

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS**

**UAPA**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA  
SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE AFP RESERVAS SANTIAGO,  
AÑO 2016.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA  
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA DE RECURSOS  
HUMANOS.**

**POR:**

**SUGERIS ROJAS RODRÍGUEZ**

**CAROLINA CRUZ**

**ASESORA**

**DRA. MIRIAM MENA**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS**

**REPÚBLICA DOMINICANA**

**JUNIO, 2016**

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS**

**UAPA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**HIGIENE, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA  
SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE AFP RESERVAS SANTIAGO,  
AÑO 2016.**

Las opiniones contenidas en el presente informe final de investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autores. La UAPA como institución no se solidariza necesariamente con los planteamientos que aquí aparecen.

**POR:**

**SUGERIS ROJAS RODRÍGUEZ 14-5491**

**CAROLINA CRUZ 14-5487**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS**

**REPÚBLICA DOMINICANA**

**JUNIO, 2016**

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIAS .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	iv
COMPENDIO .....	vi

### CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes de la Investigación.....	2
2.1 Planteamiento del Problema de Investigación .....	7
1.3 Formulación del Problema .....	9
1.3.1 Sistematización del problema .....	9
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 Objetivo general.....	10
1.4.1 Objetivos Específicos.....	10
1.5 Justificación del Estudio .....	11
1.6 Delimitación del Estudio .....	13
1.7 Limitaciones del Estudio.....	13

### CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Contextual .....	15
2.1.1 Aspectos relativos a la provincia de Santiago.....	15
2.1.2 Aspectos relativos a la higiene, seguridad y prevención desde el punto de vista legal.....	16
2.1.3. Aspectos relativos AFP Reservas.....	18
2.2 Marco Teórico .....	19
2.2.1 Higiene, seguridad y prevención en el trabajo .....	19
2.2.1.1 La higiene en el trabajo .....	20
2.2.1.2 La Seguridad en el trabajo.....	21
2.2.1.3 Prevención en el trabajo .....	21
2.2.1.4 Accidentes de trabajo .....	22
2.2.1.4.1 Causas de accidentes de trabajo .....	23
2.2.1.5 Prevención de Accidentes .....	25
2.2.6 Razones de Prevención .....	27
2.3 Salud Ocupacional.....	28
2.3.1 Enfermedad ocupacional o profesional.....	29
2.3.1.1 Las principales causas que provocan alto nivel de estrés .....	30

2.3.2 Ergonomía .....	30
2.3.2.1 Clasificación de la ergonomía.....	31
2.4 Riesgos Laborales .....	32
2.4.1 Tipos de riesgos.....	33
2.4.2 Niveles de Riesgos .....	35
2.5 Políticas .....	36
2.6 Capacitacion.....	37
2.7 Lineamientos.....	40
2.8 Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.....	40
2.8.1 Importancia de las comisiones de seguridad .....	41
2.9 Funciones Tripartista.....	42
2.9.1 Los derechos y función del trabajador .....	42
2.9.1.1 Los trabajadores tienen derecho .....	42
2.9.2 Obligaciones de los trabajadores.....	43
2.9.2 La función de las autoridades laborales.....	44
2.9.3 Funciones del empleador.....	45
2.9.3.1 El empleador debe aplicar las medidas... ..	46

### **CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Diseño, Tipo de Investigación y Método.....	49
3.1.1 Diseño.....	49
3.1.2 Tipo de Investigación .....	51
3.1.3 Métodos .....	53
3.2 Técnicas e Instrumentos .....	55
3.2.1 Técnicas .....	55
3.2.2 Instrumento.....	56
3.3 Población y Muestra.....	58
3.3.1 Población .....	58
3.3.2 Muestra.....	59
3.4 Procedimiento para la Recolección de Datos.....	59
3.5 Procedimiento de Análisis de los Datos .....	60
3.6 Validez y Confiabilidad .....	61

## **CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1 Presentación de los resultados de cuestionario aplicado a los empleados de Afp Reservas, Santiago .....	62
4.2 Entrevista Aplicada a Gerente de Venta de Santiago .....	104

## **CAPÍTULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

5.1 Discusión de los Resultados .....	108
---------------------------------------	-----

**CONCLUSIONES .....**Error! Bookmark not defined.

**RECOMENDACIONES .....**Error! Bookmark not defined.

**BIBLIOGRAFÍA .....**Error! Bookmark not defined.

**GLOSARIO .....**Error! Bookmark not defined.

**ANEXOS .....**Error! Bookmark not defined.

## COMPENDIO

Este estudio busca evaluar las medidas de higiene, seguridad y prevención laboral y su incidencia en la salud ocupacional de los empleados de Afp Reservas en el año 2016.

