

Vigilancia Ambiental con sus respectivas evaluaciones ambientales

Author : leonardoparadavalencia@gmail.com

D) **Vigilancia Ambiental con sus Respectivas Evaluaciones Ambientales** detallando. La empresa debe coordinar con su **organismo administrador** o **entidad evaluadora**, dicha evaluación.

1. Características generales del recinto:

Se debe realizar una descripción de las características generales del recinto donde se encuentran cada uno de los puestos de trabajo que se evalúan (recinto cerrado, abierto, semiabierto, dimensiones, materiales de las superficies, etc.). Esta descripción debe ser en función de las características constructivas (materiales), dimensiones (área en m²), y de espacios donde se encuentran los puestos de trabajo evaluados. Siempre que sea posible, dicha descripción incluirá información relacionada con las propiedades acústicas de los pisos, paredes y techos, del recinto (acondicionamiento acústico) y debe quedar registrado en algún documento junto con el registro de las modificaciones arquitectónicas que pudiesen ir experimentando en el tiempo. La importancia de este ítem radica en que el problema de la exposición a ruido de los trabajadores puede abordarse también desde el punto de vista ingenieril-arquitectónico, implementando un acondicionamiento acústico en los recintos donde se realizan las tareas y disminuyendo de esa manera la energía reverberante que quede en una sala.

1. Puesto de trabajo evaluado:

Se deben nombrar todos los puestos de trabajo que igualen o superen los **80 dB(A)**, a su vez se debe realizar una descripción de la(s) tarea(s) específica(s) que se desarrollan, considerando los resultados de la evaluación inicial de diagnóstico o screening. Si no cuenta con mediciones de screening, se puede utilizar el criterio cualitativo para determinar si los niveles de ruido pueden estar en el rango de los **80 dB(A)**.

- En un lugar donde 2 personas con audición normal, ubicadas a 2 metros de distancia una de la otra y sin que existan obstáculos entre ellas, para comprender lo que se dicen necesitan hablarse fuerte o gritarse para comunicarse, en la peor condición de exposición, entonces el Nivel de Ruido está en torno a los **80 dB(A)**. Esto hasta que por medio de los informes de su **OAL** (que incluya a todos los puestos) se pueda determinar claramente cuáles son los puestos que deben ingresar a este Sistema de Gestión.

1. Ubicación y áreas de influencia de las fuentes de ruido.

Considerando la influencia que pueda tener una fuente de ruido desde el punto de vista del nivel

de ruido que genera en un puesto de trabajo determinado, se debe identificar para cada puesto de trabajo, las principales **fuentes de ruido** y su **ubicación**, considerando además las **fuentes de carácter secundario**. Se debe contar además con un **registro gráfico o escrito** de la **ubicación de dichas fuentes**. Se debe además, establecer un **mecanismo que permita determinar cambios** en la **ubicación de las fuentes de ruido** y **modificaciones a las áreas de influencia de éstas**. Dichos cambios deben quedar consignados en la **siguiente actualización** del **Sistema de Gestión**.

1. Principales fuentes generadoras de ruido que influyen en el puesto de trabajo evaluado.

Se debe enumerar y nombrar las fuentes de ruido tanto **principales** como **secundarias** (si es que existen). Para esto se debe considerar para cada puesto de trabajo, aquellas fuentes que influyen y generan los niveles de ruido que afectan a los trabajadores en cada uno de ellos. Se entiende que las **fuentes principales** son aquellas que contribuyen en mayor medida a la exposición de los trabajadores. Por otro lado, se considera que las **fuentes secundarias** son aquellas que, sin ser las que generan los mayores niveles de ruido en un puesto determinado, contribuyen al nivel total. Por ende, en el Sistema de Gestión se debe explicitar qué se entiende por **fuerza principal** y por **fuerza secundaria**. Se debe tener en consideración que en muchos casos no necesariamente las **fuentes de ruido principales y secundarias** que se perciben están directamente asociadas al puesto de trabajo considerado. Pueden existir puestos que no estén vinculados con la generación de ruido, y que sean las **fuentes de ruido de los procesos principales o puestos de trabajo aledaños** los que generan los niveles de ruido que son percibidos en los primeros. En este caso, la **fuerza de ruido** involucrada igual debe considerarse como influyente en el puesto de trabajo contemplado. Se debe además, establecer un **mecanismo que permita determinar cambios** respecto de las principales fuentes de ruido por cada puesto. Dichos cambios deben quedar consignados en la siguiente actualización del sistema de gestión.

