

INNOVA

Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS)
Vol. 2 | Edición 2026 | Congreso de Riesgos Laborales

LA SEGURIDAD
LABORAL
NO ES
OPCIONAL.
ES PRIORIDAD.

◀ Marcos Santana
Presidente ACIS

EL RIESGO LABORAL EN LA REP. DOMINICANA

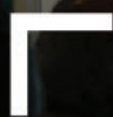
Los retos del Dr. Agustín
Burgos y la IDOPPRIL

CUMPLIR ES UN BUEN NEGOCIO

Las ventajas de
mantener un ambiente
laboral seguro

GOBERNAR PARA PROTEGER

El Compliance, RSC Y
prevención de riesgos
laborales



ACIS

Asociación de
Comerciantes e
Industriales

Una **trayectoria** construida
junto al **desarrollo de Santiago**



CONGRESO

10 • VOCES QUE CONSTRUYEN EL CONGRESO

Reflexiones realizadas por Miguel Esteban Pérez, Pasado Coordinador del Congreso Internacional de Riesgos Laborales.

12 • UNA HISTORIA DE COMPROMISO CON LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

José Octavio Pérez Zapata repasa la historia del Congreso y la importancia de asumir la prevención como un compromiso ético y estratégico.

14 • COORDINAR UN CONGRESO QUE TRASCIENDE.

Osiris Isidor analiza los desafíos actuales de la gestión preventiva y presenta los tres ejes clave de esta nueva edición: Seguridad Vial, Era Digital y Salud Integral.

DE INTERÉS

18 • EL LIDERAZGO FUNCIONAL EN LA SALUD OCUPACIONAL

Un análisis de la Dra. Irma Juárez sobre el impacto del liderazgo preventivo en el bienestar laboral y la productividad.

20 • EL ÉXITO PROFESIONAL NO DEBERÍA COSTARNOS LA SALUD

Reflexión de Jeffrey Medina sobre los riesgos psicosociales y la importancia de proteger el bienestar mental en el entorno laboral.



INSTITUCIONAL

22 • LOS ORÍGENES DE LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES E INDUSTRIALES (ACIS)

ACIS: Seis décadas de compromiso cívico y desarrollo empresarial por Sandy Filpo.

24 • GALERÍA DE PASADOS PRESIDENTES

REPORTAJES

26 • ACIS: UNA TRAYECTORIA CONSTRUIDA JUNTO AL DESARROLLO DE SANTIAGO

Reflexiones sobre la trayectoria y el futuro de la ACIS, en el marco de la conmemoración de sus 65 años de historia y representación empresarial en Santiago.



34 • EL RIESGO LABORAL EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

El desafío de la prevención de riesgos laborales y la siniestralidad vial por el Dr. Agustín Burgos, Director Ejecutivo del IDOPPRIL.

42 • GOBERNAR PARA PROTEGER: COMPLIANCE, RSC Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social corporativa en la prevención de riesgos laborales por Luis A. Sousa Duvergé, Abogado.

ENCUENTROS

48 • EVENTOS Y VISITAS



EDITORIAL

Toda transformación empresarial comienza con una decisión de liderazgo. Durante años, la seguridad y la salud en el trabajo fueron entendidas principalmente como obligaciones legales. Hoy, esa visión resulta insuficiente. En un entorno marcado por la innovación tecnológica, la automatización y una creciente competitividad, la prevención de los riesgos laborales se ha convertido en un elemento estratégico que fortalece la productividad, protege el talento humano y contribuye a la sostenibilidad de las organizaciones.

Con esa visión nace el Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales de la Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS), como un espacio para impulsar una cultura preventiva basada en el liderazgo, la innovación y la mejora continua. Las empresas que integran la seguridad y la salud en su gestión no solo reducen los accidentes laborales, sino que fortalecen su capacidad de adaptación y construyen organizaciones más resilientes.

Cada accidente laboral trasciende las estadísticas: afecta a las personas, a sus familias y al desempeño de las empresas. Por ello, proteger el capital humano no debe asumirse solo como un deber legal, sino como una decisión estratégica que fortalece la competitividad y la continuidad de las organizaciones.

La ACIS reafirma su compromiso con un modelo empresarial donde la competitividad y la responsabilidad social avanzan juntas. Este Congreso invita a ir más allá del cumplimiento normativo y consolidar una cultura preventiva que impulse empresas más seguras, innovadoras y sostenibles.

Porque el verdadero éxito empresarial no depende únicamente de los resultados, sino de la capacidad de proteger y valorar a las personas que hacen posible cada logro. Invertir en su seguridad es invertir en el futuro de nuestras empresas y del país.

DIRECTORIO

Dirección General para
Revista Innova

**ING. MARCOS SANTANA
MENA**

Presidente ACIS

Dirección Editorial para
Revista Innova

MÁXIMO R. ZAPATA

Coordinador de la Comisión de
Comunicaciones

Editora

GREILY PARRA PEÑA

Gerente de Capacitación y Calidad

Coordinación

CRISELMY RAMÍREZ

Directora Ejecutiva ACIS

Diseño y Diagramación

HAROLD M. ZAPATA

Stanharold Industrial

Fotografía

GUILLERMO GONZÁLEZ

Guillermo Multimedia

UNSPLASH

Colaboradores

DR. AGUSTÍN BURGOS

Director Ejecutivo IDOPPRIL

SANDY A. FILPO

Pasado Presidente de la ACIS

CRISELMY RAMÍREZ

Directora Ejecutiva ACIS

GREILY PARRA PEÑA

Gerente de Calidad y Capacitaciones.

MÁXIMO ZAPATA

Coordinador de la Comisión de
Comunicaciones

ING. LUIS LORA

Secretario General ACIS

BERNARDO ESPINOSA

Tesorero ACIS

OSIRIS ISIDOR

Coordinador Comisión Organizadora
Congreso y Directivo ACIS

JOSÉ M. MINIER

Directivo de la Asociación de
Comerciantes e Industriales ACIS

EDDY ÁLVAREZ

Miembro Comisión Organizadora Congreso
y Directivo ACIS

JOSÉ OCTAVIO PÉREZ ZAPATA

Pasado Coordinador Comisión Organizadora
Congreso y Vicepresidente ACIS

MIGUEL E. PÉREZ

Pasado Coordinador Comisión Organizadora
Congreso.

FÉLIX E. GARCÍA

Pasado Coordinador Comisión Organizadora
Congreso.

**PRESIDENTE ACIS
ING. MARCOS SANTANA MENA**

XI CONGRESO INTERNACIONAL DE

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Al ser parte del XI Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales, no es solo presencia de marca, es posicionarse como líder en el cuidado del capital humano y la eficiencia operativa.

En nuestra 11va edición, reuniremos a los tomadores de decisiones más influyentes de la Región Norte. Su marca será sinónimo de seguridad, bienestar y cumplimiento normativo.

FICHA RÁPIDA

■ Conexión Directa B2B

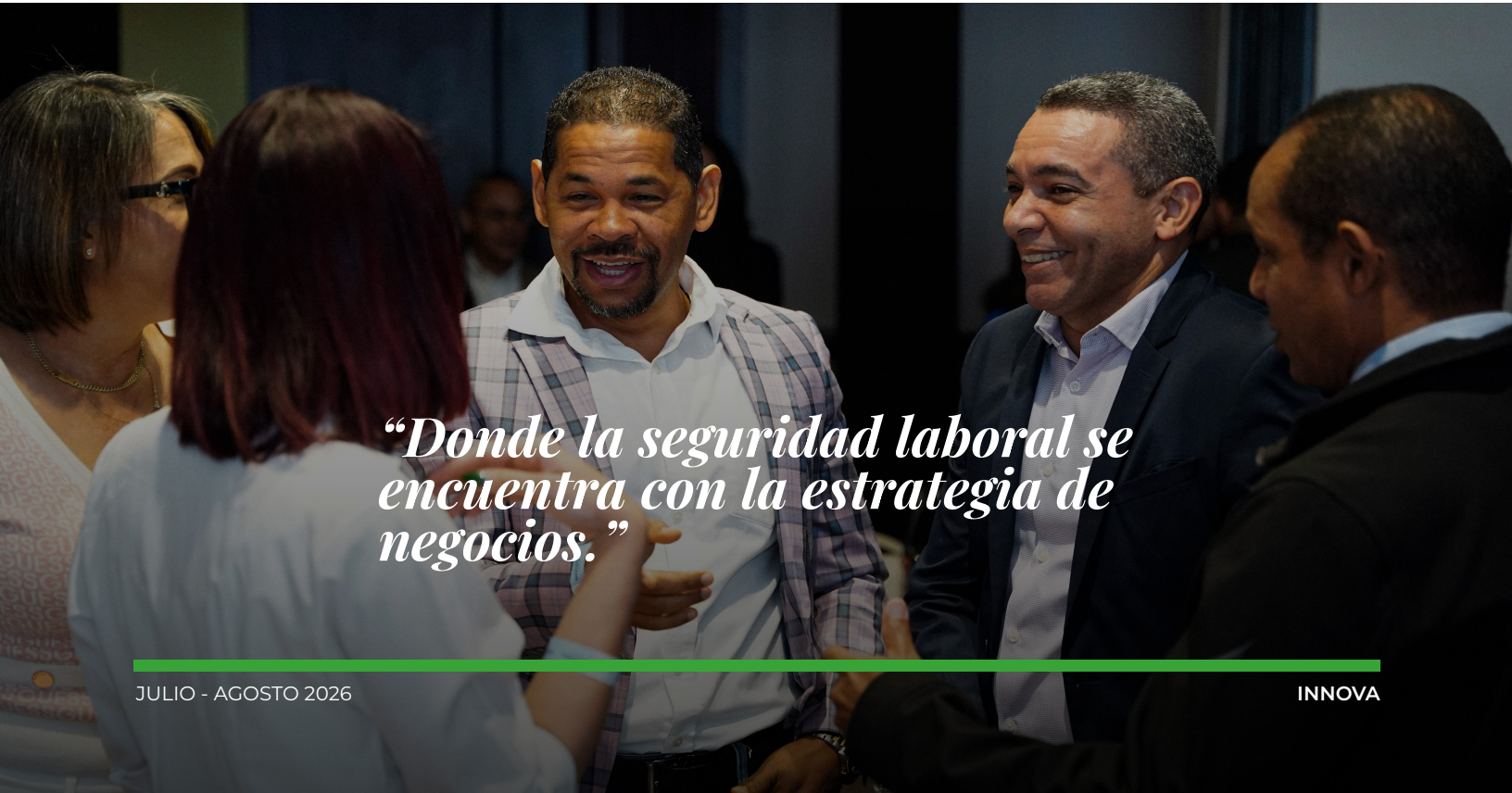
Acceso a gerentes generales, recursos humanos y líderes industriales.