Cuando se habla de higiene, seguridad y prevención laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos acompañado de actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener el nivel de salud de los empleados, ya que esto constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Chiavenato, (1999) sostiene que la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Según Chiavenato, (1999) la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.

La prevención laboral es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Se considera accidente de trabajo a toda lesión corporal o perturbación funcional que en el ejercicio o en la ocasión o por motivo del trabajo, resulte de causa externa, súbita, imprevista o fortuita que determine la muerte del trabajador o su incapacidad para el trabajo.

Salud Ocupacional es un estado de bienestar en cuanto al trabajo que tienen las personas ya sea a nivel físico, emocional y mental y que repercute de manera positiva en el desempeño laboral.

Según Mondy, (2010, p. 340) “Salud es el estado que se presenta cuando los empleados se encuentran libres de enfermedades físicas y emocionales”.

Según Escoto, (2005, p. 298) enfermedad profesional “es la contraída por los trabajadores a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o profesional, provocado por factores de riesgos y condiciones imperantes en su oficio u ocupación y estén definidas dentro del cuadro vigente sobre enfermedades y agentes dentro del reglamento”.

Escoto (2005, p. 298) sostiene que la ergonomía “es la técnica multidisciplinaria que estudia la relación entre el hombre y el trabajo. Trata la adaptación y mejora de las condiciones de trabajo del hombre, tanto en su aspecto físico como psíquico”.

El reglamento de Riesgos Laborales de la Ley 87-01 se refiere a riesgo laboral grave e inminente como toda condición que resulte racionalmente predecible, que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

Para Münch y García (2008) las políticas son guías para orientar la acción; son los criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, acerca de problemas que se repiten una y otra vez dentro de una organización.

En las organizaciones existen diversos tipos de riesgos: físicos, biológicos, químicos y ergonómicos.

Los lineamientos son un conjunto de acciones específicas que determinan la forma, lugar y modo para llevar a cabo una política. El propósito es describir las etapas, fases y pautas necesarias para desarrollar una actividad u objetivo.

Esta Investigación posee un diseño no experimental de tipo: bibliográfico, de campo, descriptiva y exploratoria.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque los investigadores utilizaron su diseño para analizar los objetivos formulados en un contenido particular y para aportar evidencias respecto a los lineamientos de esta investigación. Además, los resultados de la misma se presentan en forma numérica, es decir, en cuadros y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

El método utilizado en esta investigación es el deductivo; para la obtención de los datos se realizó un cuestionario de 35 preguntas: abiertas, cerradas y de selección múltiple. Además, se diseñó una entrevista semi estructurada y se le aplicó al Gerente comercial, de Santiago con el objetivo de indagar acerca del tema de estudio, desde el punto de vista gerencial.

La población o universo de esta investigación está conformada por los colaboradores de Afp Reservas, Santiago, compuesta por 52 empleados y un Gerente de ventas, la muestra investigada fue de 46.

Partiendo de las informaciones arrojadas por el estudio se pudieron discutir las diferentes variables de la investigación, en cuanto a lineamientos se puede decir que un 65% de los empleados de Afp Reservas, indicó que la empresa sí cuenta con políticas respecto a la higiene, seguridad y prevención laboral. De lo que se puede decir que esta empresa cuenta con lineamientos claros: del manual de procedimientos al indagar si Afp Reservas posee un manual de higiene, seguridad y prevención laboral, resaltando un 61% que sí, evidenciando que Afp Reservas sí cuenta con un manual de higiene, seguridad y prevención laboral.

