en un riesgo, en la probabilidad de que ocurra un desastre.
Cueva (2017)	El conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.
Feria (2018)	La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, en el cual pudiera afectar el equilibrio de salud, física, mental y social de éste.
Jiménez (2019)	La posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo. Su magnitud se expresa en función de la probabilidad de ocurrencia del evento y la gravedad de las posibles consecuencias.
Naranjo (2021)	Condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Fuente: elaboración propia.

1.2.1 Clasificación de los riesgos laborales

Existen diferentes tipos de riesgos que influyen en las labores dentro de la empresa. En el **cuadro 1.3** y **1.4** se agrupan diferentes clasificaciones de riesgos laborales según Ministerio de Justicia (2014b) y Cedeño et al. (2018).

Cuadro 1.3. Clasificación de los riesgos laborales

Clasificación	Definición
Riesgos químicos	Exposición a plaguicidas (Organofosforados y carbamatos)
	Exposición a plomo inorgánico
	Exposición a plomo orgánico
	Exposición al mercurio, excepto los compuestos de alquimercurio
	Exposición a asbesto
	Exposición a sílice
	Exposición a carbón
Riesgos físicos	Exposición a ruido
	Exposición a vibraciones
	Iluminación
	Exposición a temperaturas extremas (calor o frío)
	Exposición a radiaciones ionizantes
	Exposición a radiaciones no ionizantes
	Exposición a trabajos en alturas, torreros
	Exposiciones inferiores o superiores a la atmosférica
Riesgos ergonómicos	Trabajos de posturas y cargas
Riesgos biológicos	Exposición a brucelas. Brucelosis
	Exposición a leptospiros. Leptospirosis
	Exposición al bacilo ácido alcohol resistente. Tuberculosis
	Exposición al virus de las hepatitis B y C
	Exposición al virus de la inmunodeficiencia adquirida (VIH/ Sida)

Fuente: elaboración propia.

El covid-19 es considerado un problema de salud pública, y desde la mirada de la SST no se puede desconocer que representa un peligro de orden biológico emergente para el colectivo de trabajadores. El principal efecto de la contingencia sanitaria del Covid-19, se vio reflejado en la modificación e implementación de las medidas contempladas en el SG-SST. Por medio de esto se adoptó la identificación, evaluación, monitoreo y prevención del riesgo biológico por COVID-19 en el entorno laboral. Para colegir, los

centros de trabajo donde pueda existir mayor riesgo de exposición a COVID-19, deberán realizar la identificación y control del riesgo con la toma en cuenta del esquema de jerarquización de riesgos (Rodríguez-Rojas, 2020).

Cuadro 1.4. Clasificación de los riesgos laborales

Clasificación	Definición
Riesgos físicos	Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc., pueden producir daños a los trabajadores.
Riesgos químicos	Son producidos por procesos químicos y por el medio ambiente. Las enfermedades como las alergias, la asfixia o algún virus son producidas por la inhalación, absorción, o ingestión. Se debe proteger con mascarillas, guantes y delimitar el área de trabajo.
Riesgos biológicos	Las enfermedades producidas por los virus, bacterias, hongos, parásitos son debidas al contacto de todo tipo de ser vivo o vegetal. Para evitarlas se recomienda tener un control de las vacunas y sobre todo protegerse con el equipo adecuado.
Riesgos ergonómicos	Los principales factores de riesgo ergonómicos son: las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo. Puede causar daños físicos y molestos.
Riesgos mecánicos	Este tipo de riesgos se ven reflejados a trabajos en altura, superficies inseguras, un mal uso de las herramientas, equipos defectuosos.
Riesgos psicosociales	Algunos de estos riesgos afectan a todos en algún momento de nuestra vida laboral. Algunos de los más comunes son: estrés, fatiga, monotonía, fatiga laboral.
Riesgos ambientales	Estos factores son los únicos que no se puede controlar. Se manifiestan en la naturaleza la lluvia, la tempestad, las inundaciones.

Fuente: elaboración propia.

1.2.2 Análisis de riesgos: identificación y evaluación

La identificación de los riesgos constituye el punto de partida para definir las acciones preventivas en materia de SST, esto se conoce en la literatura especializada como

análisis del riesgo, este incluye: identificar el peligro y estimar el riesgo, valor en conjunto la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

En este sentido, la NC OSHA 18000 (2005), que rige aún la actividad de SST en las instituciones del MINFAR, establece que el análisis de riesgos es la utilización sistemática de la información disponible para identificar los peligros y evaluar el riesgo.

Para la identificación de los riesgos se utilizan dos vías:

- Vía prospectiva o directa: se basa en el reconocimiento del riesgo antes de que se produzcan los daños a la salud, se realiza un pronóstico de su existencia por eso recibe el nombre de prospectiva. La ventaja de esta determinación es que prevé el hecho antes de que ocurra. Como se puede apreciar esta vía es la más saludable para poner en práctica en las empresas ya que permite identificar los posibles riesgos y en consecuencia tomar las medidas preventivas correspondientes para evitar la ocurrencia de accidentes y no tener que lamentar pérdidas tanto humanas como materiales.
- Vía retrospectiva o indirecta: se efectúa a través del análisis posterior al accidente. Un accidente ocurrido indica la existencia de un riesgo que no detectado anteriormente lo conocemos a través de sus consecuencias. Para el conocimiento retrospectivo de los riesgos se toma como base o punto de partida la accidentabilidad real de la empresa.

Los métodos o técnicas más utilizados en la identificación de situaciones peligrosas y riesgos son los siguientes: encuestas, aplicación de listas de chequeos generales y específicas, técnica de incidentes críticos, análisis de la seguridad basado en el OTIDA, trabajo en grupos, inspecciones y auto inspecciones y mapas de riesgos (Rodríguez, 2007).

Una vez identificadas las situaciones peligrosas el próximo paso es evaluar los riesgos asociados. En la NC OSHA 18000 (2005) se plantea que la evaluación de riesgos es el proceso general que consiste en estimar la magnitud del riesgo y decidir si el riesgo es tolerable o no. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, con la obtención de la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y,

en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (Céspedes y Martínez, 2016).

La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, y tener en cuenta las condiciones de trabajo existente o previsto y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, el cambio en las condiciones de trabajo y la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los de la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

Las evaluaciones deberán revisarse periódicamente con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Finalmente, la evaluación de riesgos ha de quedar documentada, reflejada, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva.

La evaluación de los riesgos puede ser cualitativa o cuantitativa. Entre los principales métodos cualitativos de evaluación se encuentran: el método de Alders Wallberg, el método de William Fine, el método de Richard Pickers y el método general de evaluación de riesgos.

Sin embargo, en muchas ocasiones es posible realizar análisis cuantitativos de los riesgos. Dos métodos que se utilizan son: evaluación por mediciones y método cuantitativo probabilístico (Rodríguez, 2007).

1.2.3 Control de riesgos laborales

Toda organización debe controlar todos los riesgos existentes en el ambiente por medio de sistemas o procedimientos adecuados, para proteger al trabajador de los diferentes agentes de riesgo, de una manera preventiva, ejecutiva, evaluativa y verificativa. Debe tener claro que cumplir y hacer cumplir las normas generales, especiales, reglas procedimientos e instrucciones sobre medicina, higiene y seguridad industrial, estará a cargo de los jefes y supervisores de las respectivas secciones en cuanto a condiciones ambientales, físicas, mecánicas, químicas, eléctricas, locativas y humanas de su zona de trabajo (Hidalgo, 2019).

La NC OSHA 18000 (2005) define el control del riesgo como: "proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, para implantar las acciones correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia".

Para que se produzcan daños a la salud del trabajador deben estar presentes las circunstancias siguientes:

- Primero: el hombre en el área del riesgo.
- Segundo: el hombre y el riesgo en coincidencia temporal o espacialmente. De este modelo se pueden derivar cuatro posibilidades principales para la prevención o control de los riesgos: Eliminación del riesgo, Distanciamiento del hombre del riesgo, Interrupción de la relación espacial riesgo-hombre o Interrupción de la relación temporal riesgo-hombre.

Cada empresa es responsable de garantizar las condiciones de trabajo seguras, de mejorarlas sistemáticamente y de cumplir las regulaciones relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los requerimientos técnicos que posibilitan garantizar la protección del trabajo en el proceso productivo los deben cumplir: medios de trabajo; métodos de trabajo; recursos laborales; y objetos de trabajo.

En resumen, los métodos de control de riesgos deben escogerse según los principios siguientes:

- Combatir los riesgos en su origen;

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con aras de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud;
- Tener en cuenta la evolución de la técnica;
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Finalmente, se establece el control periódico, el cual hace que se repita el ciclo de identificación, evaluación y control cada vez que surge una nueva situación peligrosa o la vigilancia permanente para que no surjan nuevas situaciones (Rodríguez, 2007).

1.3 Gestión de riesgos laborales

El riesgo es una variable permanente en todas las actividades de la organización e influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad. Bajo la premisa de que "no es posible eliminar totalmente los riesgos en un sistema", se requiere "manejarlos" de una manera adecuada, coherente y consistente. Esto se logra mediante la implantación de un efectivo procedimiento para la Gestión de Riesgos Laborales (GRL) el cual debe garantizarla seguridad del factor humano y el equipamiento, así como su bienestar, y por tanto alcanzar altos índices de calidad y productividad con la consecuente obtención de beneficios económicos (Burke, 2021).

Para definir la GRL, se debe analizar el concepto de gestión. La NC OSHA 18000 (2005) define gestión como: "actividades coordinadas para dirigir y controlar una actividad u organización". Al seguir este enfoque y su relación a los riesgos laborales, la misma norma define la gestión del riesgo como: "aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos". Como se puede apreciar, estas definiciones enmarcan a la GRL como un proceso que, valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permitirá la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos laborales (Aguilera, 2018).