■ Reputación Corporativa

Asocie su empresa a valores de protección y excelencia.

■ Networking de Alto Nivel

Espacios diseñados para generar alianzas reales.



“Donde la seguridad laboral se encuentra con la estrategia de negocios.”

PREVENCIÓN DE INCENDIOS EN EL LUGAR DE TRABAJO: LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS.



SIRIS ISIDOR ISIDOR RODRIGUEZ & ASOCIADOS
SACOR ING. ELSA LORA / ING. LORA

PERFIL DEL ASISTENTE

¿QUIÉN TENDRA ACCESO
A SU MARCA?



DIRECTORES GENERALES

Dueños de empresas y CEOs.



GESTIÓN HUMANA

Gerentes de RRHH y talento.



PREVENCIONISTAS

Ingenieros de seguridad y riesgos.



SALUD OCUPACIONAL

Médicos y especialistas.

10 EDICIONES DE ÉXITO, IMPACTO Y TRAYECTORIA

Contando con:

Al apoyar el XI Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales 2026, su empresa reafirma su compromiso con la protección de la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, demostrando una visión empresarial responsable y sostenible.

Esta participación fortalece su imagen institucional, proyecta liderazgo en materia de prevención y seguridad laboral, y evidencia una genuina responsabilidad social empresarial, contribuyendo activamente a la construcción de entornos de trabajo más seguros, productivos y humanos para beneficio de toda la sociedad.

- Más de 5,000 profesionales capacitados a lo largo de las 10 ediciones anteriores.
- Expertos de más de 15 países han compartido sus conocimientos y mejores prácticas en la prevención de riesgos laborales.
- Temáticas innovadoras abordadas en materia de seguridad.
- Participación de más de 500 empresas locales e internacionales, comprometidas con la seguridad y salud de sus trabajadores.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE SER PARTE DEL CONGRESO INTERNACIONAL?

-  VISIBILIDAD
-  NETWORKING
-  COMPROMISO SOCIAL Y EMPRESARIAL

Participar en el Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales representa una oportunidad para fortalecer conocimientos, generar conexiones estratégicas y contribuir activamente al desarrollo de una cultura preventiva en las organizaciones.

En un entorno empresarial en constante transformación, este Congreso reúne a especialistas nacionales e internacionales, líderes empresariales, representantes del sector público y profesionales comprometidos con la seguridad, la salud ocupacional y la sostenibilidad.

Ser parte de esta experiencia le permitirá:

- **Fortalecer su visión estratégica**, accediendo a conferencias y paneles sobre las tendencias, innovaciones y mejores prácticas en prevención y gestión de riesgos laborales.
- **Ampliar su red de contactos (Networking)**, interactuando con ejecutivos, tomadores de decisiones, expertos y organizaciones líderes de diversos sectores productivos.

- **Conocer soluciones e innovaciones**, a través del área comercial y de exhibición, donde empresas presentarán tecnologías, productos y servicios orientados a mejorar la seguridad y el bienestar laboral.
- **Reafirmar su compromiso social y empresarial**, impulsando organizaciones más seguras, sostenibles y enfocadas en el bienestar de las personas.
- **Formar parte de un espacio de intercambio de experiencias**, donde el conocimiento, la colaboración y la innovación se convierten en herramientas para enfrentar los desafíos actuales del mundo del trabajo.

Más que un evento académico, el Congreso es un escenario para aprender, conectar e inspirar acciones que generen un impacto positivo en las empresas, los trabajadores y la sociedad.

VOCES QUE CONSTRUYEN EL CONGRESO

Reflexiones de Miguel Esteban Pérez
Coordinador del Congreso (2022-2024)

Ha sido uno de los mayores privilegios de mi vida profesional. Coordinar el Congreso significó asumir la responsabilidad de preservar un espacio de formación que ya era un referente nacional e internacional. Más que organizar un evento, fue contribuir a mantener viva una comunidad comprometida con la prevención, la innovación y la construcción de ambientes de trabajo más seguros.

El Congreso ha evolucionado al mismo ritmo que los desafíos del mundo laboral. Pasó de concentrarse principalmente en la seguridad industrial a integrar temas como salud mental, bienestar organizacional, sostenibilidad, transformación digital, inteligencia artificial y nuevas formas de trabajo. Esa capacidad de adaptarse sin perder su esencia ha sido una de sus mayores fortalezas.

Su vigencia radica en que nunca ha dejado de escuchar las necesidades de las empresas y de los profesionales. Cada edición incorpora nuevas tendencias, expertos de alto nivel y experiencias prácticas que permiten convertir el conocimiento en acciones concretas. Además, el respaldo institucional de ACIS ha garantizado

un estándar de calidad que genera confianza y credibilidad.

Sin duda, el mayor reto fue reactivar el Congreso después de la pandemia. Durante dos años el evento tuvo que suspenderse y existía la incertidumbre sobre cómo volver a reunir a la comunidad preventiva. Decidimos asumir el desafío de realizar una edición completamente virtual, en un momento en que este formato aún representaba un territorio desconocido para muchos.

Aquello implicó replantear la logística, incorporar nuevas herramientas tecnológicas, coordinar conferencistas desde distintos países, gestionar diferencias horarias y mantener el interés de patrocinadores y participantes a través de una pantalla. Más allá de la tecnología, el verdadero desafío fue demostrar que la calidad académica, el intercambio de experiencias y el sentido de comunidad podían mantenerse aun en la distancia. Su vigencia radica en que nunca ha dejado de escuchar las necesidades de las empresas y de los profesionales. Cada edición incorpora nuevas tendencias, expertos de alto nivel y experiencias prácticas que permiten convertir el conocimiento en acciones concretas. Además, el

respaldo institucional de ACIS ha garantizado un estándar de calidad que genera confianza y credibilidad.

Esa experiencia nos dejó una gran enseñanza: la prevención también significa anticiparse, adaptarse y encontrar soluciones cuando el entorno cambia.

“La innovación dejó de ser una opción para convertirse en una necesidad.”

respaldo institucional de ACIS ha garantizado un estándar de calidad que genera confianza y credibilidad.

Esa experiencia nos dejó una gran enseñanza: la prevención también significa anticiparse, adaptarse y encontrar soluciones cuando el entorno cambia.

Sin duda, el mayor reto fue reactivar el Congreso después de la pandemia. Durante dos años el evento tuvo que

suspenderse y existía la incertidumbre sobre cómo volver a reunir a la comunidad preventiva. Decidimos asumir el desafío de realizar una edición completamente virtual, en un momento en que este formato aún representaba un territorio desconocido para muchos.

Aquello implicó replantear la logística, incorporar nuevas herramientas tecnológicas, coordinar conferencistas desde distintos países, gestionar diferencias horarias y mantener el interés de patrocinadores y participantes a través de una pantalla. Más allá de la tecnología, el verdadero desafío fue demostrar que la calidad académica, el intercambio de experiencias y el sentido de comunidad podían mantenerse aun en la distancia.

Esa experiencia nos dejó una gran enseñanza: la prevención también significa anticiparse, adaptarse y encontrar soluciones cuando el entorno cambia. La innovación dejó de ser una opción para convertirse en una necesidad.