En cuanto Medidas de Higiene, Seguridad y Prevención Laboral, al indagar si Afp Reservas cuenta con una instalación segura para la correcta protección de sus empleados, un 37% de la muestra encuestada refirió que las instalaciones son

seguras, asegurando que la empresa no cuenta con la estructura adecuada provocando esta mantener sus colaboradores con un alto nivel de inseguridad; de los tipos de riesgos laborales a los cuales se exponen los empleados, en cuanto a riesgos químicos la alergia la opción de mayor exposición siendo estos riesgos perjudiciales. Los biológicos a los que se exponen los empleados de Afp Reservas Santiago, se encuentra en un 83% los virus, indicando que los empleados se exponen bastante y que podrían tener situaciones de salud difíciles y en cuanto a los riesgos ergonómicos la posturas inadecuadas con un 70%.

De la salud ocupacional, se evidencio que la empresa incentiva el cuidado de la salud de todos sus colaboradores con 63%, por lo que se puede decir que los empleados, en su mayoría, sí perciben la importancia del trabajo que realiza la empresa en este aspecto.

Dentro de los hallazgos de la investigación están: que la empresa sí cuenta con políticas respecto a la higiene, seguridad y prevención laboral para el cuidado de sus colaboradores.

Igualmente los empleados dicen conocer los procedimientos a seguir para la preservación de la higiene, seguridad y salud ocupacional.

Afp Reservas cuenta con un manual de higiene, seguridad y prevención laboral. Además, posee las medidas de higiene apropiada para el correcto desempeño de las funciones de sus colaboradores; además, de que la empresa incentiva el cuidado de la salud de todos sus colaboradores.

De manera general y corroborando con las informaciones recopiladas y las referencias teóricas que sustentan esta investigación, la higiene, seguridad y prevención laboral en un conjunto de normas y procedimientos acompañado de actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener el nivel de salud de los empleados ya que esto constituye una

de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada y conservación de la salud ocupacional.

La higiene, seguridad y prevención laboral es responsabilidad compartida, tanto de las organizaciones como de los colaboradores; cuando las partes involucradas cumplen su rol se elimina la brecha que pueda existir en el deterioro de la salud ocupacional.

Concluidos y analizados los resultados de la investigación se le formularon las siguientes recomendaciones a la Gerencia General: realizar una investigación interna con relación a la higiene, seguridad y prevención laboral, para comprobar las deficiencias en las políticas y procedimientos en cuanto a este tema de tanta importancia, ya que provoca las inadecuadas calificaciones, en cuanto a su existencia y contenido de parte de los colaboradores y conviene evitar que esa percepción incida en el incumplimiento de las normas que se han venido dando.

Indagar con mayor profundidad en la ley 87-01, el reglamento 522/06 del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo que son las instituciones competentes en esta área.

El Departamento de Riesgo Operativo, debe asumir su rol ya, que es el organismo por el cual la gerencia conoce las desviaciones de seguridad e higiene, en cuanto a los aspectos del cumplimiento de las normas, aplicación de políticas de higiene y seguridad, participación de los responsables de las comisiones de seguridad e higiene, aplicación de programas preventivos de higiene y seguridad y de efficientizar los sistemas de información del trabajador.

Entrenar y capacitar el personal de materia de higiene, seguridad y prevención laboral haciendo énfasis en la importancia de su cumplimiento.

A la Gerencia de Recursos Humanos, Deben incluir en su programa de capacitación toda la información de las políticas, procedimientos y reglas de higiene, seguridad y prevención laboral.

Proveer un manual de higiene, seguridad y prevención laboral a todos los colaboradores.

## CONCLUSIONES

Al concluir este trabajo de investigación de la higiene, seguridad y prevención laboral y su incidencia en la salud ocupacional de los empleados de Afp Reservas Santiago, año 2016 y luego de haber examinado las distintas variables se ha llegado a las siguientes conclusiones:

En relación con el objetivo específico No. 1 que consiste en **determinar los lineamientos que tiene Afp Reservas para proporcionar higiene y salud laboral a los empleados.**

Se verificó que Afp Reservas cuenta con políticas respecto a la higiene, seguridad y prevención laboral, confirmado con un 65% de los empleados investigado que corroboraron esta información y un 35% refirió que no. Por lo que se evidencia que la organización ha estado trabajando los requerimientos legales establecidos de políticas claras, aunque no en la categoría demandado.