Los riesgos constituyen uno de los problemas contemporáneos de mayor connotación en todo el mundo, causan afectaciones para la salud de los trabajadores, la

productividad y las consecuentes implicaciones económicas que representa. La definición de riesgos a partir de la NC 18001: 2015 define como: “Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que pueda causar el suceso o exposición”.

Al considerar la relevancia de este término en la actividad de la SST se requiere que en las organizaciones este se gestione eficientemente. Se puede afirmar que la GRL, es un proceso sistemático caracterizado por tres etapas: identificación de los riesgos, evaluación de los riesgos y tratamiento o prevención de los riesgos.

La identificación de los riesgos es el proceso a partir del cual se logra el reconocimiento y clasificación de las condiciones que se pueden considerar causas potenciales de daño, principalmente para los trabajadores, los bienes materiales, los clientes y el medio ambiente (Mapfre, 1997).

La evaluación de los riesgos, se efectúa a partir de la estimación de la probabilidad de ocurrencia y la intensidad de los posibles daños, basándose en análisis estadísticos, experiencias o estudios empíricos. La evaluación conjunta de ambas variables (probabilidad e intensidad) debe constituir un criterio de decisión fundamental para establecer las prioridades en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos. Sobre el particular, la bibliografía especializada refiere diferentes métodos para el cálculo de estas magnitudes como son el método de Walberg Anders y el método de William Fine entre otros.

El tratamiento o prevención de los riesgos comprende como alternativas prioritarias la eliminación o reducción de los riesgos a través de un conjunto de acciones técnicas u organizativas que permitan bajo cualquier circunstancia, prevenir los accidentes causantes de pérdidas de carácter humano o material. Las acciones preventivas incluirán necesariamente la educación en hábitos seguros que contribuyan al fomento de actuaciones conscientes de dirigentes y trabajadores en lo concerniente al control de los riesgos laborales (Espinosa, 2011).

Un sistema de GRL correctamente implantado en una empresa u organización permite controlar los riesgos y accidentes, reducir costes y mejorar el desempeño de los trabajadores. Lo que se pretende con un sistema de gestión de riesgos y seguridad es que todos los niveles organizativos de la empresa puedan tener a su alcance métodos y herramientas de gestión y de trabajo que les permitan actuar

adecuadamente, tanto en los procesos productivos como preventivos relacionados con la prevención y la seguridad laboral. En correspondencia con lo antes analizado es interés de esta investigación abordar el tratamiento que en Cuba se realiza en lo relativo a la GRL.

Un sistema de gestión y prevención de riesgos laborales es un cambio de cultura en la empresa en materia de prevención, y el personal directivo es muy importante que asuma su liderazgo de dirección en relación con la seguridad y salud de los trabajadores. El equipo directivo debe asumir la necesidad del cambio y comprometerse con él, como una necesidad estratégica de la empresa y no como el simple hecho de cumplir con la ley de prevención de riesgos laborales (Creus, 2006). Uno de los procedimientos metodológicos que de una manera sencilla presenta la forma de realizar la aplicación específica en las empresas para desarrollar la gestión de riesgos en el trabajo puede resumirse en la **figura 1.2**.

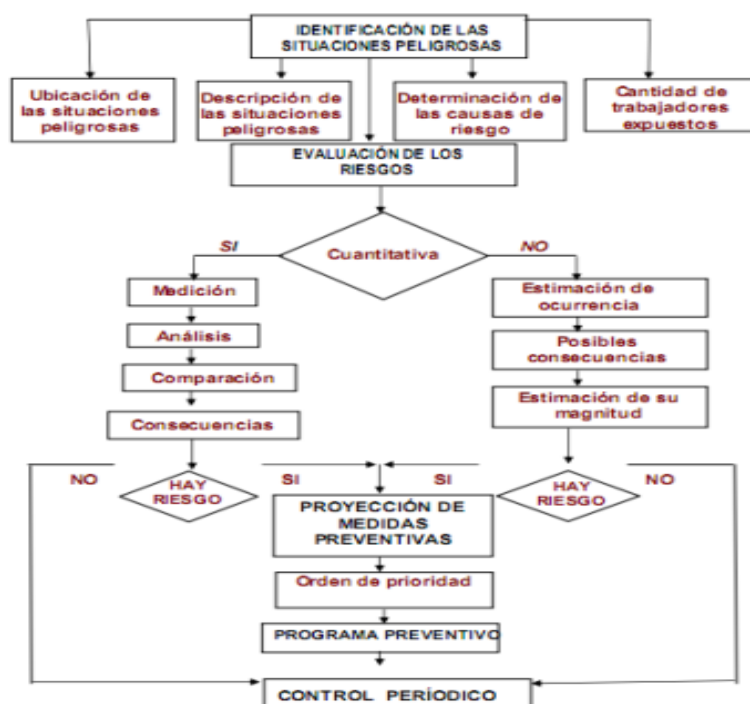


Figura 1.2. Procedimiento para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales. Fuente: tomado de Rodríguez (2007).

En la figura anterior se aprecia que la gestión de riesgos es un proceso mediante el cual se identifican las situaciones peligrosas, los peligros y los riesgos vinculados con ellos y a partir de esto se procede a su evaluación. Esta evaluación puede ser cuantitativa o cualitativa, en correspondencia con las características de las situaciones

peligrosas, a partir de los resultados de mediciones, por cálculos o por vía de la estimación.

Sin embargo, este procedimiento no considera la identificación del riesgo a partir de las consecuencias de un accidente de trabajo y en la práctica empresarial es muy común esta situación. Por otra parte, como resultado de esta etapa debe elaborarse un inventario de riesgo como paso previo para la evaluación de los mismos.

Si como resultado de esta evaluación resulta que no hay riesgo, no existe peligro para la salud o la vida del trabajador. Pero si se detecta que puede peligrar la salud o integridad física del trabajador o la ocurrencia de posibles daños a las instalaciones o a los procesos, hay que proyectar las medidas preventivas, las que se incluyen en un programa de prevención que responda al orden de prioridad que se decida en correspondencia no sólo con la magnitud del riesgo (lo que es posible determinar mediante los métodos que se explicarán posteriormente), sino también a las posibilidades reales de la empresa (Rodríguez, 2007).

1.3.1 Gestión de riesgos laborales en el sector turístico

El desarrollo de los Principios de la prevención de Riesgos Laborales en la Legislación vigente en Cuba tiene sus antecedentes en el año 1977 con la Ley No. 13 de Protección e Higiene del Trabajo. En esta Ley se define los términos jurídicos de SST como un sistema integrado. En 1981 se implementó el Programa Integral de Protección e Higiene del Trabajo, que tuvo como objetivo impulsar el cumplimiento de la Ley No. 13.

Este programa abarcó un período de cinco años y fue aprobado mediante un acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. Además, definió los componentes orgánicos-funcionales del sistema de gestión de Protección e Higiene del Trabajo. Sus objetivos eran: garantizar condiciones laborales seguras, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, mejorar las condiciones de trabajo entre otros.

Para dar continuidad a las experiencias del primer Programa Integral se aprobó por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros un nuevo programa quinquenal denominado Programa para la Ejecución de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo, vigente para los años 1986-1990. Este programa arrojó un saldo positivo en el proceso de dirección y organización de la Protección e Higiene del Trabajo, pero sus objetivos nuevamente no se materializaron suficientemente a nivel de base, por

la insuficiente integración de las actuaciones de prevención con los requerimientos de los procesos de producción o servicios.

En el año 1993 se emite por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) con carácter de indicaciones metodológicas el Procedimiento para la Evaluación y Control de los Riesgos Laborales, documento donde se abordan los principios y actuaciones esenciales sobre la GRL basado en un proceso sistemático de identificación, evaluación y control de los peligros en el ámbito laboral.

El MTSS en 2002, emite la Resolución No.31: Procedimientos Prácticos para la Identificación, Evaluación y Control de Factores de Riesgo en el Trabajo. Posteriormente en el 2003 se promulga, por el mismo organismo, la Resolución No. 19: Registro, Investigación e Información de los Accidentes de Trabajo. Ambas normas jurídicas dieron un carácter dispositivo y de mayor formalidad a las ideas y preceptos que quedaron desarrollados en los procedimientos, que con anterioridad habían sido emitidos con alcances similares, pero en carácter de indicaciones metodológicas.

A partir del 2005 la implementación de los SGSST adquiere especial relevancia en Cuba con la emisión de la NC 18000 para permitir que una organización controle sus riesgos asociados a la SST y mejore su actuación. La NC 18001: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los requisitos que deben cumplirse. Esta norma es actualizada en el año 2015 y elaborada por el Comité Técnico de Normalización NC/CTN 6 de SST.

En el año 2007 se emite por el MTSS la Resolución No. 39: Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En su artículo 1 se plantea: “La Protección, Seguridad e Higiene del Trabajo, en lo adelante Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, busca alcanzar el bienestar físico, psíquico y social de los mismos y proteger el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, al eliminar, controlar o reducir al mínimo los riesgos. Se auxilia de las ciencias y de distintas disciplinas como la seguridad, la higiene, la medicina del trabajo y la ergonomía”.

De forma general, la parte legal es complementada con la terminología y los principios declarados en la Ley 116 Código de Trabajo del año 2013 y su reglamento, el Decreto Ley 326 del año 2014. En esta Ley, en el capítulo XI: Seguridad y Salud en el Trabajo,

se establece en la Sección Primera las disposiciones generales (artículos 126 y 127). La Sección Segunda incidentes, accidentes y enfermedades profesionales (artículos del 128 al 133); de los artículos 134 al 140 contemplados en la Sección Tercera, obligaciones y derechos de las partes le siguen los organismos rectores en materia de SST, ilustrados en los artículos 141 y 142 de la Sección Cuarta. Finaliza con la Sección Quinta, reglamentos y normas de ramas de la producción y los servicios con los artículos 143 y 144 (Matos, 2016).