Recuerdo con especial satisfacción el momento en que comprobamos que la edición virtual había logrado conectar participantes y conferencistas de distintos países con un nivel de interacción que superó nuestras expectativas. Fue la confirmación de que, incluso en circunstancias extraordinarias, el conocimiento siempre encuentra la manera de llegar a quienes lo necesitan.

Hoy la prevención es un componente esencial de la estrategia empresarial. Las organizaciones más competitivas han comprendido que proteger a las personas también fortalece la productividad, la sostenibilidad, la

reputación y la capacidad de innovar. La prevención ya no es un costo; es una inversión que genera valor para toda la organización.

Nunca dejen de aprender. Los riesgos evolucionan constantemente y las soluciones también. La mejor herramienta de un profesional de la prevención es la actualización permanente, el trabajo colaborativo y la capacidad de anticiparse a los cambios antes de que se conviertan en problemas.

Si en una frase tuviese que decir lo que representa el Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales, sería que:

“Un espacio donde el conocimiento se convierte en cultura preventiva y la colaboración se transforma en un futuro laboral más seguro.”



Miguel Esteban Pérez
Ex-Coordinador del Congreso Internacional

¿Qué deseo para el futuro del Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales?

Deseo que continúe creciendo como un referente para la región, integrando nuevas disciplinas, aprovechando las oportunidades que ofrecen la tecnología y la inteligencia artificial, y manteniendo siempre el compromiso con la excelencia académica. Pero, sobre todo, deseo que nunca pierda la capacidad de reinventarse frente a los nuevos desafíos, porque precisamente esa resiliencia ha sido una de las claves que le ha permitido llegar con éxito a su undécima edición.

Escrito por José Octavio Pérez Zapata | Fotografía: ACIS

UNA HISTORIA DE COMPROMISO CON LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

Hay iniciativas que nacen para responder a una necesidad inmediata y otras que, con el paso del tiempo, se convierten en verdaderos referentes de transformación. El Congreso de Prevención y Gestión de los Riesgos Laborales pertenece a esta última categoría. Lo que inició como una visión compartida por un grupo de profesionales comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo, hoy constituye uno de los escenarios académicos y técnicos más importantes de la región norte de la República Dominicana para el intercambio de conocimientos y experiencias en materia de prevención.

Mirando hacia atrás, resulta inevitable sentir orgullo por haber impulsado, junto a un extraordinario equipo de trabajo, la celebración de la primera edición del congreso. Aquella decisión implicó asumir grandes desafíos, invertir incontables horas de planificación y creer firmemente que era posible crear un espacio que contribuyera al fortalecimiento de la cultura preventiva en nuestro país. El tiempo ha demostrado que el esfuerzo valió la pena.

Desde sus inicios, el congreso ha evolucionado al mismo ritmo que la

sociedad, el mercado laboral y las exigencias del entorno empresarial. Hoy existe una mayor conciencia sobre la importancia de gestionar adecuadamente los riesgos laborales, no solo para cumplir con las normas legales, sino como un elemento esencial para proteger la vida, preservar la salud de los trabajadores y elevar la productividad de las organizaciones. Esa evolución también ha venido acompañada de un creciente interés por parte de empleadores, profesionales de la seguridad y colaboradores que comprenden que un entorno laboral seguro constituye un factor estratégico para el desarrollo sostenible.

Uno de los principales valores del congreso ha sido convertirse en un espacio permanente para el aprendizaje. Año tras año, especialistas nacionales e internacionales comparten investigaciones, experiencias, innovaciones y buenas prácticas que permiten comprender mejor los desafíos actuales de la seguridad y salud ocupacional. La transferencia de conocimientos y el intercambio de experiencias entre expertos y participantes han fortalecido la calidad técnica del evento y han contribuido a elevar el nivel profesional de quienes tienen

la responsabilidad de gestionar la prevención en sus organizaciones.

Sin duda, uno de los momentos más complejos de esta trayectoria fue la celebración del congreso durante la pandemia provocada por el COVID-19. La incertidumbre, las restricciones sanitarias y las limitaciones para realizar actividades presenciales obligaron al comité organizador a replantear completamente la forma de desarrollar el evento. Sin embargo, lejos de convertirse en un obstáculo, aquella crisis representó una oportunidad para innovar. La realización virtual del congreso permitió reunir expositores internacionales desde distintos países y conectar a cientos de participantes mediante plataformas tecnológicas que hicieron posible mantener vivo el compromiso con la formación continua. Aquella experiencia confirmó que la capacidad de adaptación también constituye una herramienta esencial de la gestión de riesgos.

A lo largo de estos años también ha sido posible observar una transformación significativa en la cultura preventiva de las empresas de la región y del país. Sectores altamente regulados, especialmente aquellos vinculados al



Ponencia en el X Congreso de Riesgos laborales.

comercio internacional, la industria y los servicios especializados, han fortalecido sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, incorporando estándares cada vez más exigentes y promoviendo ambientes laborales más seguros y saludables. Este cambio responde, en parte, al esfuerzo conjunto de instituciones, empresas, profesionales y espacios académicos como este congreso, que han mantenido viva la discusión sobre la importancia de la prevención.

Pero el verdadero desafío continúa siendo consolidar esa cultura preventiva en todos los niveles de las organizaciones. La seguridad laboral no puede entenderse únicamente como una obligación legal; debe asumirse como un compromiso ético con las personas y como una inversión que fortalece la competitividad, la sostenibilidad y la reputación de las empresas. Cada accidente evitado representa una familia protegida, un trabajador preservado y una organización más eficiente.

Por ello, este congreso constituye también una invitación permanente a las nuevas generaciones de empleadores, directivos, profesionales y gestores de riesgos laborales. Son ellos quienes tendrán la responsabilidad de continuar fortaleciendo los sistemas de prevención, incorporar nuevas tecnologías, anticipar riesgos emergentes y promover organizaciones donde la protección de la vida y la salud ocupe un lugar prioritario dentro de la estrategia empresarial.

Después de cada edición, queda la satisfacción de haber contribuido a un propósito mayor: generar conciencia, compartir conocimiento y construir una comunidad comprometida con la excelencia en la gestión de los riesgos laborales. Esa es, precisamente, la esencia del Congreso de Prevención y Gestión de los Riesgos Laborales: un espacio de reflexión, aprendizaje e innovación que continúa creciendo gracias al esfuerzo colectivo de todos los que creen que la prevención no



José Octavio Pérez Zapata

Excoordinador de la comisión del Congreso de Riesgos laborales.

es un costo, sino una inversión en el bienestar de las personas y en el futuro de las organizaciones.

“Porque cada congreso deja nuevas enseñanzas, pero, sobre todo, reafirma una convicción: la cultura de la prevención se construye todos los días, con conocimiento, liderazgo y compromiso.”

CONGRESO

Escrito por Osiris Isidor | Fotografía: ACIS



COORDINAR UN CONGRESO QUE TRASCIENDE

El desafío de sostener una visión de prevención que transforma organizaciones.

Asumir la coordinación del XI Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales representa una responsabilidad que va mucho más allá de organizar una agenda académica o coordinar una actividad institucional.

Significa asumir el compromiso de continuar una historia que, durante once años, de manera ininterrumpida, ha logrado mantenerse vigente, crecer y convertirse en un espacio de referencia para quienes creemos que la prevención debe ocupar un lugar estratégico dentro de las organizaciones.

Cuando se observa el recorrido de este congreso, se comprende que no hablamos únicamente de conferencias o encuentros profesionales. Hablamos de una iniciativa que ha acompañado la evolución del mundo del trabajo, promoviendo conversaciones necesarias sobre cómo proteger mejor a las personas, fortalecer la productividad y construir entornos laborales más sostenibles.

Ser parte de esta trayectoria y tener hoy la oportunidad de coordinar esta edición representa un reto y, al mismo tiempo, un privilegio. Porque cada año las expectativas aumentan.

“Cada edición exige elevar el nivel de las conversaciones.”

Cada decisión requiere preguntarnos cómo hacer que este espacio siga generando valor en un entorno donde los riesgos cambian constantemente y donde las organizaciones necesitan respuestas cada vez más integrales.

La prevención también ha evolucionado.

Hoy ya no puede entenderse únicamente como cumplimiento normativo ni como una función aislada dentro de las empresas. Hablar de prevención es hablar de liderazgo, de cultura organizacional, de innovación, de sostenibilidad y de decisiones que impactan directamente la calidad de vida de las personas y el desarrollo económico.

Precisamente por eso, esta edición del congreso fue concebida alrededor de tres temas que entendemos marcarán el presente y el futuro de la gestión preventiva: Seguridad Vial, Tecnología y Era Digital, y Salud, Riesgos y Sociedad.

Estos ejes nacen de una reflexión sobre las nuevas realidades que enfrentan las organizaciones.

