

# DIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

109 años



GESTION HUMANA

Sector Salud y Bienestar Integral



## AGENDA

1. Presentación
2. Cómo se organiza el cuidado de la Salud y Seguridad en UTE
3. Cómo cuidamos a nuestros colaboradores
4. Algunas experiencias recientes
5. Cierre

# PRESENTACION



**UTE**

Año fundación:  
1912

Empresa Pública de  
ciclo completo

Clientes\*:  
+ 1.500.000

Colaboradores/as:  
6.147  
Contratos ESMO 2.000

Hombres: 75%  
Mujeres: 25%

Áreas operativas:  
75%

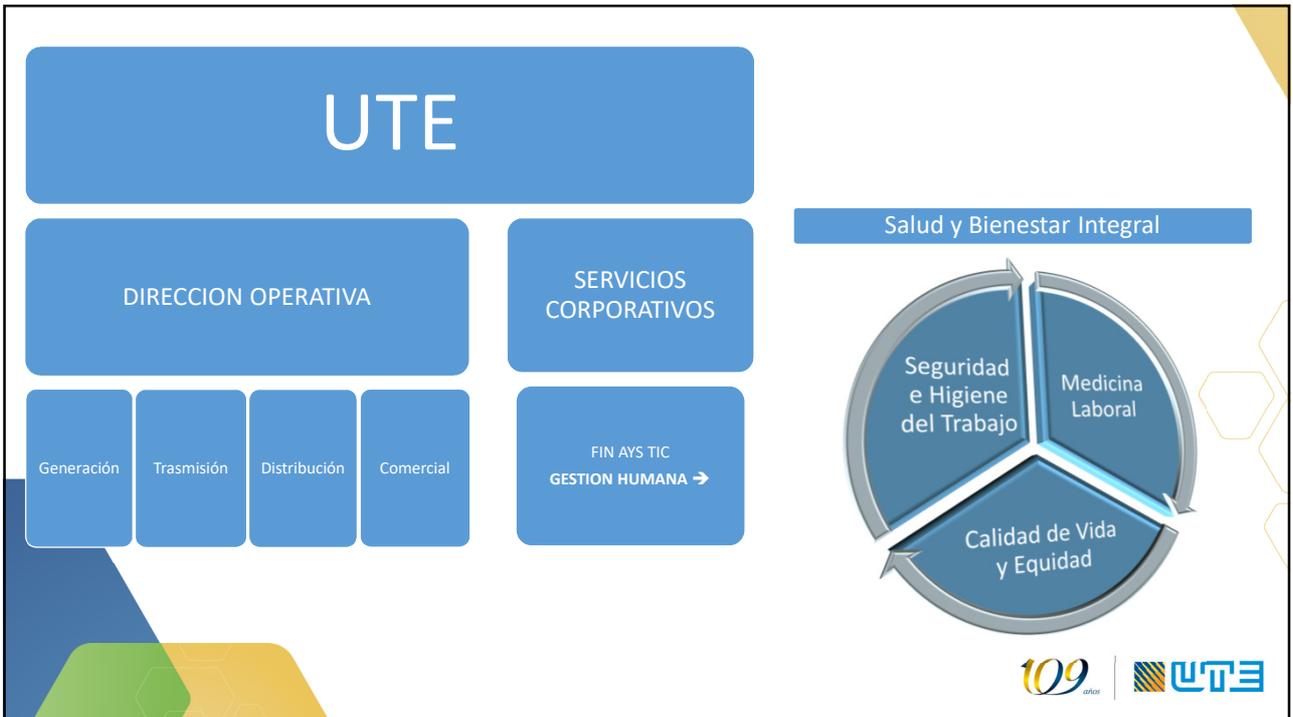
60 años o más: 12%  
Más de 45 hasta 60: 32%  
Más de 30 hasta 45: 41%  
30 años o menos: 15%

Promedio de edad:  
44,62

Fuente: UTE en Cifras  
Datos promedio de últimos ejercicios

Fuente: Administración de Plantilla.  
Datos a febrero 2022

# ORGANIZACIÓN



## Salud y Bienestar Integral



### DE QUE SE TRATA:

Son los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

a) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

b) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

## Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo

Dec 127/14

### ALGUNAS FUNCIONES:

- identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud ...;
- asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, ...
- vigilancia de la salud de los trabajadores ...;
- fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