1.3.2 Gestión de riesgos laborales en instalaciones de las FAR

Los órganos rectores de las FAR para las SST, la higiene del trabajo y la salud ocupacional, la protección contra incendios y la seguridad biológica y radiológica son: el órgano de Seguridad en el Trabajo de la Dirección de Organización y Personal para la esfera del mismo nombre; la dirección de Servicios Médicos responde por la higiene del trabajo y la salud ocupacional; mientras que la Dirección de Ingeniería esta responsabilizada con los temas de contra incendio y la seguridad radiológica y biológica.

El SG-SST en las FAR abarca a todas las entidades, categorías de personal y actividades que en estas se realizan, lo que contribuye a su objetivo principal la preservación de la integridad física del personal y del patrimonio de las FAR. Para materializar este objetivo, cada especialidad incluye en su base reglamentaria, y en todas las actividades que realicen, las medidas de seguridad correspondientes y garantizan, en todo momento, su estricto cumplimiento (Pupo, 2018).

Como parte del accionar en materia de riesgos laborales en el MINFAR, se tenía establecido la Orden No.30 con fecha 6 de enero de 1993 que establecía el Manual de Inspección Técnica y Protección del Trabajo en las Fuerzas Armadas Revolucionarias.

A partir de la Ley 116 en su Disposición Final Cuarta en cuanto a las responsabilidades que competen al Ministerio de las FAR, el General del Cuerpo de Ejército Leopoldo Cintra Frías en uso de las facultades que le confieren por lo dispuesto en el Acuerdo No.2817 de fecha 24 de noviembre de 1994 del Comité Ejecutivo, en el apartado Tercero; y al considerar la necesidad de actualizar y perfeccionar los principales aspectos organizativos de la actividad de SST en las Fuerzas Armadas Revolucionarias pone en vigor la Orden No.5 que rige el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de las FAR.

Dada la amplitud de la actividad de SST, el Manual no contempla los requisitos de seguridad establecidos a nivel estatal para toda la gama de actividades productivas y de servicio que se desarrolla en las FAR, sino que actividades laborales específicas son recogidas en documentos técnicos normativos y legislativos, que se deben consultar de manera independiente para su aplicación.

Tiene como política funciones rectoras de organización y materialización de la defensa y salvaguarda de la nación cubana, en el que se tiene como prioridades la de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y de servicio para sus trabajadores y militares, para que sean lo más seguras y saludables posibles y mediante la aplicación de sistemas preventivos disminuir los índices de accidentalidad.

Este Manual está estructurado por diez capítulos que recogen todo lo relacionado con SST en las FAR. Específicamente en el capítulo 7: Gestión de prevención de los riesgos que afectan la seguridad y salud del personal de las FAR, se muestra un procedimiento para la identificación de los peligros, la evaluación y el control de los riesgos (PIPECR) que puede aplicarse a una entidad, actividad, área o puesto de trabajo, según las características de cada una y lo dispuesto en el manual (Orden No.5 del MINFAR, 2014).

1.4 Conclusiones parciales

1. Luego de la consulta bibliográfica y el análisis de las definiciones que sobre el tema expresan varios autores se definió que la seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que comprende un sistema de medidas orientadas a crear las condiciones necesarias para que el trabajador desarrolle de forma eficiente y sin riesgos su labor y la prevención de enfermedades profesionales.
2. Por medio del análisis de varias definiciones se determinó el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo y su magnitud se expresa en función de la probabilidad de ocurrencia del evento y la gravedad de las posibles consecuencias.
3. La Orden No.5 de las FAR rige el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de ello, el sistema empresarial de las FAR establece el procedimiento para la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos

(PIPECR) que puede aplicarse a una entidad, actividad, área o puesto de trabajo según las características de cada una.

Capítulo II: Caracterización del objeto de estudio y procedimiento para el desarrollo de la investigación

Este capítulo contiene un despliegue de la caracterización de la empresa objeto de estudio, con elementos como su ubicación, objeto social, proveedores, clientes, entre otros aspectos que la definen. Además, se describe el procedimiento a emplear en la investigación, sustentado en la Orden No 5 del MINFAR y las técnicas utilizadas en la misma.

2.1 Caracterización de la entidad objeto de estudio

El Hotel "Paradisus Varadero" está reconocido por la marca de Resort de playa "Ultra Todo Incluido" de categoría Cinco Estrellas Plus, que abarca un área de más de 106 000 m². La construcción del hotel se inició en el año 1998 y finalizó en el año 2000, ubicado en Autopista Sur km 5, playa Francés, limita al norte con la hermosa playa de Varadero, al sur con la Autopista, al este con la reserva ecológica del territorio y al oeste con el Hotel Iberostar Varadero. Pertenece a la compañía Gaviota S.A, grupo de turismo constituido el 20 de enero de 1988 como una entidad económica con personalidad jurídica propia.

La entidad responde a los estándares de la marca Paradisus y posee contrato de administración con la cadena hotelera Meliá Hotels Internacional, que se caracteriza fundamentalmente por ser una empresa en continua expansión desde su fundación. El **anexo 1** muestra los logos que identifican al hotel.

La marca vacacional Paradisus está centrada en el sector de lujo y constituye una de las enseñas de referencia del segmento Premium de las marcas emblemáticas de la cadena Meliá Hotels Internacional. Constituye un mundo de servicio enfocado a las experiencias vitales de cada huésped. Evoca libertad, romanticismo, elegancia, placer y espontaneidad. Igualmente abre los ojos, mentes, corazones y paladares a otras culturas, gastronomía y tradiciones, lo que provee al huésped de una experiencia memorable.

Destaca por considerar la satisfacción de las exigencias de su más exquisita clientela, por una ambientación con vegetación tropical y espejos de agua y por encontrarse en una de las mejores zonas de la Playa de Varadero, "Rincón Francés", integrado a la Reserva Ecológica y a solo treinta minutos del Aeropuerto Internacional. Su diseño

arquitectónico se integra armoniosamente a la naturaleza circundante, por lo que se le considera un auténtico eco-resort.

2.1.1 Servicios que ofrece el hotel

La experiencia en Paradisus se completa con servicios diseñados a medida del huésped para su máximo confort. Entre ellos se muestran los siguientes:

- Servicios de alojamiento

El complejo ofrece un alojamiento confortable en Junior Suites, así como un Servicio Real para deleitarse con exquisiteces al más alto estándar para aquellos que prefieran exclusividad y privacidad, con servicio de mayordomía. Se dispone de 802 habitaciones modernas estilo occidental, toque cálido y tropical, con ventanas y balcones, y decorado con pinturas murales cubanas.

Todas presentan entre sus comodidades televisión satelital, teléfonos, amenidades de baño, aire acondicionado, cajas fuertes y servicio a la habitación 24 horas. Las habitaciones que forman parte del Servicio Real poseen además servicio de cortesía, bañeras con hidromasaje, reservaciones preferenciales en los restaurantes especializados, uso exclusivo del Restaurante del Servicio Real, piscina y playa exclusiva, experiencias aromáticas y salón de Internet libre, entre otros.

Por otra parte, las Garden Villas, con un área total 300 m², de los que 150 m² pertenecen a la habitación y 150 m² a las áreas exteriores, destacan por su privacidad y brindar entre sus servicios ducha de hidromasaje, sauna, jacuzzi exterior con vista al mar, piscina privada y mirador, acceso a Internet gratis, báscula y caja de seguridad.

- Servicios de restauración y bares

Se disponen de un total de 8 restaurantes, de ellos 5 son especializados, disponibles en el horario de la cena, para los cuales se requiere reservaciones. El Restaurante Bella Mar "Servicio Real" es exclusivo para clientes de Servicio Real con estilo buffet en los desayunos, a la carta en los almuerzos y lo mejor de la comida internacional en el horario de comida; el Restaurante Buffet "Ara" se caracteriza por ser un suntuoso buffet donde se ofrece lo mejor de la comida local e internacional y se encuentra disponible para desayunos, almuerzos y comidas y el Restaurante Grill / Buffet "El Chiringuito-Siboney" solo se encuentra disponible en el horario de almuerzo.

Entre los especializados se encuentran: el Restaurante Italiano “Stella di Mare” con una excitante variedad de vinos y cocina italiana; el Restaurante Romántico “Turey”, International Gourmet, destaca por ser un elegante restaurante que ofrece una exquisita selección de platos gourmet; el Restaurante Fusión “Bana” que oferta un menú variado con platos típicos orientales con la fusión del arte culinario cubano; el Restaurante “Japonés” estilo Teppanyaki y el Restaurante Mexicano “Los Agaves” que se orienta al estilo mexicano con platos tradicionales como tacos y guacamol.

Por otro lado, existen 9 bares en los cuales se sirven bebidas internacionales Premium. Ellos son: Snack Bar “Cairi” a la carta 24 horas, además ofrece desayuno continental en la mañana; “Cusubi” Lobby Bar abierto las 24 horas; “Areíto” Fun Pub, abierto de 19:30 p.m. a 2:00 a.m.; “Toa” Bar Piscina, abierto de 10:00 a.m. a 18:00 p.m.; “Carabo” Bar Playa, abierto de 10:00 a.m. a 18:00 p.m.; “Hicacos” Bar Playa, abierto de 10:00 a.m. a 18:00 p.m.; “Hatuey” Bar Playa, abierto de 10:00 a.m. a 18:00 p.m.; “La Noite” Lobby Bar abierto las 24 horas exclusivo para clientes del Servicio Real y “Rincón Francés” Bar Piscina abierto de 10:00 a.m. a 18:00 p.m. exclusivo para clientes del Servicio Real.