La seguridad vial continúa siendo uno de los desafíos más relevantes por su impacto humano, social y empresarial. La tecnología y la transformación digital están modificando la manera en que identificamos, analizamos y prevenimos riesgos. Y la relación entre salud, entorno laboral y sociedad nos exige ampliar la mirada para entender que el bienestar integral también forma parte de la estrategia empresarial.

Sin embargo, si algo he aprendido en este proceso, es que el verdadero valor de este congreso no está únicamente en los temas que se presentan. Está en las conexiones que se generan. En las ideas que se convierten en acciones. En las alianzas que nacen. Y en la capacidad que tiene este espacio de reunir distintos sectores alrededor de un objetivo común.

Porque la prevención no es responsabilidad de una sola institución. Es una construcción colectiva. Es el resultado del compromiso de empleadores, trabajadores, instituciones, especialistas y líderes que entienden que proteger la vida y promover entornos saludables es una inversión que genera valor para todos.

También es una oportunidad para reconocer el trabajo de quienes durante estos once años han contribuido para que este congreso permanezca, evolucione y continúe posicionándose como una plataforma que impulsa el intercambio de conocimiento y la construcción de soluciones.

Mantener una iniciativa durante más de una década requiere visión, adaptación y la capacidad de seguir creyendo que siempre es posible generar un mayor impacto. Y quizás ahí está el verdadero desafío.

No en realizar una nueva edición. Sino en lograr que cada edición deje una huella más profunda que la anterior.

Porque cuando fortalecemos la prevención, fortalecemos el presente.

Y cuando invertimos en seguridad y bienestar, también estamos construyendo futuro.



Ponencia del Dr. Agustín Burgos durante el X Congreso de Riesgo Laboral



Osiris Isidor

Coordinador Comisión Congreso de Riesgos Laborales.

Gerente General de Isidor - Rodríguez & Asociados - Corredores de Seguros.

Presidente del Comité de Crédito de la COOPACRESE

Expresidente de la Asociación de Dominicana de Corredores de Seguro (Filial Norte).

Exmiembro de la Junta Directiva de la Asociación Dominicana de Corredores de seguros.

STOPOVER DE

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

7

DÍAS

AHORA HASTA

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14

15

DÍAS

**MÁS TIEMPO,
¡MÁS PANAMÁ!**

**HAZ UNA PARADA GRATIS
EN TU PRÓXIMO VIAJE**

PARADA GRATIS
**PANAMA
STOPOVER
FREE**
EN PANAMÁ
2 DESTINOS ★ 1 TARIFA

Copa
Airlines



PANAMA



¡MANTENTE AL TANTO DE LA ACTUALIDAD DEL DESARROLLO EMPRESARIAL DE SANTIAGO!

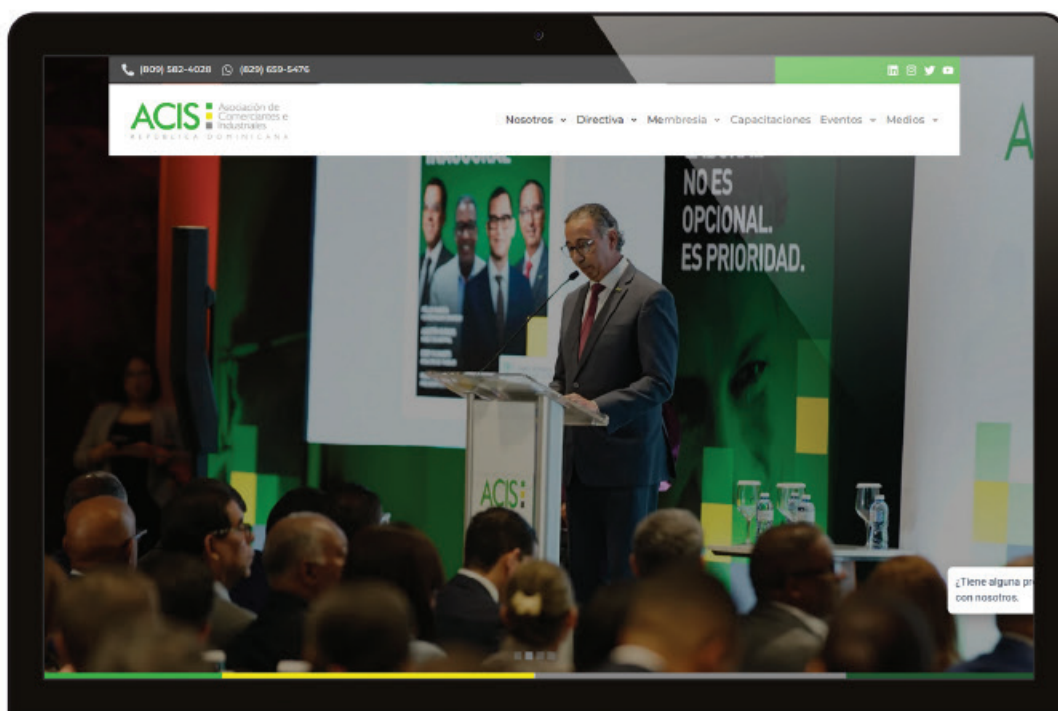
Conectado con la ACIS podras conocer nuestras iniciativas,
proyectos, oportunidades eventos y mucho más.



acis_rd



acis61



Visítanos en nuestra
página web: [acis.do](https://www.acis.do)

Escrito por Dra. Irma Juárez

EL LIDERAZGO FUNCIONAL EN LA SALUD OCUPACIONAL

El liderazgo formal, desde la perspectiva conceptual, es el conjunto de habilidades duras y blandas que posee un profesional en la organización para guiar, influir y motivar a un equipo con el fin de alcanzar objetivos comunes, inspirando y generando un cambio positivo en diversos contextos.

En nuestra disciplina, se conceptúa como una herramienta imprescindible que deben poseer los responsables de las áreas de Salud Ocupacional para mejorar el bienestar laboral, coadyuvar a la reducción de la siniestralidad e incrementar la productividad, generando un cambio positivo en la cultura organizacional, en las personas y en la sociedad.

Palabras clave: liderazgo, siniestralidad, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

La dinámica ocupacional en el mundo actual -volátil, incierto, ambiguo y complejo- precisa de líderes que posean habilidades duras y blandas arraigadas en la salud y la seguridad del trabajo debido a que su rol se ha tornado fundamental para la implementación de los Programas de Promoción de la Salud psicofísica y la Seguridad, de la prevención de riesgos laborales y del bienestar de los colaboradores.

En América Latina y el Caribe, la implementación del Liderazgo en Salud Ocupacional se encuentra en vías de desarrollo, madurando su misión y funcionalidad. Es así como, la mayoría de las organizaciones, no implican para ocupar niveles de toma de decisiones, como requisito necesario: la formación en Liderazgo en Salud Ocupacional. De hecho, es frecuente su inclusión teórica en los perfiles de búsqueda bajo el ítem “competencias deseadas” en perfiles de decisores, aunque no se contrastan con variables que

puedan parametrizar la posesión de tales habilidades. El Liderazgo requiere competencias específicas o skills entendiéndose como tales al conjunto de capacidades innatas y adquiridas que permitirán a una persona ser competente y eficaz en su trabajo, tanto desde un punto de vista técnico como en su interacción con otros. Estas habilidades se adquieren a través de la educación formal e informal, la capacitación y actualización continua y la experiencia en terreno.

El Liderazgo resulta indispensable para gestionar; es decir, hacer que las cosas sucedan y, en Salud Ocupacional cada actor es parte de un engranaje que debe gestionar su propia tarea a fin de que el todo funcione y genere los resultados planificados.

Es en esta vertiente del mundo laboral dinámico, con énfasis en el talento humano, el Líder en Salud Ocupacional debe inspirar hacia una cultura que fomente la autoprotección en los tres niveles estructurales organizacionales: Es así como, al adaptar cada nivel su función en la toma de

- El nivel operativo debe ser líder y tomador de decisiones en su tramo de control.
- El mando intermedio debe liderar en su propio tramo de control.
- La Alta Dirección debe liderar en la toma de decisiones intra y extra organización.

decisiones en prevención de riesgos del trabajo se estará haciendo funcional el llamado Liderazgo 360°.

El principal objetivo en el Liderazgo en Salud Ocupacional es, mediante la prevención de riesgos de trabajo el lograr el bienestar, la protección y la productividad del equipo con el fin de optimizar los procesos y generar una mejor calidad de vida en el ambiente laboral.

La aplicación de sistemas basados en técnicas conductuales puede lograr disminuir la accidentalidad y optimizar la cultura preventiva de la empresa. Esto puede llevarse adelante sólo mediante la participación de la estructura organizacional en los tres niveles referenciados bajo un cambio radical de paradigma: migrar de la imposición a la convicción.

En las economías emergentes como las de América Latina y el Caribe, la disminución de la siniestralidad laboral posee relación directa con el compromiso y el liderazgo de la Alta Dirección en la gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional. El rol de la cúpula directiva es un factor determinante del nivel de salud laboral de la estructura.