109 años



COMO CUIDAMOS A  
NUESTROS COLABORADORES

# DESDE ANTES DE SU PRIMER DIA DE TRABAJO

Identificando los Peligros por puesto de trabajo / Area

Describiendo Especificando Cargos

Efectuando los Chequeos de ingreso para su Habilitación

Efectuando una adecuada Selección de la persona para la tarea

Capacitando en Seguridad y suministrando los EPP requeridos



# CAPACITACION INICIAL



# DURANTE EL DESARROLLO DE LA VIDA LABORAL

Chequeo ocupacional habilitante

Seguimiento y apoyo personal  
(alto ausentismo u otras dificultades sociales)

Vigilancia Sanitaria  
(por exposición a agentes específicos)

Cursos de Socorrismo RCB y Primeros Auxilios

Seguimiento y apoyo en caso de accidentes graves y otros  
(trabajo sobre estrés post traumático)





## DURANTE EL DESARROLLO DE LA VIDA LABORAL

Instancias de integración personal y familiar  
**PROYECTO PLENITUD**  
(con promoción de salud y en condiciones seguras)

Promoción de la salud / Espacio Saludable

Campaña "conoce tus números"

Índice de Masa Corporal



**CUIDA TU SALUD**

**MEDICINA LABORAL**  
SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL

**CUENTA CON NOSOTROS**

UTE  
La energía que nos une

Campaña  
"conoce tus números"

**CONOCE TUS NÚMEROS EN SALUD**

La energía que nos une

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_ C.I.: \_\_\_\_\_  
 FECHA: \_\_\_\_\_

PRESIÓN ARTERIAL		TUS NÚMEROS	
INFERIOR	NORMAL	PRE-hipertensión	hipertensión grado 1
< 80	85-120	130-139	≥ 140
< 60	60 - 70	80 - 89	90 - 99

ÍNDICE DE MASA CORPORAL		PERÍMETRO ABDOMINAL	
PIESO	TU NÚMERO	Colocarse de pie, piernas juntas, brazos a los lados y abdomen relajado. Medir con la cinta métrica a la altura del ombligo sin presionar, respirar y medir.	TU NÚMERO
ALTIMETRO	IMC	SALUDABLE	PROBABILIDAD DE PADRER UNA ENFERMEDAD CARDIOVASCULAR
< 16,0	DELICADA SEVERA	88 cm	ALTA
16,0 - 16,9	DELICADA MODERADA	90 - 99	MODERADA
17,0 - 18,4	DELICADA LEVE	100 - 109	BAJA
18,5 - 24,9	NORMAL	110 - 119	MODERADA
25,0 - 29,9	PRE-OBESO	120 - 129	ALTA
30,0 - 34,9	OBESIDAD LEVE	130 - 139	MODERADA
35,0 - 39,9	OBESIDAD MEDIA	140 - 149	ALTA
≥ 40	OBESIDAD SEVERA	≥ 150	MODERADA

UTE  
La energía que nos une

UTS Medicina Laboral - Proyecto Plenitud - Salud y Bienestar Integral



Promoción de la salud / Espacio Saludable

*"...De generación en generación amamantar es salud para tu hijo, amamantar es salud para Ti..."*

Oficina Comercial Chuy

## DURANTE EL DESARROLLO DE LA VIDA LABORAL

**Inspecciones de seguridad**

(incluye contratistas)

Planes de Seguridad con control de EPP y 3RP

al menos

2 /año/persona

Investigación de Accidentes e Incidentes y seguimiento de medidas correctivas

(Malla de Seguridad)

**Evaluaciones de riesgos**

(ej: Manejo Manual de Cargas)

Investigación de nuevos equipos para la mejora continua

(ej: cinturones, escaleras)

COMISION CENTRAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y BIPARTITAS DE SEGURIDAD Y SALUD





# Equipamiento de Protección Personal y Grupal

Cuero de alta calidad dieléctrica. Marcado normativo con las características de la alfombra.

Superficie antideslizante.