1. Actividad o tarea que se realiza en el puesto de trabajo.

Se deben identificar todas las actividades o tareas que se realizan en cada uno de los puestos de trabajo con exposición a ruido, las que deben ser descritas en forma detallada. En la descripción se debe tomar en cuenta todas las actividades realizadas durante la jornada laboral, incluyendo las de alimentación y descanso, de tal manera de confirmar o descartar cuáles son aquellas en las que el trabajador puede estar expuesto a ruido y en cuáles no.

En función de la actualización del sistema de gestión se debe establecer los **mecanismos para actualizar la información** asociada a las actividades o tareas realizadas en el puesto de trabajo.

1. Número de trabajadores que realiza una tarea determinada.

Se debe detallar el **número de trabajadores** para cada **puesto de trabajo** a evaluar y para cada

una de las tareas específicas asociadas a estos puestos. Se debe considerar que este **número de trabajadores puede cambiar**, lo que debe ser contemplado cada vez que se **actualice el sistema de gestión**.

1. Tiempo asociado a cada tarea para cada trabajador.

Se debe indicar el **tiempo asociado** a la realización de cada una de las **tareas o actividades del puesto de trabajo** que se evalúa y **definir algún criterio explícito** para el caso de aquellas tareas en las que los tiempos de realización son variables. Estos tiempos deben considerar todas las actividades que se realizan en estos puestos, incluidos los periodos de alimentación y de descanso, y de su correcta determinación dependerá el establecimiento de los **tiempos de exposición al ruido** y, en consecuencia, los tiempos de medición que correspondan y/o la Dosis de Ruido Diaria a la que se estará expuesto en el puesto de trabajo. En función de la **actualización del sistema de gestión** se deben establecer los **mecanismos para actualizar** la información relacionada con los **tiempos asociados** a las actividades o tareas realizadas en el **puesto de trabajo**.

1. Presencia de Ciclos de Trabajo.

Desde el punto de vista de la **exposición ocupacional a ruido**, un **Ciclo de Trabajo** se refiere a un **conjunto de tareas con características similares que se repiten cíclicamente (a lo menos 2 veces), una tras otra**. La caracterización correcta de la existencia de ciclos de trabajo, tiene como objetivo **optimizar el número de mediciones** que se debe realizar, considerando que si se establecen claramente éstos, la dosis de ruido medida en un ciclo se puede proyectar al número total de ciclos, de acuerdo a lo especificado en la metodología nacional de referencia: “**Instructivo para la Aplicación del D.S. 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º, Agentes Físicos – Ruido**”. En caso de existir, se debe detallar la presencia de **ciclos de trabajo** y determinar la **duración** de cada uno de los ciclos y el **número de ciclos** que se realiza por jornada. Si estos ciclos son variables día a día, se debe establecer un registro de esta situación por una cantidad de días que permita obtener un **valor promedio** tanto para la duración del ciclo como el número de éstos. Esta información deberá quedar registrada para cada puesto con estas características.

1. Existencia de Grupos Similares de Exposición (GSE).

Se debe señalar, si es que existe algún **conjunto de trabajadores que realice una misma tarea**, usando las **mismas materias primas** y durante el **mismo tiempo**, de manera que su **exposición a ruido sea equivalente** durante la jornada laboral.

Debe quedar claro que la **determinación de los GSE es en función de la exposición a ruido laboral** y no en función de las características similares de un puesto de trabajo en comparación con otro.

Siempre que sea posible, la determinación correcta de un **GSE** tiene como objetivo **optimizar el**

número de mediciones que se debe realizar, considerando que si dicho grupo se establece claramente, se pueden **extrapolar al total de trabajadores** que constituyen el grupo de exposición similar, los resultados de las evaluaciones de ruido que se realicen a un individuo o a un acotado número de miembros de dicho grupo, de acuerdo a lo especificado en la metodología nacional de referencia: “**Instructivo para la Aplicación del D.S. 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º, Agentes Físicos – Ruido**”.