La ISO 45001 establece que para que un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo sea eficaz deberá proporcionar un entorno de trabajo seguro, previniendo lesiones y mejorando, por tanto, el rendimiento en materia de seguridad y salud laboral.

Según este marco, el liderazgo efectivo va más allá del mero cumplimiento de los requisitos implícitos para establecer una cultura de preventiva. Se requiere que los líderes promuevan la cultura preventiva, propiciando que cada trabajador se sienta responsable de su propia autoprotección y la de los demás, fomentando la comunicación abierta, creando así un entorno en el que la estructura se sienta informada y motivada sobre la prevención de posibles riesgos.

En su cláusula 5, la norma ISO 45001 exige un compromiso explícito de la Alta Dirección y la integración de la Salud Ocupacional en todos

los niveles, para que sea realmente funcional un Sistema de Gestión en Prevención de Riesgos de Trabajo.

Así el liderazgo transformacional genera inspiración y estimula a los integrantes del equipo, empoderándolos y logrando que cada elemento de la estructura organizacional se sume al compromiso en torno al autocuidado de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Entonces, con el objeto de impactar positivamente y lograr una mejora significativa en el ambiente laboral, se requiere que el líder posea capacidad para inspirar, persuadir, mediar y fomentar el trabajo en equipo. La posesión de estas habilidades producirá un cambio actitudinal, conductual y, por ende, un mayor



Dra. Irma Juarez

Ex coorda. de Seguridad en el Trabajo IMSS
Presidenta FeNaSTAC
Expresidenta APSOT
Maestra en Salud Ocupacional
Doctora en Alta Dirección

impacto en la reducción de los indicadores de salud y siniestralidad. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha señalado que muchos países latinoamericanos y Centroamericanos enfrentan hoy los siguientes retos:

- Marcos legales de Salud Ocupacional poco desarrollados.
- Falta de capacidades técnicas y presupuestales para ejecutar programas de Promoción y Prevención de Riesgos Físicos y Mentales en los Trabajadores.
- La Alta Dirección debe liderar en la toma de decisiones intra y extra organización.

En América Latina y el Caribe transitamos en un cambio tendiente hacia modelos de trabajo más seguros y saludables que precisan de una legislación adecuada y de un liderazgo comprometido que guíe, motive e implemente buenas prácticas.

El Liderazgo en Salud Ocupacional, entonces, es un componente esencial del bienestar de los trabajadores y del éxito organizacional; siendo necesarios los siguientes puntos:

- Potenciar la Salud Ocupacional como parte del Plan Estratégico Organizacional.
- Aplicar reingeniería de procesos en los métodos de reclutamiento de personal en Salud Ocupacional, integrando como criterio relevante, el contar con formación de Liderazgo.
- Promover el conocimiento y cumplimiento de la norma ISO 45001.
- Contemplar, dentro de los requerimientos de los tomadores de decisiones, disponer de habilidades duras y blandas para liderar en Salud Ocupacional y, más aún, al tratarse de equipos híbridos.

Escrito por Jeffrey Medina | Fotografía: Jeffrey Medina

EL ÉXITO PROFESIONAL NO DEBERÍA COSTARNOS LA SALUD



Durante años se ha instalado una idea peligrosa en el mundo laboral: mientras más ocupado está un colaborador, mayor parece ser su compromiso con la organización. Jornadas que se extienden más allá del horario, reuniones interminables, presión constante por cumplir objetivos y una disponibilidad permanente han llevado a normalizar el agotamiento como parte del éxito profesional. Sin embargo, ese desgaste no es una muestra de productividad; constituye uno de los principales indicadores de riesgo psicosocial dentro de cualquier empresa.

La evidencia científica demuestra que estos riesgos se desarrollan de forma progresiva como consecuencia de factores organizacionales. La sobrecarga de trabajo, la incertidumbre laboral, la falta de reconocimiento, el escaso apoyo de los líderes o un clima de presión permanente incrementan significativamente los niveles de estrés. Cuando estas condiciones se mantienen en el tiempo dejan de ser simples incomodidades para convertirse en un problema de salud ocupacional que afecta tanto a las personas como a las organizaciones.

Una investigación realizada en una empresa multinacional con operaciones en República Dominicana encontró una relación directa entre los factores de riesgo psicosocial y el



Fotografía por: [Vitaly Gariev \(@silverkblack\)](#) | Unsplash

estrés laboral. Uno de sus hallazgos más relevantes fue que los puestos de mayor responsabilidad también presentaban mayores niveles de tensión, evidenciando que los líderes no son inmunes al desgaste emocional que genera la presión por alcanzar resultados.

Las consecuencias van mucho más allá del bienestar individual. El estrés sostenido favorece la aparición de fatiga, trastornos del sueño, ansiedad, dificultades de concentración y una disminución del rendimiento. Para las empresas esto significa

mayor ausentismo, incremento de la rotación, deterioro del clima organizacional, pérdida de talento y costos que afectan directamente la productividad y la sostenibilidad del negocio.

Gestionar estos riesgos exige mucho más que actividades de bienestar ocasionales. Requiere identificar las causas, fortalecer el liderazgo, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, crear espacios donde los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones y desarrollar una

cultura organizacional que coloque la salud mental al mismo nivel que la seguridad física.

Las organizaciones más competitivas no serán aquellas que exijan más horas de trabajo, sino las que comprendan que el alto desempeño solo es sostenible cuando las personas trabajan en ambientes saludables. Cuidar la salud mental dejó de ser un beneficio adicional para convertirse en una decisión estratégica que protege el activo más importante de cualquier organización: su gente.

Jeffrey Medina es ingeniero industrial, consultor internacional en Seguridad y Salud en el Trabajo y Managing Partner de PreventionArt. Conferencista, docente y creador del pódcast Más Allá del Riesgo, impulsa la cultura preventiva y la gestión de riesgos en organizaciones de República Dominicana y Latinoamérica.

INSTITUCIONAL

Escrito por Sandy Filpo | Fotografía: ACIS



LOS ORÍGENES DE LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES E INDUSTRIALES (ACIS)

La historia de la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS) no comienza en 1962, año de su fundación formal. Sus raíces se remontan a los años de lucha por la libertad y la democracia en la República Dominicana, cuando un grupo de jóvenes santiagueros, que más tarde se convertirían en destacados comerciantes, industriales y líderes empresariales, comenzaron a reunirse motivados por ideales patrióticos y por el deseo de construir un país más libre y justo.

Según la tradición histórica de Santiago, algunos de estos jóvenes estuvieron vinculados a los movimientos de resistencia que surgieron durante los últimos años de la dictadura de Rafael Leónidas Trujillo. En aquellos años de incertidumbre y represión, la ciudad de Santiago fue escenario de importantes acontecimientos políticos y conspirativos. Entre ellos se recuerda el intento de acción contra el régimen que tuvo como escenario una actividad social celebrada en el Centro de Recreo de Santiago, donde comenzó a gestarse el espíritu de resistencia que posteriormente alimentaría diversos movimientos democráticos.

Muchos de aquellos jóvenes participaron más adelante en las actividades que dieron origen al Movimiento Revolucionario 14 de junio y a otras expresiones de lucha cívica contra la tiranía. No eran aún empresarios consolidados; eran ciudadanos comprometidos con el destino de su país, convencidos de que la libertad política era condición indispensable para el progreso económico y social de la nación.

Tras el ajusticiamiento de Trujillo el 30 de mayo de 1961, la República Dominicana inició una compleja transición hacia la democracia. En medio de ese proceso, los remanentes del antiguo régimen intentaron mantener espacios de poder y se produjeron episodios de violencia e intimidación contra personas y familias identificadas con los ideales democráticos. Uno de los hechos que marcó profundamente a la comunidad santiaguera fue el incendio de una reconocida librería vinculada a familiares de quien años más tarde sería presidente de la República, el doctor Salvador Jorge Blanco.

Aquella librería había sido mucho más que un establecimiento comercial. Era un punto de encuentro para intelectuales, profesionales, estudiantes, comerciantes y ciudadanos interesados en el debate de las ideas y en la construcción de un nuevo país. El ataque contra ese espacio fue percibido como una agresión no solo contra una familia, sino contra la libertad de pensamiento, la convivencia democrática y el emergente liderazgo cívico y empresarial de Santiago.

Fue en ese ambiente de reconstrucción nacional, de compromiso cívico y de esperanza en el futuro, donde comenzó a tomar forma la idea de crear una organización que representara los intereses del comercio y la industria de Santiago.

Las reuniones entre empresarios, muchas de ellas realizadas en espacios donde anteriormente se habían debatido temas políticos, sociales y económicos, fueron consolidando la visión de una institución capaz de canalizar las inquietudes del sector productivo y contribuir al desarrollo de la región.