**NO DAR TENSION**

Prohibido tocar

## DURANTE EL DESARROLLO DE LA VIDA LABORAL

Seguimiento y apoyo a trabajadores/as con discapacidad promoviendo su plena integración

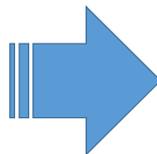
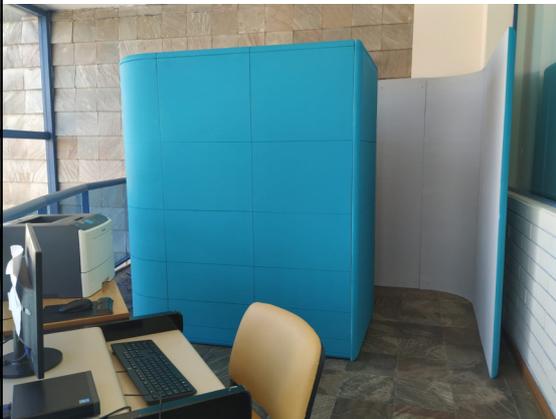
Medidas de apoyo a la Corresponsabilidad y Conciliación laboral  
(Teletrabajo, Salas lactancia móviles,...)

Guías de Buenas Prácticas

Calidad con Equidad de Género  
(Certificación Nivel 1 hacia el Nivel 2)



Medidas de apoyo a la Corresponsabilidad y Conciliación laboral  
(Teletrabajo, Salas móviles,...)



**CALIDAD DE VIDA Y EQUIDAD**

*Guía* **Corresponsabilidad**  
Para funcionarios/as, becarios/as

**CALIDAD DE VIDA Y EQUIDAD**

*Guía* **Buenas prácticas**  
ante situaciones de discapacidad

**CALIDAD DE VIDA Y EQUIDAD**

*Guía* **Comunicación libre de estereotipos y prejuicios**

OCTUBRE 2021

**¿Por qué una guía de corresponsabilidad?**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y varones.

Desde UTE en el trabajo en la conciliación y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y varones.

**¿De qué hablamos cuando decimos corresponsabilidad?**

<p><b>Roles de género:</b> Actitudes, capacidades, comportamientos, papeles o funciones sociales y limitaciones diferenciadas en mujeres y varones que, incluso, llegan a considerarse como "naturales" a pesar de que tienen un origen cultural.*</p>	<p><b>Responsabilidad:</b> Son las que tienen va derivan de la alter personas dependen personas con dis enfermas, o personas</p>
<p><b>Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:</b> Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a varones la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.</p>	<p><b>Cuidado:</b> Surge a partir de Requieren las perso sostenimiento y rep así como su bienestar</p>

\*Una Gálvez Muñoz, (2019). Medidas para facilitar la conciliación corresponsable el Covid-19 en Navarra.

**¿Qué son las buenas prácticas?**

Entendemos las «prácticas» como las relaciones que comparten las personas en la vida cotidiana. Las «buenas prácticas», bajo este entendido, tienen que ver con los vínculos sociales adecuados. Por lo tanto, en esta guía encontrarás ejemplos de buenas prácticas, para mantener un trato adecuado con aquellas personas a las que estar como con pers quienes com urbano, el tr ocio o cualq privado en el q

**¿Qué es la discapacidad?**

A lo largo de nuestra vida, todas las personas podemos tener una deficiencia visual, motriz, auditiva, intelectual o social. Sin embargo, es el entorno el que hace que una deficiencia se transforme en una discapacidad. Por este motivo, Jenny Morris\* plantea que «Una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio del consiste en un una discapacid En otras palab que una d discapacidad e barreras discr actitudinales, entre otras.

**La inclusión en el lenguaje**

Para tener una buena convivencia es necesario una comunicación libre de estereotipos y prejuicios. Para que la comunicación sea respetuosa es importante tener presente como las personas queremos ser nombradas y escucharnos. Las personas nos definimos por múltiples características: edad, identidad sexual, color de piel, clase social, religión, origen, capacidades físicas o intelectuales, etc. Nadie se define únicamente por uno de estos ejes (o ricos o afrodescendientes u homosexuales), somos fruto de una combinación específica y única, eso nos sitúa en el mundo. Para ser una sociedad realmente igualitaria, estos ejes identitarios nunca deben jerarquizarse unos por encima de otros.

**Racismo y prejuicios étnicos**

La racialización es una construcción social que sitúa a las personas blancas por encima del resto y eso tiene consecuencias administrativas, sociales, laborales, de estándares de belleza, etc. Los patrones genéticos no se establecen por límites continentales y no concuerdan con ninguna clasificación de las llamadas razas. Pero eso no quiere decir que el racismo no exista y no se tenga que combatir. Muchos países europeos colonizaron grandes partes del mundo, y como resultado de este proceso en nuestro lenguaje tenemos muchas expresiones etnocéntricas y de racismo, que están muy arraigadas y refuerzan la visión colonial que tenemos del mundo, evitémoslas. Construyamos un nosotros en el que todo el mundo tenga cabida.