- Servicios de entretenimiento y relajación

Entre los servicios que animan al cliente a visitar la instalación y que brindan entretenimiento, relajación y comodidad para visitantes de cualquier edad se encuentran: una amplia playa de aguas cristalinas y arena blanca de 1 500 m de largo sumado a 128 m de playa exclusiva de Servicio Real; cuenta con una piscina de 2 400 m², una para actividades, dos ubicadas en el YHI SPA, una exclusiva para Servicio Real y las propias de las Garden Villas; deportes acuáticos que incluyen catamaranes, veleros, kayaks, tablas WindGlade, bicicletas acuáticas, juegos de snorkels, caretas y aletas, chalecos salvavidas, lancha de salvamento, contempla el buceo ilimitado para principiantes y buzos certificados sujeto a disponibilidad y condiciones del tiempo, previa reserva y excusiones en mar abierto; deportes terrestres y juegos de mesa como volley de playa, clases de iniciación al buceo, billar, carabina, ciclismo, aeróbicos, arcos, ajedrez gigante, mini bolos, ping-pong, tenis de mesa, clases de yoga y Taichí, cartas y otros juegos de mesa disponibles para su disfrute en el Club House, tres canchas de tenis con iluminación nocturna, una cancha polideportiva (voleibol, basquetbol, fútbol sala y balonmano), animación diurna que incluye como programa de actividades competencia de dardos, dominó, clases de baile, festivales

náuticos, días olímpicos, demostración de cocina, bingo, clases de español, percusión y coctelería, esculturas de arena, gimnasia acuática, demostración de Folklore, degustación de vinos, clases de pintura, de artesanía, entre otras; actividades nocturnas como: espectáculos profesionales y de participación, diarios, variados durante 14 días y música en vivo cada día con la orquesta del hotel; animación infantil en la que se lleva a cabo un programa diario para niños en el Baby Club de 1 a 4 años de edad, el Mini club para niños de 5 a 12 años de edad, el Minidisco en la noche, además se brindan áreas de juego; el SPA se encuentra ubicado entre una zona de exuberante vegetación y el mar e incluye recepción individual, cuenta con dos circuitos hidrotermales con piscina Yantzu y piscina libre, además de dos jacuzzis exteriores, en cada circuito para hombre y mujer hay sauna, vapor, pediluvio, ducha llovizna, dos jacuzzis, duchas balinesas (al aire libre), vestidores y salas de relax, cuenta con 4 confortables cabinas y 2 suite de masajes muy bien climatizadas y equipadas que alternan con 6 cabinas con vista al mar y posibilidades de masajes en parejas o individuales, servicio de salón de belleza para damas y caballeros y gimnasio totalmente equipado con pesas, sala de aeróbicos y equipos cardiovasculares que incluyen caminadoras, bicicletas, escalador, entre otros.

El hotel ofrece, además, servicios de cigarrillos, llamadas telefónicas, lavandería, peluquerías, masajes, fango terapia, Internet, renta de vehículos y motos, excursiones, boutique, bebidas extra carta, late checkout sujeto a disponibilidad, servicios médicos, electricidad y facilidades para reuniones y banquetes con salones de conferencias de una amplia capacidad de acuerdo al formato y medios audiovisuales disponibles.

2.1.2 Estructura organizativa y análisis estratégico

La estructura de dirección del hotel se encamina hacia la progresiva asimilación del enfoque de procesos para su desarrollo e implementación de manera que posee una clara orientación hacia el cliente, es lo suficientemente plana, un solo escalón de dirección, que contribuye a la eliminación de las barreras departamentales, además, su estructuración es poco compleja, descentralizada, flexible y poco formalizada. En ella existe un único cargo de dirección entre el Cliente y la Dirección General, lo que ayuda a que exista claridad entre la línea ejecutiva y la funcional. Esto se puede constatar en el organigrama de la entidad que aparece en el **anexo 2**.

Misión: Ofrecer un servicio hotelero todo incluido de lujo dentro de Meliá Hotels International, que provee un paraíso natural donde sus empleados cuidan cada detalle para la satisfacción de los clientes

Visión: Ser el todo incluido de lujo preferido de los clientes a partir de la construcción de experiencias legendarias en un entorno paradisíaco.

Objeto social: Prestar servicios profesionales de dirección, administración, supervisión, control a otras entidades, servicios hoteleros y extrahoteleros, brindar servicios de asistencia médica especializada de salud, recuperación y rehabilitación.

En el **anexo 3** se muestra un cuadro con las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (Matriz DAFO) que presenta el Hotel “Paradisus Varadero”.

“Paradisus Varadero” es uno de los hoteles del polo de mayor ocupación durante todo el año, destacándose en la presencia, sobre todo de los mercados de Canadá, Alemania, España, Francia y Reino Unido. Los principales proveedores son AT Comercial, ITH, Cubagro, Cimex, Suchel Camacho y Suchel Proquimia. Existen también las agencias de viajes que son proveedoras de clientes; entre ellas Thomas Cook, Ciren, Solways y Tez Tour.

Si se considera que para el hotel “Paradisus Varadero” constituyen la competencia aquellas instalaciones que por sus características resultan similares dentro de la misma categoría (régimen todo incluido, hoteles cinco estrellas y primera línea de playa); en el polo turístico de Varadero, pero si además se analizan los servicios que prestan y el segmento de mercado al que están dirigidos se pudieran reducir a: “Paradisus Princesa del Mar”, “Iberostar Laguna Azul”, “Iberostar Varadero”, “Royal Hicacos”, “Ocean El Patriarca”, “Meliá Marina” y “Meliá Internacional”.

2.1.3 Caracterización de la fuerza de trabajo

La entidad cuenta con un total de cargos en plantilla aprobada de 1216 trabajadores, de los que solo se tienen cubiertos actualmente 989, con 607 contratos indeterminados. Por variaciones en la demanda según la estacionalidad, se establecen, además, los contratos cíclicos que responden a 367 trabajadores actualmente.

De la plantilla existente el mayor por ciento está representado por los trabajadores de servicios para un 60.37% y en el caso de los cargos de directivos, ejecutivos y

administrativos el porcentaje que representan es muy bajo. Respecto a la composición por sexo existen 462 hombres y 544 mujeres, lo que representa el 46.71% y el 53.29% respectivamente.

Por otra parte, en relación al nivel de escolaridad, la fuerza laboral está compuesta fundamentalmente por preuniversitarios y técnicos medios para un 81.19%, y solo un 8.59% de la educación superior. Se aprecia representatividad en todos los rangos etarios analizados, sin embargo, la mayor parte del personal está comprendida entre los 20 y 29 años de edad para un 34.78%. Las generalidades sobre categoría ocupacional, composición por sexo, por edades y el nivel de escolaridad se pueden ver en la **figura 2.1**.

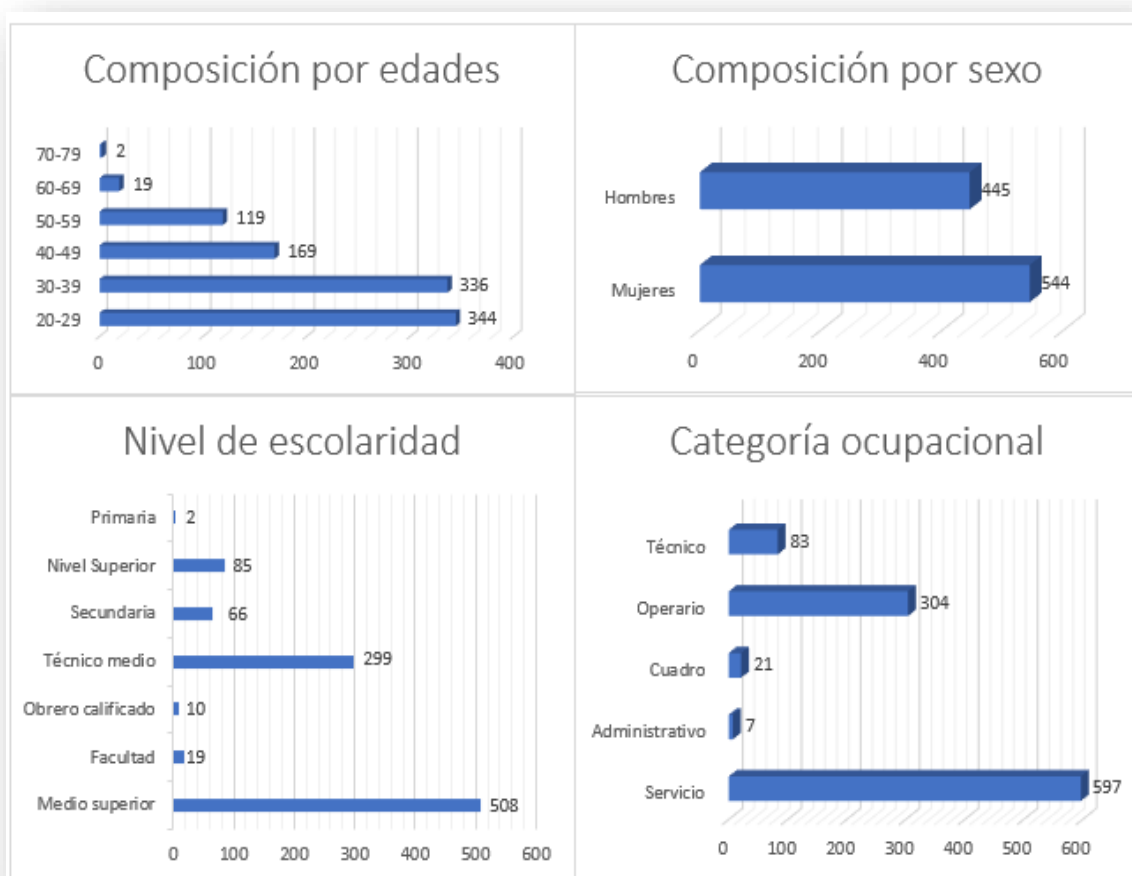


Figura 2.1. Caracterización de la fuerza laboral. Fuente: elaboración propia.

Es importante añadir que la mayoría de los trabajadores del hotel proceden de cursos de mando intermedios y de especialidades turísticas graduados por FORMATUR, la escuela de formación y turismo, quienes de forma sistemática brindan capacitación a

su personal en el puesto de trabajo, a través del movimiento interno denominado “club de entrenadores”, esto hace posible una mayor y eficaz preparación del personal a cada nivel y con elevada periodicidad.