Así nació, un 21 de septiembre de 1961, la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago (ACIS), convirtiéndose en la primera gran institución empresarial de carácter regional de la República Dominicana y en una de las organizaciones más influyentes de la vida económica nacional.

Desde entonces, la ACIS ha participado activamente en algunos de los procesos más importantes del desarrollo de Santiago y de la República Dominicana. Ha sido promotora de iniciativas para fortalecer la institucionalidad democrática, impulsar la educación técnica y superior, fomentar la competitividad empresarial, defender la libre empresa, promover la transparencia y contribuir a la formulación de políticas públicas orientadas al desarrollo nacional.

Su voz ha estado presente en los grandes debates sobre infraestructura, energía, zonas francas, desarrollo urbano, transporte, educación, formación de capital humano, descentralización administrativa, seguridad jurídica y fortalecimiento del clima de inversión. Ha sido impulsora y aliada de importantes instituciones de desarrollo regional, espacios de concertación público-privada y proyectos destinados a elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

A lo largo de más de seis décadas, la ACIS ha trascendido su condición de gremio empresarial para convertirse en una verdadera institución de servicio a la nación. Sus aportes no pueden medirse únicamente en empresas creadas, empleos generados o inversiones promovidas. Su mayor legado ha sido contribuir a la construcción de una sociedad más democrática, más participativa y más comprometida con el progreso colectivo.

Aquellos jóvenes ya no están todos presentes. Muchos partieron dejando tras de sí el ejemplo de una generación que entendió que la prosperidad no nace del privilegio, sino del esfuerzo; que las instituciones no se heredan, se construyen; y que la libertad requiere ciudadanos dispuestos a defenderla cada día.

Hoy, cuando observamos el Santiago moderno, dinámico y emprendedor que se levanta sobre el corazón del Cibao; cuando vemos industrias, comercios, universidades, zonas francas, centros de innovación y miles de familias construyendo su futuro mediante el trabajo digno, encontramos también la huella silenciosa de aquellos hombres y mujeres que sembraron una visión de progreso para las generaciones venideras.

La historia de la ACIS es la historia de ciudadanos que transformaron ideales en instituciones, sacrificios en oportunidades y sueños en realidades. Es la historia de una organización que nació de la lucha por la libertad y que ha dedicado más de sesenta años a defender el desarrollo de Santiago y de la República Dominicana.

Y mientras exista un empresario dispuesto a invertir, un trabajador dispuesto a esforzarse, un joven dispuesto a emprender y una comunidad dispuesta a construir un mejor futuro, el espíritu que dio origen a la ACIS seguirá vivo. Porque las instituciones verdaderamente grandes no son sus edificios, ni sus estatutos, ni sus directivos; son los valores que transmiten de generación en generación.

La ACIS no es solamente una organización empresarial. Es parte de la memoria viva de Santiago. Es parte de la historia democrática dominicana. Es parte de la obra colectiva de miles de hombres y mujeres que creyeron que era posible construir una nación más libre, más próspera y más humana.

Desde entonces, la ACIS ha mantenido vivo el legado de aquellos hombres y mujeres que entendieron que el progreso económico solo puede florecer en una sociedad donde existan libertades, instituciones sólidas y oportunidades para todos. Su historia es, en gran medida, la historia de una generación que pasó de la lucha por la democracia a la construcción de empresas, empleos e instituciones que han contribuido decisivamente al desarrollo de Santiago y de la República Dominicana.

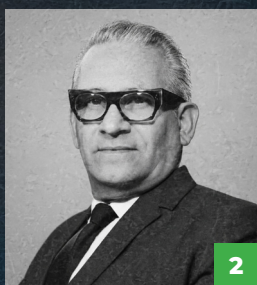
Más de seis décadas después, la ACIS continúa siendo heredera de ese espíritu fundacional: la convicción de que el empresariado tiene no solo una responsabilidad económica, sino también un compromiso permanente con la libertad, la institucionalidad democrática y el bienestar de la nación.

GALERÍA DE PASADOS PRESIDENTES

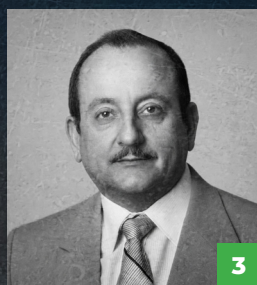
Caras que dirigieron la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago



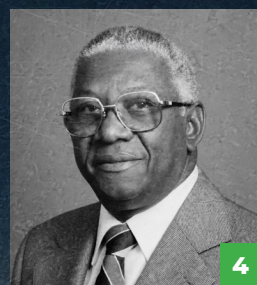
1



2



3



4



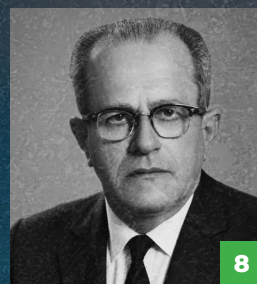
5



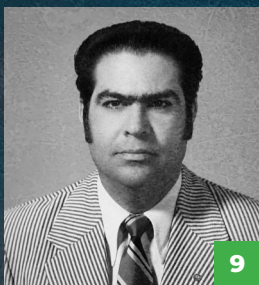
6



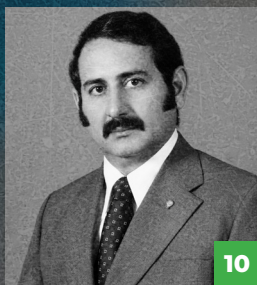
7



8



9



10



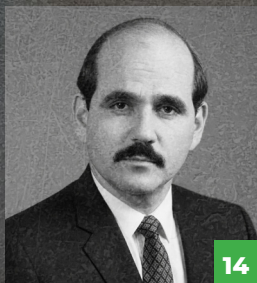
11



12



13



14



15



16

1. Bernardo R. Ramirez | 1961

2. Moises Zouain | 1962-63, 1963-64

3. Miguel Lama Mitre | 1964-65, 1982-83

4. Luis M. Pieter | 1965-66, 1990-91

5. Pedro Salvador Maria | 1966-67, 1967-68

6. Carlos A. Barrera | 1968-69

7. Belarmino Cortina | 1969-70, 1970-71

8. Jose A. Badui | 1971-72, 1972-73

9. Guido L. Ricardo | 1974-75

10. Jose Antonio Peralta | 1975-76, 1976-77

11. Manuel Arsenio Ureña | 1977-78

12. Julio A. Hernández | 1978-79, 1979-80

13. Hector R. Jaquez | 1980-81

14. José Dario Peña | 1981-82

15. Raúl A. Torres | 1983-84

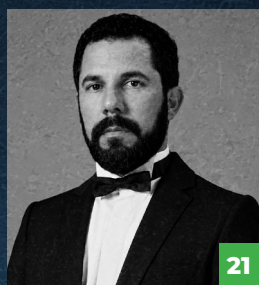
16. Domingo Valle | 1984-85, 1985-86

GALERÍA DE PASADOS PRESIDENTES

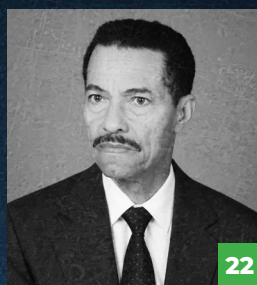
Caras que dirigieron la Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago



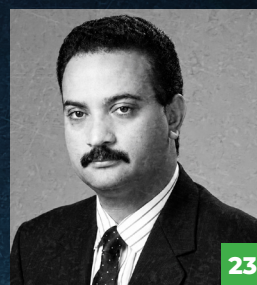
20



21



22



23



21



22



23



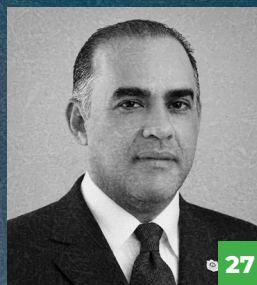
24



25



26



27



28



29

- 17. Alexis Acosta Genao | 1986-87
- 18. Leonel Gutiérrez Polanco | 1987-88
- 19. Ramón E. Abreu | 1964-65, 1982-83
- 20. Nicasio Pérez Zapata | 1991-92, 1992-93
- 21. George Schwarzbartl | 1993-94
- 22. Carlos Alfredo Fondeur V. | 1995-96
- 23. Ing. Manuel Estrella | 1996-97, 1997-98, 1998-99

- 24. Luis Cristóbal Roman | 1999-2000
- 25. Raymundo Jean Hache A. | 2000-01, 2001-2002
- 26. Rubén D. Reynoso F. | 2002-04, 2004-06
- 27. Luis A. Nuñez R. | 2006-08, 2008-10
- 28. Sandy Filpo | 2010-16, 2018-24
- 29. Carlos Guillermo | 2016-18

ACIS: Asociación de
Comerciantes e
Industriales

Una *trayectoria* construida
junto al *desarrollo de Santiago*

LA SEGURIDAD
LABORAL
NO ES
OPCIONAL.
ES PRIORIDAD

✦ Marcos Santana
Presidente ACIS

ACIS:

CONGRESO INTERNACIONAL
DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN
DE RIESGOS LABORALES
DÉCIMA EDICIÓN



Escrito por Máximo R. Zapata | Fotografía: ACIS



Ceremonia de juramentación de la directiva ACIS (2025-2026)

La trayectoria de una institución empresarial no se mide solamente por los años que acumula, sino por su capacidad para interpretar cada época, representar con legitimidad a quienes confían en ella y seguir siendo necesaria cuando el mundo a su alrededor cambia.