¿Salves dice estas expresiones habituales son racistas?

«trabajar como un negro»

«trabajo de chinos»

«sin moros en la costa»

# AL FINALIZAR LA VIDA LABORAL ... e iniciar un nuevo proyecto de vida

Talleres de Apoyo a la Desvinculación

Entrevista de Egreso

Chequeo médico de egreso



**DISFRUTA  
TU TIEMPO LIBRE**

Segundo Proyecto de Vida

**109** | **UTE**

## DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA

Liderazgo asignado por UTE en HUM (SYBI)

Métodos de comunicación formal e informal claros

Protocolos, métodos de trabajo, cartelería, videos, regímenes especiales (estancos, salas paralelas, otros)

Guardia Médica (Triage, Aislación de contactos, minimizando brotes laborales)

Líneas de Apoyo



**LINEA DE APOYO PSICOLOGICO**

Gestión Humana teniendo en cuenta la situación de Emergencia Sanitaria, organizó un servicio de apoyo psicológico telefónico para los funcionarios, el mismo será atendido por los profesionales psicólogos de Medicina Laboral. Estará disponible los 7 días de la semana, 24 horas, en el número **099 375 808**.

**LÍNEA DE APOYO PSICOLÓGICO PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS, LA ANSIEDAD Y LA SOLEDAD EN SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA (COVID-19).**

Disponible los 7 días de la semana  
24 horas

**099 375 808**

Subgerencia Medicina Laboral  
Gerencia de Sector Salud y Bienestar Integral  
División Gestión Humana



**CONTACTOS MEDICINA LABORAL**

- ✉ [medicinacoronavirus@ute.com.uy](mailto:medicinacoronavirus@ute.com.uy)
- ☎ Guardia Medicina Laboral: 099 220 188
- ☎ Guardia Seguridad e Higiene: 099 624 072
- ☎ Guardia Violencia Doméstica 091 554 953

**LINEA DE APOYO VIOLENCIA DOMESTICA**

Gestión Humana a través del Departamento Calidad de Vida y Equidad ha instaurado un teléfono de apoyo para los casos de violencia doméstica. Todo trabajador o trabajadora puede contactarse con nuestros profesionales quienes los podrán asesorar y contener.

**091 554 953**

En este momento de emergencia sanitaria por el COVID 19, nos acercamos para decirte que:

**Si conocés a alguien en tu lugar de trabajo que esté viviendo una situación de violencia o a ti te está sucediendo, podés informarte o pedir ayuda.**

El asesoramiento es realizado por profesionales y especialistas de la unidad de Calidad de Vida y Equidad.

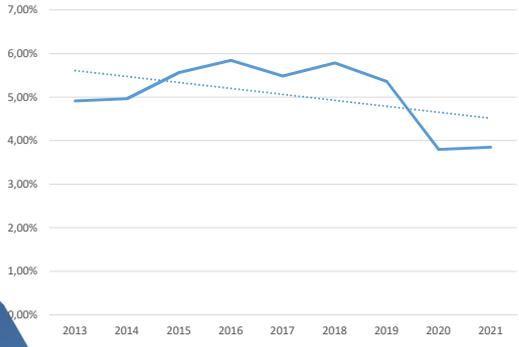
GS Salud y Bienestar Integral  
División Gestión Humana





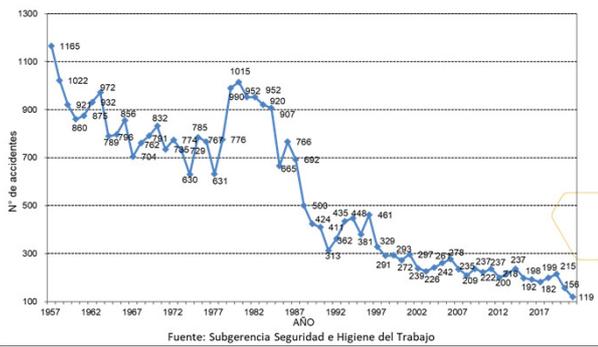

## ALGUNOS RESULTADOS

**Evolución índice ausentismo médico 2013 - 2021**



AÑO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Índice	4,91%	4,96%	5,56%	5,84%	5,48%	5,79%	<b>5,36%</b>	3,80%	<b>3,85%</b>

**UTE - EVOLUCIÓN DE LA ACCIDENTABILIDAD**  
Período: 1957-2021



AÑO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nº de accidentes	218	237	198	192	182	199	<b>215</b>	156	<b>119</b>

Fuente: Subgerencia Seguridad e Higiene del Trabajo






## **CAMPAÑA: CUANDO TE CUIDO A VOS ME CUIDO YO**

Motivación: Contando con formación abundante, EPP, EPC, Inspecciones, Malla de Seguridad y Planes de Seguridad, igualmente se suscitan accidentes.