2.2 Descripción de procedimiento para la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales

En la corporación de Gaviota S.A, el documento rector de la actividad de SST lo constituye la Orden No.5 del Ministerio de las FAR, la cual pone en vigor el Manual de SST. En este manual se establece el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (PIPECR), donde se plantea la necesidad de aplicar tantos métodos cualitativos, los cuales se auxilian del criterio del grupo de expertos y las opiniones de los trabajadores reflejadas en las técnicas de recolección de información, así como métodos cuantitativos que en su integración garantizan la efectividad del estudio. Al ser esta legislación por la que se rigen para todo proceso contenido dentro de la actividad de SST en el hotel "Paradisus Varadero", se selecciona este procedimiento para el desarrollo del presente trabajo. En la **figura 2.2** se muestran las etapas del procedimiento.

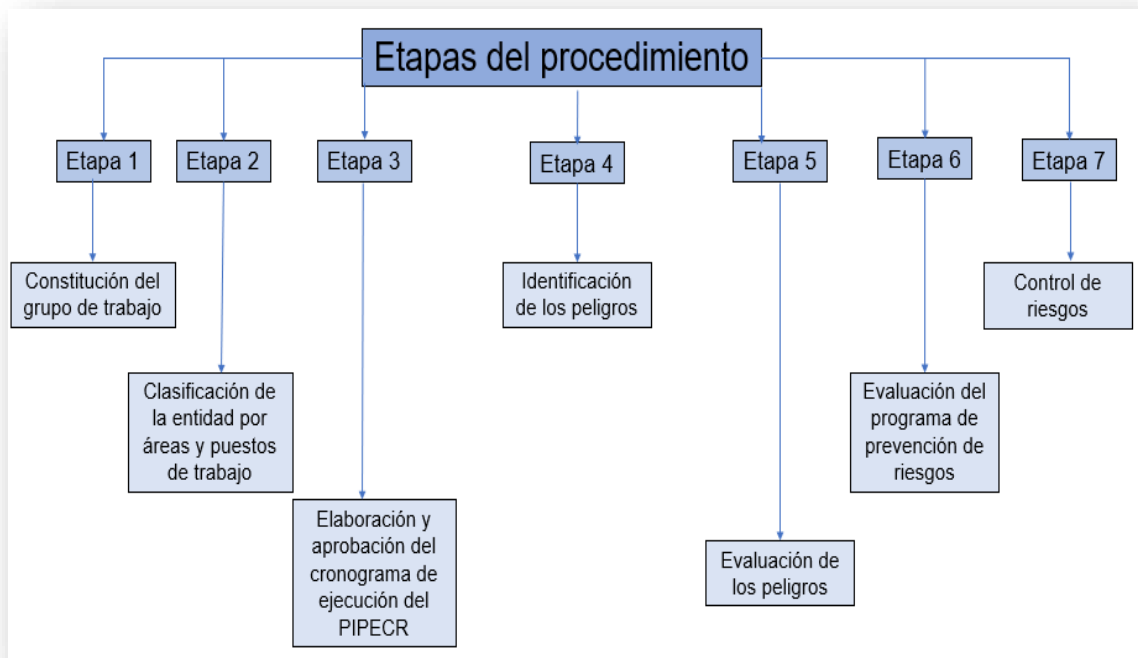


Figura 2.2. Etapas del procedimiento para la identificación, evaluación y control de riesgos. Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

2.2.1 Etapas del procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (PIPECR)

- Etapa 1: constitución del grupo de trabajo

La identificación de los peligros, la evaluación y el control de los riesgos los ejecuta un grupo de trabajo temporal designado al efecto y forman parte de él, en todos los casos, el especialista que atiende la organización y control de la Seguridad en el Trabajo en la entidad, el especialista de mayor calificación en la actividad principal que se desarrolla en la entidad o área donde se lleve a cabo la actividad, los especialistas que responden por las esferas de servicios médicos, protección contra incendios, medio ambiente, si lo hubiera, y un representante del sindicato.

La designación de sus miembros se hace efectiva por orden o resolución del jefe o director de la entidad, según corresponda. Cuando las características de las áreas objeto de estudio lo recomienda, podrán incorporarse representantes de otras especialidades.

El grupo de trabajo cumple las funciones siguientes:

1. Clasificar la entidad por áreas de aplicación.
2. Elaborar el cronograma de trabajo para aplicar el PIPECR.
3. Organizar las diferentes acciones para el cumplimiento del cronograma de trabajo.
4. Evaluar el cumplimiento del cronograma de trabajo y sus resultados, proponer medidas y recomendaciones a tomar para el seguimiento de la actividad.
5. Analizar los resultados parciales y finales de las distintas etapas y recomendar las acciones a seguir.
6. Identificar los peligros.
7. Proponer las medidas de prevención y protección necesarias para eliminar o minimizar los riesgos.
8. Proponer la revisión o modificación de las medidas de seguridad existentes, en caso de que no garanticen su objetivo.
9. Elaborar el programa de prevención de riesgos.
10. Realizar controles periódicos y sorpresivos a las áreas.

11. Emitir criterios sobre la capacitación del personal (militares, cuadros, dirigentes, especialistas y trabajadores), a partir de las necesidades de aprendizaje derivadas de la aplicación del PIPECR y las particularidades de cada actividad.

- Etapa 2: clasificación de la entidad

Las áreas se clasifican de forma tal que facilite la aplicación del PIPECR. De acuerdo con las características de la entidad.

Pueden Clasificarse según: la especialidad a la que se subordina, la actividad principal que se desarrolla en ella, la ubicación (si es un área fija, temporal o móvil), las áreas o establecimientos permanentes, el área temporal o sujeta cambios, el área móvil, la cantidad de personas que laboran en el área y el alcance de la aplicación del PIPECR: por puestos de trabajo.

- Etapa 3: elaboración y aprobación del cronograma de ejecución del PIPECR

El grupo de trabajo designado elabora el cronograma general de ejecución del PIPECR para la entidad, según la clasificación de las áreas y el nivel de riesgo que presenta cada una, y priorizar aquellas más riesgosas.

Un cronograma es una representación gráfica y ordenada con tal detalle para que un conjunto de funciones y tareas se lleven a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo. Los cronogramas son herramientas básicas de organización en un proyecto.

Para crear un cronograma es necesario empezar por la descomposición de todo el trabajo, es fundamental y a partir de ahí se calcula cuanto tiempo se dispondrá para la realización de cada subtarea, en este punto se organiza el personal y se le asigna a cada uno la responsabilidad de contribuir con la realización de ese cronograma. Cada uno debe cumplir y respetar los lineamientos del cronograma, de lo contrario se verá afectado directamente el producto final y por consiguiente existirá descontento.

Existen muchas formas de hacer un cronograma, las más utilizadas son las desarrolladas en forma de cuadro. Ellos muestran una columna y una fila en la que se hallan las tareas a ejecutar y los tiempos que se tiene previstos para cada uno y quedan libres los cuadros para marcar la realización de los pasos.

- Etapa 4: identificación de los peligros

La identificación de los peligros que afectan la seguridad y salud del personal o que pueden ocasionar hechos extraordinario, está dirigida a analizar sistemáticamente todas las actividades que desarrolla la entidad, el estado de sus instalaciones, maquinarias y equipos y su interrelación con el personal (capacitación, aptitud), con el objetivo de detectar las situaciones riesgosas que pueden originar daños, comprobar la efectividad de la medidas de control que se aplican y si son suficientes o ya no resultan adecuadas, determinar la posibilidad de eliminar los riesgos o, en caso contrario, proyectar las medias de prevención y protección que deben ser adoptadas para disminuirlos o mantenerlos controlados. De su objetivo se infiere que esta etapa se actualiza permanentemente. Para registrar estos peligros se emplea el modelo "Registro de evaluación de riesgos", que se muestra en el cuadro 2.1.

Cuadro 2.1. Modelo de registro de evaluación de riesgos

ENTIDAD					MANDO			
(1)					(2)			
LUGAR DONDE SE REALIZA LA EVALUACIÓN								
(3)								
SISTEMA	PARTE DEL SISTEMA	RIESGO	EVENTO	CONSECUENCIA	PELIGRO	MEDIDA PREVENTIVA	MAGNITUD DEL RIESGO	ORDEN DE PRIORIDAD
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
ELABORADO POR (13)								
NOMBRE Y APELLIDOS			CARGO			FIRMA		FECHA
APROBADO POR (14)								
NOMBRE Y APELLIDOS			CARGO			FIRMA		FECHA

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

Es válido aclarar que aun cuando este Modelo de registro de evaluación de riesgo integra aspectos como: la medida preventiva, la magnitud del riesgo y el orden de prioridad, estos aspectos serán incluidos en este modelo luego de dar cumplimiento a las siguientes etapas del procedimiento, en este caso la etapa 5 permite otorgar el orden de prioridad de los riesgos mediante el cálculo de la magnitud del riesgo por el método de William Fine y la medida preventiva constituye la etapa 6 en la cual se realiza la propuesta de medidas de control a los riesgos que se detectan.

Para facilitar el llenado del registro anteriormente mostrado se cuenta con las siguientes instrucciones que el propio modelo ofrece:

1. Entidad: reflejar el nombre o número de la entidad que realiza la identificación, evaluación y gestión del riesgo.
2. Mando: anotar el nombre del mando u organización superior de dirección del área empresarial a la cual pertenece la entidad en cuestión.
3. Lugar donde se realiza la evaluación: especificar área, puesto de trabajo, otras.
4. Sistema: anotar el equipo, maquinaria, instalación, local u otros donde se localiza el riesgo objeto de evaluación, por ejemplo: maquinas herramientas, operaciones peligrosas, sistemas eléctricos, superficie de trabajo, etcétera.
5. Parte del sistema: se refiere a la parte o sección objetos de análisis del sistema de trabajo seleccionado.
6. Riesgo: se anota el tipo de riesgo según corresponda.
7. Evento: efecto que provoca el riesgo. Señalar el posible efecto derivado del riesgo, por ejemplo: incendios, averías, accidentes, lesiones, enfermedades, entre otros.
8. Consecuencias: exponer los posibles daños derivados de los efectos provocados por el riesgo, detallar las lesiones corporales, perdidas económicas, interrupción de la actividad, efectos a la población y al medio ambiente, entre otros.
9. Peligro: relacionar los peligros que explican la existencia del riesgo, los cuales pueden ser de tipo técnico, humano y organizativo. Por ejemplo: falta de seguridad, violación de las reglas de seguridad, insuficiente capacitación.
10. Medida preventiva: listar todas las medidas a aplicar para eliminar o reducir el riesgo.