Cada vez que una institución alcanza un aniversario importante, la mirada suele dirigirse hacia el pasado. Se recuerdan sus fundadores, los dirigentes que marcaron distintas etapas, las luchas emprendidas y los logros alcanzados. Esa mirada es necesaria, pero incompleta: ninguna organización puede comprender su presente sin reconocer a quienes construyeron su historia, pero la permanencia, por sí sola, no garantiza la vigencia.

La historia de la Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) puede leerse desde esa perspectiva. Su trayectoria ha atravesado distintos ciclos de la economía dominicana, crisis nacionales e internacionales, reformas fiscales, cambios políticos, transformaciones industriales y una

revolución tecnológica que ha modificado profundamente la manera de producir, comerciar, invertir y competir.

Durante ese tiempo cambió el país. Cambió Santiago. Cambiaron las empresas, los mercados y los consumidores. Cambió también la relación entre el Estado y el sector privado. La ACIS tuvo que evolucionar con todos ellos.

Pero en el centro de esa trayectoria ha permanecido una idea: quienes producen, invierten, comercian y generan empleos necesitan instituciones capaces de representar sus intereses, interpretar sus preocupaciones y convertirlas en propuestas. Esa es, probablemente, la mejor manera de comprender la razón de ser de la ACIS.

La institución surgió de una visión que hoy parece evidente, pero que en su momento exigió mirar más allá de los intereses individuales. Un comerciante puede defender su negocio y un industrial procurar mejores condiciones para su empresa; pero cuando los problemas afectan a todo un sector, la respuesta necesita organización.

No se trataba simplemente de reunir comerciantes e industriales. Se trataba de representar. Y representar es mucho más que hablar en nombre de otros: significa escuchar intereses distintos, identificar preocupaciones comunes, estudiar problemas, construir posiciones y defenderlas con legitimidad.

Esa función adquiere una dimensión particular en Santiago, una ciudad que ha construido buena parte de su desarrollo sobre el trabajo, el emprendimiento y la capacidad de transformar iniciativas modestas en proyectos productivos.

Muchas empresas que hoy forman parte de la economía de la región comenzaron con pocos recursos: un pequeño comercio, un taller, una actividad familiar o una idea acompañada de trabajo y perseverancia. Algunas crecieron, reinvertieron e incorporaron nuevas generaciones.

Otras permanecieron pequeñas, pero sostuvieron familias, dinamizaron comunidades y contribuyeron a formar la amplia base comercial y productiva que distingue a Santiago.

Esa evolución no ocurrió de manera aislada. Las empresas necesitaron infraestructura, energía, crédito, trabajadores capacitados, seguridad jurídica, mercados y políticas públicas. Necesitaron también instituciones capaces de promover y defender un entorno favorable para la actividad productiva.

La empresa suele analizarse como una unidad privada. Esa visión es correcta, pero insuficiente. Sus efectos económicos se extienden mucho más allá de sus propietarios. Una industria que crece genera empleos; un comercio que se expande dinamiza a sus suplidores; una empresa que invierte crea actividad para profesionales, técnicos, transportistas y prestadores de servicios. Cada negocio que permanece abierto forma parte de una cadena económica cuyo alcance pocas veces se observa en toda su dimensión.

Por eso, defender condiciones adecuadas para la actividad empresarial no equivale a defender un privilegio. Equivale a reconocer que la producción, la inversión y el empleo necesitan un entorno que permita su desarrollo.





La ACIS ha construido buena parte de su trayectoria alrededor de esa convicción. Los temas han cambiado, pero la pregunta de fondo ha sido esencialmente la misma: ¿qué necesita el sector productivo para crecer y contribuir mejor al desarrollo?

En unas épocas, la respuesta estuvo relacionada con la infraestructura y los servicios básicos. En otras, con los impuestos, la legislación laboral, la seguridad social, la energía, el financiamiento o la seguridad jurídica. Hoy, a esas preocupaciones se suman la transformación digital, la inteligencia artificial, la sostenibilidad, la formación del talento y una competencia que ya no reconoce fronteras.

Cada época plantea desafíos distintos. Las instituciones que permanecen son aquellas capaces de comprenderlos y transformar también sus respuestas. Una organización empresarial que se limite a responder a los problemas de ayer corre el riesgo de dejar de ser relevante para las empresas de hoy; y una institución que solo reacciona cuando aparece una crisis termina llegando tarde a los debates que realmente importan.

Representar exige anticiparse, estudiar y proponer. Y, cuando las circunstancias lo requieren, también exige reclamar.

La agenda de la ACIS ha evolucionado junto con la economía y los desafíos del sector productivo. La política fiscal, la legislación laboral, la seguridad social, el comercio, la industria, la energía, la infraestructura, la competitividad, el desarrollo urbano y la calidad institucional han formado parte de una conversación que se transforma, pero conserva un mismo propósito: procurar mejores condiciones para producir, invertir y generar oportunidades.

Una institución empresarial demuestra su verdadera utilidad cuando debe asumir posiciones difíciles. En ocasiones, eso significa cuestionar una decisión pública; en otras, sentarse con las autoridades y buscar soluciones. También supone reconocer que la defensa de la libre empresa debe estar acompañada de cumplimiento, responsabilidad y visión de largo plazo.

La firmeza y el diálogo no son conceptos opuestos. La capacidad de defender sin aislarse y de dialogar sin renunciar a sus principios forma parte del capital institucional acumulado por la ACIS.



Las instituciones no se construyen únicamente en los grandes debates públicos. Existe otra historia, menos visible: la del trabajo cotidiano.

Pero las instituciones no se construyen únicamente en los grandes debates públicos. Existe otra historia, menos visible: la del trabajo cotidiano. Reuniones, asambleas, documentos, consultas, propuestas, gestiones, desacuerdos, negociaciones y decisiones forman parte de un esfuerzo silencioso que, acumulado durante generaciones, convierte una organización en una verdadera institución.

La ACIS no ha llegado hasta aquí por el trabajo de una sola presidencia ni por el liderazgo de una sola generación. Los fundadores tuvieron la visión de comenzar; quienes llegaron después debieron preservar, fortalecer y adaptar esa visión. Cada Junta Directiva recibió una institución construida por otros y asumió la responsabilidad de entregarla a quienes vendrían después.

Esa continuidad tiene un valor especial. Muchas organizaciones desaparecen con sus fundadores; otras pierden relevancia cuando cambia el entorno que justificó su nacimiento. La permanencia, por sí sola, no garantiza la vigencia. El verdadero valor de una institución está en continuar teniendo una razón para existir.

Esa reflexión adquiere especial importancia en un mundo empresarial sometido a una transformación profunda. Una empresa de Santiago ya no compite únicamente con negocios de su ciudad, de su región o del país. Hoy puede comprar materias primas en Asia, contratar servicios en otro continente, vender por medios digitales y enfrentar competidores que nunca han estado en la República Dominicana.

La geografía dejó de ser una

protección. La tecnología redujo las distancias. La competencia se volvió global y la velocidad del cambio pasó a formar parte del riesgo empresarial.

Una empresa puede tener décadas de historia y perder su mercado en pocos años. Puede dominar una actividad y quedar rezagada por una tecnología que no comprendió a tiempo. El desafío ya no es solamente crecer. Es adaptarse a tiempo.

En ese escenario, las organizaciones empresariales también deben revisar su papel. La próxima gran empresa de Santiago posiblemente todavía no existe. Puede encontrarse hoy en la idea de un joven emprendedor, en una pequeña empresa que comienza a digitalizarse, en una industria familiar que prepara su relevo generacional o en un proyecto que todavía busca financiamiento.

La pregunta, entonces, no es solamente cómo preservar una institución con una larga trayectoria, sino cómo lograr que siga siendo relevante para las empresas que apenas comienzan. La respuesta pasa por conectar generaciones.

La experiencia acumulada por el empresariado tradicional tiene un valor extraordinario. También lo tienen la innovación y las nuevas formas de pensar los negocios. El futuro empresarial de Santiago necesita empresas familiares capaces de profesionalizarse, industrias dispuestas a incorporar tecnología, pequeñas y medianas empresas con acceso a conocimiento y oportunidades, nuevos liderazgos y emprendedores que encuentren espacios para participar.

Necesita, sobre todo, instituciones capaces de reunir esas realidades y

convertirlas en una visión compartida.