Se observa con un 80% de la población encuestada que la empresa ha impartido capacitación sobre las políticas de higiene, seguridad y prevención laboral y un 20% negaron haberla recibido. Lo que indica que el proceso de integración ha sido efectivo para que los colaboradores sean conocedores de las políticas internas.

El 65% de los empleados dicen conocer lo procedimientos a seguir para la preservación de la higiene, seguridad y salud ocupacional, mientras que el 35% señala que no. Indicando esto que se debe seguir trabajando el conocimiento de los procedimientos para que los colaboradores no aleguen desconocimiento.

En cuanto a las medidas o reglas que consideran más relevantes en su puesto de trabajo, un 50% dijo que las medidas de seguridad; el 41% las medidas de prevención, el 24% el cuidado de la salud, 22% ergonomía y el 15% medidas de higiene.

Se evidencia que la empresa tiene normas y lineamientos en proceso de desarrollo, factores fundamentales para llevar a cabo el buen control de la organización en cuanto a las políticas higiene, seguridad y prevención laboral. Por lo que podemos concluir que Afp Reservas no ha sido tan efectiva en la promoción de dichas reglas y es la razón por la que no cumple con los procedimientos establecidos por la Ley 87-01 y la normativa 522/06 del Ministerio de Trabajo.

Objetivo específico No. 2. **Verificar el nivel de cumplimiento del manual de higiene, seguridad y prevención laboral de los empleados de Afp Reservas Santiago.**

Se cuestionó sobre si Afp Reservas posee un manual de higiene, seguridad y prevención laboral, resaltando un 61% que sí, y un 39% no.

Se indica que el nivel de conocimiento del contenido del manual, los empleados indican en un 43% que conoce en término medio, el 28% ninguna, bajo un 22%, y 7% alto.

Los empleados de Afp Reservas indican que en su rutina diaria de trabajo el nivel aplica en las normas de procedimiento de higiene, seguridad y prevención laboral es alto en un 54%, medio con 24%, 15% señala que bajo y un 7% indicó que ninguna.

De lo anterior se deduce que la empresa cuenta con un manual de procedimientos en cuanto a la higiene, seguridad y prevención laboral, pero ha sido bajo el esfuerzo realizado para darlo a conocer y es la razón por la cual los colaboradores no cumplen cabalmente las normas de este, dejando una brecha a las consecuencias negativas que pudieran derivarse, de manera particular las pérdidas humanas y económicas.

**Objetivo específico No. 3. Verificar las medidas que Afp Reservas implementa para garantizar higiene, seguridad y prevención laboral a sus empleados.**

Al indagar si Afp Reservas cuenta con una instalación segura para la correcta protección de sus empleados, un 37% de la muestra encuestada refirió que son seguras y aceptables respectivamente; 15% señala que son muy seguras; mientras que el 11% las indicó como malas. Así mismo, la respuesta a esta pregunta del gerente de venta es que la empresa no cuenta con una instalación segura, ya que es una infraestructura vieja que no cumple con los estándares requeridos.

El 54% sostiene que la empresa debería mejorar en su área de trabajo el aspecto físico; seguido por ergonomía con un 52%, y 13% estiman que la temperatura del aire.

El 70% dice que cuenta con las medidas de higiene apropiada para el correcto desempeño de las funciones de sus colaboradores; un 30% que considera que no. Aunque el 48% sostiene que las medidas de higiene se deben mejorar, en cuanto al control del ambiente de trabajo.

De lo anterior se puede decir que Afp Reservas no solo cuenta con instalaciones no seguras, sino que es de suma urgencia reestructurar los puestos de trabajo, en cuanto al ambiente y lo ergonómicamente correcto ya que son dos elementos que, además de disminuir la productividad que se derivan en enfermedades ocupacionales, la mayoría considera que la higiene es buena, lo que evidencia que va en armonía con la definición de esta. Como es sabido, la higiene en el trabajo tiene un carácter preventivo teniendo como propósito la salud y el confort del trabajador evitando así, que se enferme o ausente parcial o definitivamente en el trabajo.