En aquellas actividades donde existan riesgos de explosión, incendio o escape de gases, es preciso diferenciar las medidas de lucha contra el riesgo, según las fases posibles de actuación; antes, durante y después del evento.

11. Magnitud del riesgo existente: se determina con la aplicación del método matemático y según los parámetros relacionados en el **cuadro 2.2**.
12. Orden de prioridad: se determina el orden jerárquico en el cual debe actuarse sobre el riesgo a partir del resultado del cálculo de la magnitud del riesgo, con uso del criterio reflejado en el **cuadro 2.3**.

Cuadro 2.2. Parámetros para determinar la magnitud del riesgo

Magnitud del riesgo	Valor del grado de peligrosidad (gp)	Acción a realizar
Insoportable	$GP > 300$	Se precisa la eliminación inmediata del riesgo o detener la operación que lo genera
Extremo	$200 < GP < 300$	Se precisa la eliminación del riesgo o su reducción
Muy grave	$100 < GP < 200$	Se precisa de medidas exhaustivas de reducción
Grave	$80 < GP < 100$	Se precisan medidas sustanciales de reducción
Soportable	$0 < GP < 80$	No se precisan medidas de reducción

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

Cuadro 2.3. Orden jerárquico según la magnitud del riesgo

Magnitud del riesgo	Orden de prioridad
Insoportable	1
Extremo	2
Muy grave	3
Grave	4
Soportable	5

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

13. Elaborado por: nombre, apellidos, cargo y firma de los que participan en le procesa de evaluación.

14. Aprobado por: nombre, apellidos, cargo y firma del que aprueba procesa de evaluación.

15. Fecha: se anota la fecha de culminación del trabajo

Para identificar los riesgos se pueden emplear diferentes métodos, en dependencia de la actividad específica que se trate, la complejidad de la tecnología y técnica aplicada, las características del área o puesto de trabajo, el tipo de trabajo. Pueden aplicarse métodos cualitativos y cuantitativos.

Los métodos cualitativos son los que se basan en la investigación mediante opiniones, observaciones, entrevistas o encuestas con trabajadores, por lo que le imprime al

estudio mucha subjetividad dado que está sustentada en información que puedes ser poco veraz. Algunos de los ejemplos de los métodos cualitativos son: análisis estadístico de los accidentes, observación directa a partir del examen atento del puesto de trabajo y su entorno (vías de acceso, estado de los pavimentos, seguridad de las maquinas, presencia de polvo, humo y gas, temperatura, iluminación, ruido y otros) y mientras se desarrolla una actividad o trabajo para comprobar si se siguen los procedimientos establecidos y si esto implica que aparezcan riesgos, lista de chequeo, fotografías, entrevistas dirigidas a explorar criterios del personal que labora en el área y encuestas que faciliten la identificación de peligros existentes en un área o puesto de trabajo.

Para la aplicación adecuada de la encuesta como método investigativo, es necesario determinar a quiénes se les va a aplicar. Para ello se emplea la técnica de muestreo.

El muestreo es una herramienta de la investigación científica cuya función básica es determinar qué parte de una realidad en estudio (población o universo) debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. Existen diversos tipos de muestreos y ellos se clasifican en probabilísticos y no probabilísticos. En el muestreo probabilístico, cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado para la muestra. El muestreo se hace mediante reglas matemáticas de decisión.

El cálculo del tamaño de muestra se puede realizar según la expresión (1):

$$(1) \ n = \frac{N * K^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + K^2 * p * q}$$

Dónde:

n: tamaño de muestra

N: tamaño de la población

P y Q: parámetro de la distribución binomial, donde: (P) Probabilidad de ocurrencia, (Q) Probabilidad de que no ocurra, y en correspondencia con que $P + Q = 1$ como supuesto de máxima variabilidad.

K: el valor de K es constante y depende de la confianza deseada. Toma el valor del cuantil $\alpha/2$ de la distribución normal.

e: error (diferencia entre la media de la muestra y la media de la población). El valor del error real confirma si la investigación es concluyente ($e < 10\%$) o exploratoria ($e > 10\%$).

El análisis de las condiciones de trabajo permite determinar y estudiar todas las tareas, operaciones y los procedimientos, que se realizan en el área o puesto de trabajo, el estudio de los tiempos o pausas de trabajo, a través de la evaluación de la existencia o no de exposición a los riesgos, así como su frecuencia, el estudio de los factores externos que pueden presentarse en el exterior de los locales, áreas o puestos de trabajo y el análisis de factores psicológicos, sociales y físicos que puedan causar tensión mental en el personal y su influencia en la actividad que desarrolla.

Los métodos cuantitativos constituyen la forma en la que se van a poder tener valores numéricos de los riesgos por medio de las mediciones pertinentes (siempre que el riesgo sea medible y exista la disponibilidad del equipamiento necesario para hacerlo), el uso de estos métodos agrega objetividad al estudio.

La Orden No.5 del MINFAR (2014) propone los métodos análisis probabilísticos de riesgos y árbol de fallos. Además de los anteriormente mencionados, la literatura contempla otros métodos para llevar a cabo el proceso de identificación de peligros entre los que se tiene la medición directa del riesgo en el lugar donde se produce, con el empleo de instrumentos calibrados y certificados para su uso.

- Etapa 5: evaluación de los riesgos

La evaluación del riesgo es el proceso global de estimar la magnitud del riesgo y decidir si este es tolerable o no.

En esta etapa se analiza la objetividad de las actividades preventivas de seguridad y salud que se han dictado en el área o puesto de trabajo que se evalúa, si las medidas de prevención, protección y control existentes en las actividades a desarrollar en los procesos, maquinarias, equipos y otros, se cumple y si son efectivas para un determinado riesgo, para ello se tendrá en cuenta los elementos siguientes: control estadístico de la accidentabilidad, inspecciones de seguridad y análisis de riesgos e investigación de accidentes, incidentes o averías ocurridos.

El resultado de la evaluación de los riesgos permite definir las actuaciones a ejecutar y elaborar las medidas de solución para su eliminación o disminución.

Para evaluar los riesgos se puede emplear diversos métodos, aunque en las FAR se propone generalizar la aplicación del método creado por William Fine (modificado), el cual se describe a continuación:

Se comienza por calcular la magnitud del riesgo mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Grado de peligrosidad (GP)} = \text{Consecuencias} * \text{Exposición} * \text{Probabilidad}$$

Los valores asignados a cada factor se determinan según los elementos que se relacionan:

1. Consecuencias: son el resultado más probable de un accidente, debido al riesgo que se considera si únicamente existe afectación física al personal. El valor de este factor se determina según su grado de severidad y de acuerdo con los parámetros relacionados en el **cuadro 2.4**.
2. Exposición: es la frecuencia con que ocurre la situación de riesgo y su valor se halla a partir de los parámetros relacionados en el **cuadro 2.5**.
3. Probabilidad: es la probabilidad de que se produzca el accidente y el valor de este se halla a partir de los parámetros que se muestran en el cuadro **2.6**.

Cuadro 2.4. Grado de severidad de las consecuencias

Grado de severidad de las consecuencias		Valor
a	Catástrofe: numerosas muertes, gran quebranto de la actividad	100
b	Varias muertes	50
c	Una muerte	25
d	Lesiones muy graves (amputación, invalidez permanente)	15
e	Lesiones que impliquen pérdidas de días laborables (invalidez parcial o temporal)	5
f	Pequeñas heridas, contusiones, golpes	1

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

Una vez obtenido el grado de peligrosidad en cada caso, se debe establecer la prioridad de actuación.

Las medidas que se proponen para eliminar o reducir los riesgos van dirigidas hacia los peligros (Factores de riesgo) y se ordenan jerárquicamente, en dependencia del orden de prioridad que se determine a través de la magnitud del riesgo. Al establecer las prioridades se tiene en cuenta: la gravedad del riesgo, la cantidad de trabajadores expuestos, la gravedad de las consecuencias, el tiempo de exposición, el tiempo que

se necesita para adoptar las medidas de prevención y protección y la evaluación de la objetividad de los equipos de protección personal o colectivos.

Cuadro 2.5. Frecuencia de ocurrencia de las situaciones de riesgo

Frecuencia con que ocurre la situación de riesgo		Valor
a	Continuamente (o varias veces al día)	10
b	Frecuentemente (aproximadamente una vez al día)	6
c	Ocasionalmente (una vez por semana o una vez por mes)	3
d	Irregularmente (de una vez al mes a una vez al año)	2
e	Raramente (se ha sabido que ocurre)	1
f	Muy raramente (no se sabe que haya ocurrido, pero se considera remotamente posible)	0.5

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

Cuadro 2.6. Posibilidad de que la secuencia de accidente se complete

Posibilidades de que la secuencia de accidentes se complete		Valor
a	Es el resultado más probable y esperado si se presenta la situación de riesgo	10
b	Es completamente posible, no sería nada extraño, tiene una probabilidad de un 50%	6
c	Sería una secuencia o consecuencia rara, se sabe que ha ocurrido	3
d	Sería una consecuencia remotamente pero concebible. No ha sucedido nunca en muchos años de exposición	2
e	Extremadamente remota pero concebible. No ha sucedido nunca en muchos años de exposición	0.5
f	Secuencia o consecuencia prácticamente imposible posibilidad de 1 en 1 millón, nunca ha sucedido pesar de la exposición durante años	0.1

Fuente: tomado de Orden No.5 del MINFAR (2014).