Contó con el aval y apoyo de la CCSI.

Objetivo: Poner en primera plana nuevamente el concepto de la seguridad, el socio-cuidado. Foco en los principales riesgos a los que se expone el personal de la empresa Transito, Altura y Eléctrico.-

Metodología: Difusión de un video semanal corto de cada tema, por vías formales e informales, acompañado ex post de cartelera de refuerzo y finalmente un video y cartelera general.



**CUANDO TE CUIDO A VOS, ME CUIDO YO.**

No hay urgencia que justifique poner en riesgo una vida.

**LA SEGURIDAD ES TRABAJO DE TODAS Y TODOS.**






**CUANDO TE CUIDO A VOS, ME CUIDO YO.**

Utilizá arnés anti-caídas siempre que trabajes a 2 o más metros de altura. Y si tu compañera no lo usa, convencelo de hacerlo.

No hay urgencia que justifique poner en riesgo una vida.

**LA SEGURIDAD ES TRABAJO DE TODAS Y TODOS.**





**CUANDO TE CUIDO A VOS, ME CUIDO YO.**

Cuando estés trabajando en una instalación eléctrica, aplicá siempre las 5 Reglas de Oro. Y si un compañero no lo hace, convencelo de hacerlo.

1. Desenergización
2. Bloqueo y etiquetado
3. Verificación de ausencia de tensión
4. Puesta a tierra y cortacircuito
5. Señalización de zona de trabajo

No hay urgencia que justifique poner en riesgo una vida.

**LA SEGURIDAD ES TRABAJO DE TODAS Y TODOS.**





**CUANDO TE CUIDO A VOS, ME CUIDO YO.**

Cuando estés manejando, no utilices el teléfono celular. Y si un compañero lo hace, convencelo de no hacerlo.

No hay urgencia que justifique poner en riesgo una vida.

**LA SEGURIDAD ES TRABAJO DE TODAS Y TODOS.**




## PLAN DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Motivación: Identificación en jornadas de Promoción de Salud de problemas alineados con el tipo de trabajo y las condiciones que van más allá de la seguridad física. Incidencia de afecciones psicológicas en los/as trabajadores/as. Exigencia normativa a los efectos de mantener un lugar de trabajo seguro y sano.

Objetivo: Formar un equipo especializado y comenzar a evaluar este tipo de riesgos poco trabajados en el mercado uruguayo incorporando unidades de mayor porte para años próximos.-

Metodología: Formación interna en Riesgos Psico Sociales. Conformación de equipo e inicio de pruebas piloto para la evaluación de los mismos en unidades pequeñas de la empresa previo a dar el paso a unidades de mayor porte.



Los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL** son factores de la organización del trabajo y su entorno social que tienen la probabilidad de causar un daño en la salud de los trabajadores.



Cuando los trabajadores están expuestos a **factores de riesgo psicosocial** -teniendo en cuenta la intensidad, frecuencia y duración de los mismos- pueden experimentar **situaciones de estrés** perjudiciales para su salud.

## ✓ CoPsoQ istas21

Herramienta para la **evaluación y prevención** de factores de riesgos psicosociales en empresas.

Se utiliza para **identificar y valorar** los factores de riesgos psicosociales, facilitando el diseño e implementación de **medidas preventivas** que apunten a una organización del trabajo más saludable.

- Aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad.
- Enfatiza en su procesos aspectos de sensibilización y motivación.
- Es una actividad técnica-experta con una fuerte componente participativa para los trabajadores
- Su objetivo principal es la mejora de las condiciones de trabajo.



## ✓ CoPsoQ istas21

**Este instrumento:**  
**Identifica, mide y valora la exposición a seis grandes grupos de riesgo para la salud en el trabajo.**

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- Inseguridad sobre el futuro
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Doble presencia
- Estima



**UTE: UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR**

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL**

- ▶ Planes de Seguridad Laboral
- ▶ Promoción de la salud
- ▶ Plan de Desvinculación
- ▶ Plan de Clima Laboral



109 años