Un 59% manifestó que Afp Reservas cuenta con las medidas de seguridad adecuada para el correcto desempeño de las funciones de sus colaboradores y un 41% indicó que no. Por lo que se puede concluir que los colaboradores no cuentan

con las medidas de seguridad para el nivel de desempeño deseado por las partes, ya que la seguridad en el trabajo es responsabilidad compartida, tanto de las autoridades como de empleadores y trabajadores.

El 41% de los empleados encuestados resaltó que se deben identificar los riesgos, un 41% dar formación, información y entrenamiento suficiente a los trabajadores; un 37% indicó que se deben eliminar todos los riesgos posibles; el 26% incorporar protección colectiva antes que individual, por otra parte, el 22% dice que se deben evaluar los riesgos inevitables y mitigarlos, mientras que un 4% señala tener en cuenta la evolución de la técnica, lo que indica que los riesgos hay que identificarlos y eliminarlos para el correcto cuidado de los colaboradores.

Al indagar sobre los procedimientos de prevención laboral que tiene implementado Afp Reservas en la ciudad de Santiago, el 37% de los empleados señaló la verificación periódica de las instalaciones para posibles entrenamientos; el 30% indicó las señales de prevención en las áreas comunes; un 28% las medidas de seguridad en las áreas; un 22% opinó instalaciones seguras, así como capacitación continua; mientras que la detección de riesgos alcanzó un 15%.

El 50% expresa que los procedimientos que más violan los empleados y que impiden el cumplimiento del plan de prevención de la empresa es la precaución en las áreas de trabajo.

De acuerdo a los datos ofrecidos por la muestra investigada se evidencia que Afp Reservas ha iniciado un proceso de prevención, pero es muy mínimo el esfuerzo realizado para su cumplimiento, puesto que, los colaboradores no han logrado apreciarlo significativamente. Esto evidencia que no se le ha dado el carácter a las exigencias del Ministerio de Trabajo por medio de su Reglamento 522 que procura que las empresas desarrollen un manual que permita establecer políticas y reglas claras de higiene, seguridad y prevención que admita a los colaboradores hacerlo parte de su vida para su bienestar, ya que el 100% de los accidentes son prevenibles.

**Objetivo específico No. 4. Determinar los tipos de riesgos a los que se exponen los empleados de Afp Reservas Santiago.**

En cuanto a la variable, tipos de riesgos, el gerente sostuvo que los colaboradores se exponen a diferentes tipos de riesgos, pero los más vulnerables son: los empleados de ventas, entre lo que pudo mencionar el aspecto ergonómicos, físico, químico y biológico.

Al ser cuestionados los colaboradores, el 41% expresó que a la iluminación y un 41% al calor; el 24% indicó el frío; un 11% a los ruidos que superan los 140 db; un 7% la humedad y el 4% señaló que las vibraciones.

En cuanto a los riesgos químicos que estos se exponen, el 67% dijo alergias; el 28%, fuertes olores; el 20%, dermatitis y, las intoxicaciones representó el 15%.

Como se puede observar los riesgos biológicos a los que se exponen los empleados de Afp Reservas Santiago, se encuentran en un 83% los virus; un 35% las bacterias; los parásitos 13%, mientras que los hongos un 9%; mientras señalaron un 70% a las posturas y el 46% a la movilidad restringida.

Las organizaciones, sin importar el tipo, están expuestas a riesgos, es por esto la importancia de que las empresas evalúen con regularidad las situaciones a las cuales se exponen sus empleados con el fin de minimizarlos, sobre todo, Afp Reservas que su campo laboral surge a partir de la Ley 87-01 de Seguridad Social y cuyo fin es dotar de bienestar a la población y, de manera particular, a sus colaboradores, de no cumplir con las normativas, ponen en peligro sus recursos humanos y económico, componentes altamente valorizados por la misma.