- Etapa 6: elaboración del programa de prevención de riesgos

El programa de prevención de riesgos incluye las acciones necesarias para actuar sobre los peligros, así como otras medidas dirigidas a eliminar o minimizar los riesgos en la entidad. Los elementos derivados de este programa se incluyen en el Plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

- Etapa 7: control de los riesgos

El control de los riesgos detectados es una actividad fundamental dentro de este proceso, constituye el eslabón que cierra el ciclo de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.

¿Qué es el control?, bueno mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, es el proceso y toma de decisión para tratar o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Se realiza mediante controles periódicos y sorpresivos en las áreas y que respondan al grado de peligrosidad, nocividad y accidentalidad en cada una, se incluye como objetivo la comprobación de la efectividad de las medidas de prevención y protección dictadas. Los jefes o cualquiera de los representantes de las esferas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el sindicato y cualquiera de los instrumentos fiscalizadores de que disponen las FAR ejecutan controles.

2.3 Conclusiones parciales

1. El procedimiento para el estudio se encuentra definido en la Orden No5 de las FAR, específicamente en el capítulo 7, al ser esta legislación por la que se rigen para todo proceso contenido dentro de la actividad de Seguridad y Salud en el trabajo en el hotel "Paradisus Varadero".
2. El PIPECR se describe en el Manual de SST, consta de siete etapas para su desarrollo y expresa la necesidad de aplicar tanto métodos cualitativos con el apoyo de grupos de expertos y criterios de los trabajadores, como métodos cuantitativos para de forma conjunta garantizar un estudio efectivo.

Conclusiones generales

Como resultado de esta investigación pudo arribarse a las conclusiones generales siguientes:

1. Tras una revisión bibliográfica se realiza el marco teórico referencial que fundamenta los elementos que desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo conllevan a identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en el contexto actual.
2. La consulta de bibliografía actualizada sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo evidencia que existe una amplia base normativa legal en Cuba en materia de gestión de riesgos laborales, donde la Orden No.5 del MINFAR rige dicha actividad en las instituciones del sistema empresarial de las FAR.
3. El procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (PIPECR) en el hotel "Paradisus Varadero" que establece la Orden 5 del MINFAR consta de 7 etapas para su desarrollo. Entre las técnicas que propone están: la recolección de información, el trabajo en equipo, se describen métodos cualitativos y cuantitativos para la identificación de peligros y se presenta el método de William Fine (modificado) para la evaluación de los riesgos detectados.

Recomendaciones

Derivadas del estudio realizado, así como de las conclusiones obtenidas del mismo se recomienda:

1. Presentar al consejo de dirección del Hotel "Paradisus Varadero", el procedimiento propuesto en esta investigación y tomarlo en consideración para el perfeccionamiento de la gestión de riesgos laborales.
2. Desarrollar el procedimiento propuesto en todas las áreas del Hotel "Paradisus Varadero" de manera que se facilite la eliminación o mitigación de los riesgos que presenten.

Bibliografía

- AGUILERA, J. A. La Gestión de Riesgos Laborales. In *El portal de los expertos*. 2018.
- ÁLVAREZ, A. Manual de Seguridad e Higiene en Hotelería y Gastronomía. In. Consejo Federal de Inversiones: Nueva York: Mc-Graw Hill, 2016.
- ARIAS, W. L. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. In *Revista cubana de salud y trabajo*. 2012, vol. 13, p. 45-52.
- BENLLOCH, M. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. España: Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, 2015.
- BURKE, R. J. Human resource management in the hospitality and tourism sector 2021.
- CÁRDENAS, J.Y ARCOS, A. AND ECHEVARRÍA, E. Seguridad y salud en la pequeña minería colombiana: estudios de caso en oro y carbón. In *Alianza por la minería responsable*. 2017.
- CEDENO, A. V.Y VACA, S. L.Y CARRERA, A. E. AND PANTA, C. R. Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. In *RECIAMUC*. Saberes del Conocimiento, 2018, vol. 2, p. 406-417.
- CÉSPEDES, G. M. AND MARTÍNEZ, J. M. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. In *Revista latinoamericana de derecho social*. 2016.
- CREUS, A. *Gestión de la prevención*. Edtion ed. Barcelona, 2006.
- CRUZ, S. AND SENERAGA, C. Ambiente laboral, seguridad, higiene y salud [online]. [La Habana]: Editorial Científico-Técnica, 2012. Available from World Wide Web:<<https://scholar.google.es>>.
- CUEVA, M. C. Enfermedades profesionales de las secretarías gerenciales. In *Revista Órbita Pedagógica*. Instituto Superior de Ciências de Educação do Huambo, Angola, 2017, vol. vol. 9.
- DÍAZ, A. Aplicación de la metodología expuesta en la Resolución 31/02 modificada por González 2007 en un taller de Maquinado por cuenta propia. Tesis en opción al título de Ingeniero Industrial Universidad de Matanzas Sede "Camilo Cienfuegos", 2015.
- ESPINOSA, R. Sistema de gestión de riesgos laborales para los hoteles del grupo Cubanacán. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Económicas, 2011.

FERIA, K. Los riesgos psicosociales en el trabajo: Un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. In *Revista jurídica de los derechos sociales*. 2018, vol. 8.

GARCÍA, A. Cuba mantiene garantías laborales para todos sus trabajadores. *Granma*, 2018, 78.

GARCÍA, E. La seguridad y salud en el trabajo y su reconocimiento como derecho fundamental por la Organización Internacional del Trabajo: especial mención a su relevancia tras la irrupción del covid-19. Trabajo de fin de grado Universidad de La Laguna, 2020.

GONZÁLEZ, O. U.Y MOLINA, R. G. AND FERNEY, D. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. In *Revista Venezolana de Gerencia*. Venezuela, 2019, vol. 24.

HENAO, F. *Introducción a la salud ocupacional*. Edtion ed. Bogotá D.C, Colombia: coe Ediciones, 2006. ISBN 978-958-648-471-8.

HERNÁNDEZ, M. Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales en las cocinas del hotel "Gran Memories Varadero". Trabajo de diploma Universidad de Maanzas, 2020.

HERNÁNDEZ, Y. Diagnóstico de la calidad en la gestión de los servicios del Hotel Paradisus Varadero. . Trabajo de diploma Universidad de Matanzas, 2019.

HERRERO, J. C. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. In U.D.S.Y.S.L.D. LEÓN. 2016.

HIDALGO, S. Diagnóstico del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación de la NC ISO 45001:2018 en el Centro de Proyectos e Ingeniería del Níquel. Tesis de diploma Universidad de Holguín, 2019.

JIMÉNEZ, M. Evaluación de los riesgos laborales en el Taller Automotor de la Empresa Cubacar Varadero. Trabajo de Diploma Universidad de Matanzas, 2019.

KLIESCH, G. R. Control de riesgos de accidentes mayores. Manual práctico. In.: Ginebra: OIT, 1990.

LAI, C.Y SHIH, T.Y KO, W.Y TANG, H., et al. Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and coronavirus disease-2019 (COVID-19): The

epidemic and the challenges. *International journal of antimicrobial agents*, 2020, 55(3), 105924.

MAPFRE, F. *Manual de seguridad contra incendios*. Edtion ed., 1997. ISBN 8471008726.

MATOS, O. Diagnóstico de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Meteorológico de Holguín. Tesis presentada en opción al título de Ingeniero Industrial Universidad de Holguín, 2016.

MINISTERIO DE JUSTICIA. Gaceta oficial de la República de Cuba.Ley 116/2014: Código del trabajo. In C.D. ESTADO. 2014a.

MINISTERIO DE JUSTICIA. Resolucion 284/2014. In., 2014b.

MONTEALEGRE, D. C. AND GRANJA, H. R. Programa de asistencia profesional en SST. Empresas del sector turístico de Girardot, Cundinamarca. In *Perspectivas*. 2017, vol. 8, p. 88-95.

NARANJO, L. E. El COVID-19 a la luz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector empresarial de Colombia. 2021.

NARANJO, Y. Aplicación de un procedimiento para identificar y evaluar los riesgos laborales en la Unidad Comercial Variedades Siboney. Universidad Central" Marta Abreu" de Las Villas, 2013.

NC-ISO 45001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. In O.N.D. NORMALIZACIÓN. 2018.

NC OSHA 18000. Seguridad y Salud en el Trabajo - Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional - Vocabulario. In O.N.D. NORMALIZACIÓN. 2005.

OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMACIÓN. ONEI: Indicdores seleccionados 2018-2019. In. La Habana, 2019.

ORDEN NO.5 DEL MINFAR. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. In. La Habana, 2014.

PALACIOS, M.Y SANTOS, E.Y VELÁZQUEZ, M. A. AND LEÓN, M. COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. In *Revista Clínica Española*. 2021, vol. 1, p. 55-61.

PANTOJA-RODRÍGUEZ, J. P. Occupational hazards in companies. 2017.

PAREDES, A. I. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. 2012, vol. 13. Available from Internet:<<https://scholar.google.es>>.

PEDREIRA, L. Definición y tipos de riesgos laborales. 2014. Available from Internet:<<http://tiposderiesgoslaborales.blogspot.com/>>.

Blog de Prevención de Riesgos Laborales [online]. 2019. Available from Internet:<<http://blogs.imf-formacion.com>>.

PUPO, D. Perfeccionamiento de la gestión de riesgos laborales en la empresa Constructora militar No.2. Tesis presentada en opción al título de ingeniero industrial Universidad de Holguín, 2018.

RODRIGUEZ-MORALES, A. J.Y ESCALERA-ANTEZANA, J. P.Y MÉNDEZ, C. A.Y ZAMBRANO, L. I., et al. COVID-19 in Latin America: The implications of the first confirmed case in Brazil. *Travel medicine and infectious disease*, 2020, 35, 101613.

RODRÍGUEZ-ROJAS, Y. L. COVID-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. In *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*. 2020, vol. 12, p. 9-11.