**Objetivo específico No. 5. Identificar el nivel de riesgos a los cuales se exponen los empleados de Afp Reservas Santiago.**

Sobre los riesgos a que se exponen los empleados y que tienen consecuencias negativas, el 57% de ellos se refirió que a accidentes menores; un 30%, de trayecto; un 30% a irritaciones de la piel, mientras que un 11% consideró que son los golpes.

Al cuestionarse sobre los riesgos a que se exponen los empleados que conducen a enfermedades crónicas y que llevan a la incapacidad parcial, un 39% consideró que a trastornos músculos esqueléticos; el 38%, al estrés laboral medio, y a las enfermedades alérgicas, un 23%.

Como se puede apreciar, los riesgos muy graves a que se exponen los empleados y que pueden llevar a la discapacidad total, la muestra bajo estudio consideró en un 44% al estrés severo; el 36% a cáncer y a las amputaciones ,el 20%.

**Objetivo específico No. 6. Identificar el nivel de salud ocupacional de los empleados de Afp Reservas Santiago.**

Sobre la variable salud ocupacional el gerente considera que la empresa incentiva el cuidado de la salud de todos sus colaboradores, aunque reconoce que la empresa debe mejorar las condiciones de trabajo de estos, para preservar su salud. Esto va en relación con lo que arrojó el estudio aplicado a los colaboradores. El 63% de los encuestados dice que la empresa incentiva el cuidado de la salud de todos sus colaboradores; el 22% consideró que no; un 9% está muy de acuerdo y el 6% muy en desacuerdo.

Aunque el 57% opina estar muy de acuerdo en que la empresa debe mejorar más las condiciones de trabajo para preservar la salud de los colaboradores; el 43% está de acuerdo. Por lo que se concluye que el 100% entiende que la empresa debe mejor más las condiciones de los trabajadores, pues de esto depende la estabilidad

de la organización, no solo por el aspecto económico que esto representa, sino porque también es un factor de motivación para mantener y promover la salud ocupacional de los colaboradores, es preciso resaltar que las actividades que consideran más importante es la capacitación, las charlas y la inducción.

Por lo que se concluye, que la salud ocupacional no está siendo valorada por la empresa en los niveles deseados para el bienestar de sus colaboradores, realidad muy considerada en la Ley 87-01 y el reglamento 522/06 para garantizar el estado de bienestar en el que deben estar las personas en su entorno de trabajo, en cuanto a lo físico, emocional y mental y que repercute de manera positiva en el desempeño laboral, es la razón por la cual las organizaciones deben siempre estar enfocadas en lograr ese estado de plenitud.

**Objetivo general. Evaluar las medidas de higiene, seguridad y prevención laboral y su incidencia en la salud ocupacional de los empleados de Afp Reservas Santiago, año 2016.**

De acuerdo a la investigación realizada a los colaboradores de Afp Reservas Santiago, la información suministrada por estos es que el 70% dice que cuenta con las medidas de higiene apropiada para el correcto desempeño de las funciones de sus colaboradores, mientras que un 59% expresó que Afp Reservas cuenta con las medidas de seguridad adecuada para el correcto desempeño de sus funciones, sobre los procedimientos de prevención laboral que tiene implementado Afp Reservas en la ciudad de Santiago; el 100% muestra que la empresa sí cuenta con un programa de prevención laboral, aunque manifiesta que debe ser mejorado en diferentes áreas y, en cuanto al nivel de salud ocupacional, el 57% opinó estar muy de acuerdo en que la empresa debe mejorar más las condiciones de trabajo para preservar la salud de los colaboradores, por otra parte, el 43% está de acuerdo.

En conclusión y corroborando con las informaciones recopiladas y las referencias teóricas que sustentan esta investigación, la higiene, seguridad y

prevención laboral es un conjunto de normas y procedimientos acompañado de actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener nivel de salud de los empleados, ya que esto constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada y conservación de la salud ocupacional.

La higiene, seguridad y prevención laboral es responsabilidad compartida, tanto de las organizaciones como también de los colaboradores, cuando las partes involucradas cumplen su rol se elimina la brecha que pueda existir en el deterioro de la salud ocupacional.