RODRÍGUEZ, I. *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Edtion ed. La Habana: Félix Varela, 2007. ISBN 978-959-07-0418-5.

RODRÍGUEZ, M.Y ZAMORA, R. AND VARELA, N. Propuesta de un procedimiento para lograr la integración de los sistemas de gestión implementados para la mejora del desempeño de la Empresa Termoeléctrica Cienfuegos. In *Universidad y Sociedad*. 2015, vol. 7.

RODRÍGUEZ, Y. Gestión de riesgos laborales en el hotel Meliá Cayo Santa María. Trabajo de diploma Universidad Central" Marta Abreu" de Las Villas. Facultad de Ingeniería ..., 2017.

SANABRIA, A. Programa de accidentes en cocina de un hotel en la ciudad de Bogotá. Tesis de grado Federación Universitaria San Mateo, 2018.

SOTO, C. Higiene y seguridad laboral en centros de distribución y bodegas. 2014. Available from Internet:<<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=100>>.

TREJOS, Á. M. L. AND MENDOZA, C. L. V. Diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Pinto Express. 2018.

TRILLA, A. One world, one health: The novel coronavirus COVID-19 epidemic. In *Medicina clinica (English ed.)*. España, 2020, vol. 5, p. 175.

URBANAVICIUTE, I. Perceived Job Insecurity and Self-Rated Health: Testing Reciprocal Relationships in a Five-Wave Study. In *Social Science & Medicine*. 2019, p. 201-207.

URIARTE, M. Cuba Social Policy at the Crossroads: maintaining priorities, transforming practice. 2002, pp. p. 73. Available from Internet:<http://scholarworks.umb.edu/gaston_pubs/115>. ISSN 728-2438.

VALDÉS, Y. AND CABALLERO, I. Procedimiento para la gestión de riesgos laborales en la empresa exportadora e importadora FARMACUBA. In *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Matanzas, 2016, vol. 17.

YAKOBOSKI, P. J. AND FRANZEL, J. A Joint Report of the TIAA-CREF Institute and the Center for State and Local Government Excellence. In.: TIAA-CREF Institute, 2014.

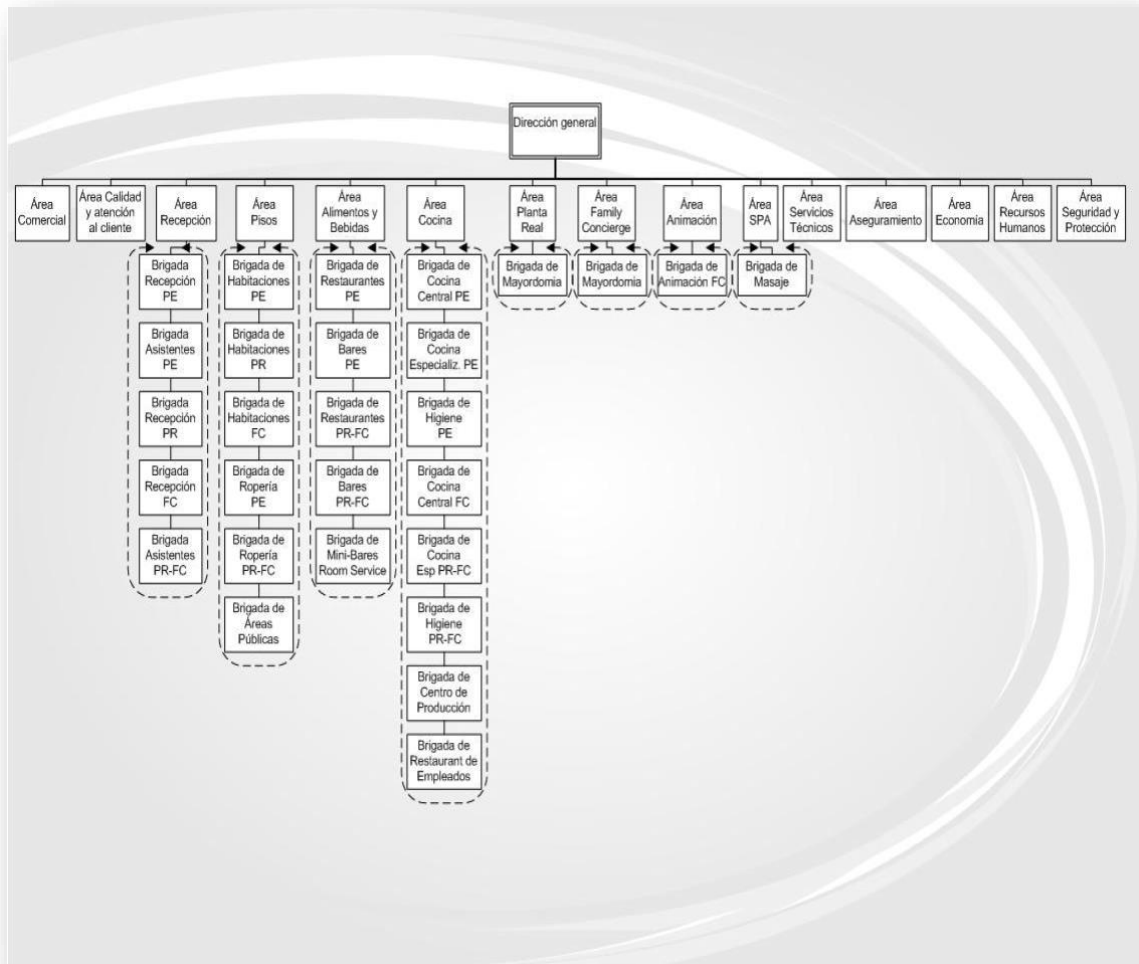
Anexos

Anexo 1. Logos que identifican al Hotel "Paradisus Varadero"



Fuente: documentos del Departamento Comercial del Hotel "Paradisus Varadero".

Anexo 2. Organigrama del Hotel “Paradisus Varadero”



Fuente: Dirección del Hotel “Paradisus Varadero”.

Anexo 3. Matriz DAFO

Debilidades	Amenazas
<p>Afectaciones de insumos y aseguramientos que repercuten en estándares y expectativas de Clientes.</p> <p>En momentos extremos de Ocupación o Temporada de Verano & Navidad han existido inestabilidad en los suministros, fundamentalmente frutas, hortalizas, productos frescos; así como aseguramiento de servicios como Lavandería.</p> <p>Dificultades en los Procedimientos Notariales y atrasos de entrega de Documentación Oficial a los Matrimonios.</p>	<p>Las Relaciones Cuba-Gobierno EEUU, las consecuencias del bloqueo económico y las secuelas dejadas por conflictos en el Oriente Medio, que han tenido por consecuencia el encarecimiento del petróleo y la subida incontrolada de los precios de los vuelos, especialmente hacia el destino Caribe; y las acciones en el exterior de los EE.UU. contra Cuba para aislarla.</p> <p>Desaceleración del crecimiento de las principales economías mundiales.</p> <p>Disminución de tarifas en momentos de Clímax de Temporadas; por parte de otras compañías hoteleras en el área del Caribe, lo que trae como consecuencia un incremento de la competencia en la zona.</p> <p>Surgimiento Creciente en el Destino de otros Productos con características superiores y competitivas en la Relación Calidad Precio.</p> <p>Imposibilidad real actual de organizar operaciones de Recepción de Crucero.</p> <p>Dependencia muy significativa del segmento de Tur-operación.</p> <p>Alto costo de las operaciones Aéreas en Cuba.</p> <p>Poca reacción del sector aeroportuario en alta para operaciones simultáneas.</p> <p>Falta de estabilidad con suministros de insumos en general y precios altos de abastecimientos.</p>

	<p>Insuficiente campaña institucional de imagen del Polo de Varadero en los principales mercados emisores.</p> <p>Imposibilidad de la emisión normal hacia Cuba de algunos mercados, como el norteamericano y otros europeos.</p> <p>Existen cadenas dentro de la competencia con ofertas agresivas y paquetes de Boda mucho más a la medida del cliente final.</p>
Fortalezas	Oportunidades
<p>Localización única y completamente favorable, aspecto que se integra armoniosamente a la variedad y calidad de los servicios gastronómicos.</p> <p>Extensas áreas de piscinas, con espacios concebidos para el disfrute de Clientes y su Servicio Real.</p> <p>Tiene dentro de sus Ofertas el Programa de Bodas y Luna de Miel, sumado a facilidades para Golf y Buceo.</p> <p>Ampliación de su planta Hotelera lo cual permite la explotación del segmento de familias para una clientela de un perfil más elevado.</p>	<p>Protagonismo significativo del sector turístico en la economía cubana.</p> <p>Potenciación de nuevas modalidades turísticas (turismo de Eventos e Incentivos, etc.).</p> <p>Participación creciente del destino Cuba en eventos de primer nivel.</p> <p>Situación geográfica privilegiada de la Isla para desarrollar Multidestinos dentro del Caribe.</p> <p>Participación en acciones integracionistas dentro del Caribe como papel protagónico.</p> <p>Cercanía a la Habana y de su Aeropuerto, lo que influye en una mayor oferta extrahotelera y beneficio de las llegadas que se produzcan por dicho aeropuerto.</p> <p>Aumento de frecuencias de vuelos para el mercado canadiense.</p> <p>Incremento de arribos de Líneas Aéreas al Aeropuerto de Varadero.</p> <p>Proximidad a núcleos poblacionales.</p> <p>Existencia de servicios religiosos en el Polo.</p> <p>Cercanía de importantes ofertas extrahoteleras como la Náutica; el Varadero Golf Club y el Tropicana</p>

	<p>Matanzas; así como las Opcionales para Ciudad Habana y Topes de Collantes y Trinidad.</p> <p>Lanzamiento al mercado de las potencialidades de Paradisus Varadero Resort & SPA, un producto con reconocimiento internacional, como oferta para el Segmento de Altos Standing de Grupos e Incentivos.</p>
--	--

Fuente: tomado de Hernández (2019).