## BIBLIOGRAFÍA

*Ley 87-01, Sistema Dominicano de Seguridad Social, (2001).*

*Ley 87-01, Sistema Dominicano de Seguridad Social y Reglamento de Riesgos Laborales, (2003).*

*Ley 87-01, Sistema Dominicano de Seguridad Social y Reglamento de Riesgos Laborales, (2010).*

*Constitución Dominicana, (2010).*

*Ley 16-92, Código de Trabajo, Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, República Dominicana.*

*Ley 16-92, Código de Trabajo, Reglamento 522-07 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, República Dominicana.*

*Ley No. 42, General de Salud, De la Salud Ocupacional, (2001). República Dominicana.*

*Cortez, José (2007). Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Novena edición. Madrid, España: Tébar.*

*Parella, Santa y Martins, Filiberto (2010). Metodología de Investigación Cuantitativa, 3ra edición. Editorial: Fedeupel.*

*Cortez, José (2012). Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Décima edición actualizada. Madrid, España: Tébar*

*Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, Ma. (2003). Metodología de la Investigación. Edición 3. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.*

*Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, Ma. (1998). Metodología de la investigación. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V*

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, Ma. (2010)-*Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C.

Münch, Lourdes y Ernesto Ángeles. (1997). *Método y Técnicas de Investigación*. México, D. F.: Trillas.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3ra. Edición. Colombia. Pearson Educación.

Chiavenato, Idalberto (1999).*Administración de Recursos Humanos*. México. 5ta. Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.

Chiavenato, Idalberto (2009).*Gestión del Talento Humano*. 3ra. Edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.

Chiavenato, Idalberto (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.

Arias, Fidias (2006). *El Proyecto de Investigación*. 5ta edición. Venezuela. Editorial Episteme, C.A. Caracas.

Escoto, Alicia, (2005). *Gestión Humana*. 1ra edición. República Dominicana. Editora de Colores.

Escoto, Alicia, (1997). *Los formularios de Organización Laboral*. 1ra edición. República Dominicana. Editora de Colores.

Dessler, Gary. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. 11va. Edición. México. Pearson Educación.

Werther, Williams y Keith, Davis. *El Capital Humano de las Empresas*. 6ta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A

Levin, Richard & Rubin, David (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ma. Edición. México, Pearson Educación.

Asfhal, Ray (2000). *Seguridad Industrial y Salud*. 4ta Edición. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.

Campbell, Donald y Stanley, Julián (1966). *Diseños experimentales*. Editora Amorrortu.

Lee, Howard y Kerlinger, Fred (2002). *Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación de Ciencias Sociales*. 4ta edición. México. Ediciones McGraw-Hill Interamericana-

Dessler, Gary. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. 17va. Edición. México. Pearson Educación.

Ramírez, César (1999). *Seguridad Industrial Un Enfoque Integral*. México. Editorial Limusa.

C. Rayasfhal, (2000). *Seguridad Industrial y Salud*. 4ta edición México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.

Benavente, José. (1985). *Seguridad e Higiene Industrial*. República Dominicana. Departamento de publicaciones de la PUCMM.

Rojas, Raul (2004). *Guía para Realizar Investigaciones Sociales*. México, Editorial Plaza y Valdés, S. A. de C.V.

Mondy, R. Wayne y Noé, Robert M (1997). *Administración de Recursos Humanos*. 6ta edición. México. Editorial Prentice Hall.

Mondy, R. Wayne y Noé, Robert M (1997). *Administración de Recursos Humanos*. 11va edición. México. Editorial Prentice Hall,

Tamayo y Tamayo (2008). *Proceso de la Administración Científica*. 4ta edición. México. Editorial Limusa.

Mendenhall, William y Reinmuth, James (1978). *Estadística para Administración y Economía*. México. Grupo Editorial Iberoamérica.

Münch, Galindo y García, Martínez (2008). *Fundamentos de Administración*. Edición 7ma. México. Editor Trillas.

Cavassa, Cesar (1999). *Seguridad Industrial Un Enfoque Integral*. México. Editorial Lim