Los temas que definirán la competitividad ya están sobre la mesa: talento, tecnología, energía, logística, educación, innovación, sostenibilidad, seguridad jurídica y calidad institucional. Las empresas competirán por clientes, pero también por trabajadores capacitados, financiamiento, tecnología y capacidad de adaptación. Santiago, a su vez, competirá con otros territorios para atraer inversión, empresas, talento y oportunidades.

En ese contexto, contar con un sector empresarial fuerte será importante. Contar con una visión compartida de ciudad será indispensable.

La ACIS tiene la oportunidad y la responsabilidad de contribuir a esa visión. Su trayectoria le proporciona experiencia, memoria, credibilidad y capacidad de convocatoria. Pero ninguna de esas fortalezas garantiza, por sí sola, la relevancia futura.

El prestigio institucional debe renovarse constantemente. Una empresa no puede vivir únicamente de lo que hizo bien en el pasado. Una institución tampoco.

Por eso, la conmemoración de sus 65 años merece ser vista desde una perspectiva más amplia: no solo como una celebración del tiempo transcurrido, sino como una oportunidad para reconocer el valor de lo construido y asumir la responsabilidad de lo que todavía falta por hacer.

La trayectoria de la ACIS representa, en ese sentido, una obligación: seguir siendo útil, escuchar a sus miembros, comprender las nuevas empresas, anticipar los cambios, defender la seguridad jurídica, promover mejores

condiciones para producir y competir, y participar en los grandes debates de Santiago y del país.

La ACIS ha acompañado la transformación económica y social de Santiago. Ha visto crecer empresas, cambiar mercados y surgir nuevas formas de hacer negocios. Ha atravesado crisis, participado en debates, defendido posiciones y construido acuerdos. Ha mantenido abierta una casa común para comerciantes, industriales y empresarios.

Ese es el valor de su trayectoria y, al mismo tiempo, el punto de partida de su próximo desafío.

Porque una gran institución no debe medirse solamente por los años que acumula, sino por las empresas que ha acompañado, las causas que ha defendido, las propuestas que ha impulsado y la capacidad que conserve para seguir siendo necesaria.

Esa es, más allá de cualquier aniversario, la verdadera medida de su vigencia.

Esa es, más allá de cualquier aniversario, la verdadera medida de su vigencia.



Máximo Zapata

Coordinador Comisión de Comunicaciones de la ACIS.

Director de Z & H - Abogados Consultores.

Presidente de Adofal

Expresidente de la Asociación de Vendedores del Cibao (AVC).

Expresidente de Movimiento Santiago en Carnaval (MOSACA)

Máximo Zapata

Abogado

IMPULSAMOS EL FUTURO DE TU

INDUSTRIA



Registro Industrial



Calificación Industrial



Renta de Naves Industriales

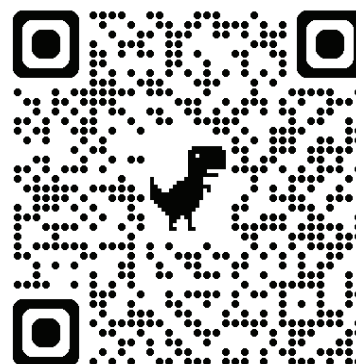


Programa Nacional de Capacitación



Asistencia Técnica en Pre-Incubación

En **Proindustria** impulsamos el crecimiento del sector productivo mediante **programas, asesorías y servicios** diseñados para fortalecer la industria nacional.



Tel: (809) 530-0010

info@proindustria.gov.do

@ProindustriaRD

www.proindustria.gob.do

*el cambio
se siente*

En todo el País



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Implementando la gestión de prevención de riesgos laborales en nuestras empresas logramos:



Proteger la salud de los trabajadores.



Mejorar las condiciones laborales.



Cumplir la normativa legal.



Aumentar la productividad.



Reducir costos.



Fomentar una cultura de prevención.



Escanea aquí y conoce nuestros servicios



www.idoppril.gob.do



Escrito por el Dr. Agustín Burgos | Fotografía: IDOPPRIL

EL RIESGO LABORAL EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

EL DESAFÍO DEL DR. AGUSTÍN BURGOS AL MANDO DE LA IDOPPRIL

Al cumplirse ya un año de nuestra gestión, junto a un equipo de trabajo aquí en el IDOPPRIL, hemos podido identificar desde el inicio una problemática relacionada con la debilidad que observamos en el desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales en la República Dominicana.

En ese sentido, hemos reenfocado nuestra línea de acción para ir creando en los colaboradores de las diferentes áreas, especialmente en aquellos vinculados a la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales, la conciencia de que la institución debe enfocarse principalmente en la prevención de las causas de cualquier enfermedad profesional relacionada con el oficio y, sobre todo, con una latente y preocupante situación que se presenta constantemente: los accidentes de tránsito.

Esto se debe al parque vehicular de la República Dominicana, conocido por todos, donde más del 52 % está constituido por motocicletas. A esta alarmante cantidad de motocicletas en las calles se suma la falta de conocimiento sobre las leyes de tránsito por parte de quienes las utilizan. Además, existe en el país una ausencia de educación vial en los centros educativos, que permita formar ciudadanos preparados para, al adquirir un medio de transporte, contar con herramientas de educación vial que los lleven no solo a respetar las leyes de tránsito, sino también a cuidarse frente a un accidente y proteger a los demás.

Creemos que la prevención no solo es una inversión legal, sino también una inversión inteligente, porque cuando prevenimos un accidente o una enfermedad laboral, apostamos a la estabilidad de las empresas.

El ausentismo laboral es una de las amenazas más constantes y peligrosas para la sostenibilidad de cualquier empresa, ya sea grande, pequeña o mediana.

Por eso, desde el IDOPPRIL hemos reenfocado nuestras funciones y acciones, incluyendo la campaña publicitaria que, durante este año de gestión, ha estado dirigida directamente a promover la prevención. A través de ella, buscamos llegar a todos los trabajadores y trabajadoras dominicanos, así como al público en general, para ir creando una verdadera cultura de prevención de riesgos laborales.

Esto también ha impactado positivamente a instituciones con las que hemos realizado acuerdos, como la Liga Municipal Dominicana, para fomentar, a través de los ayuntamientos, alianzas estratégicas orientadas al desarrollo de la cultura de prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, hemos trabajado con varias cámaras de comercio de la República Dominicana, con el objetivo de llegar a los empleadores y crear conciencia sobre la necesidad de la prevención de riesgos laborales.

Uno de los más afectados cuando ocurre un accidente laboral es precisamente el empleador, ya que la ausencia de un técnico o empleado altamente calificado impacta directamente la productividad de la empresa. Por eso es importante que los empleadores comprendan que la prevención de riesgos laborales no puede ser una tarea exclusiva del IDOPPRIL, sino el resultado de alianzas estratégicas donde participen tanto el empleador como el trabajador, que son la razón de ser de esta institución.

Asimismo, los congresos provinciales y regionales que hemos realizado han sido dirigidos al fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales.

Para nosotros sigue siendo motivo de gran preocupación la elevada cantidad de accidentes en trayecto ocasionados por motocicletas, ya que los gastos médicos asumidos por el IDOPPRIL en ese sentido superan el 43 % del total destinado al cuidado y protección de la salud. Esto indica que los accidentes de tránsito consumen una cantidad millonaria en atenciones médicas.

Además, la juventud es la más afectada, especialmente en edades entre los 18 y 35 años. Muchos accidentes no solo provocan lesiones leves, sino también discapacidades permanentes e incluso desenlaces fatales. Resulta lamentable que una persona menor de 35 años, en plena edad productiva, pierda la vida o quede incapacitada a causa de un accidente en trayecto.

Por eso, desde el IDOPPRIL entendimos la necesidad de realizar alianzas con las instituciones responsables del tránsito en la República Dominicana, como el INTRANT, con quienes nos hemos acercado para colaborar en programas de educación vial y crear conciencia en los conductores de motocicletas sobre la importancia de prevenir accidentes.



La prevención no solo es una inversión legal, sino también una inversión inteligente, porque cuando prevenimos un accidente o una enfermedad laboral, apostamos a la estabilidad de las empresas.

Como parte de esta nueva política institucional, estamos diseñando un plan estratégico que impactará directamente mediante métodos de inducción práctica utilizando simuladores de motocicletas. Está demostrado a nivel mundial que este tipo de herramientas impacta positivamente en la reducción de accidentes de tránsito, alcanzando disminuciones cercanas al 70 %.

La idea es implementar estas inducciones en empresas donde exista una alta concentración de trabajadores que utilicen motocicletas, como ocurre en las zonas francas. No es lo mismo impartir charlas tradicionales periódicas, como se ha hecho históricamente, sin evidencias claras de disminución de la siniestralidad, que utilizar técnicas innovadoras como simuladores interactivos.

Actualmente, el proceso de implementación supera el 60 %, y el objetivo es acudir directamente a los lugares donde se concentran estos trabajadores para realizar inducciones periódicas. A medida que el programa avance, mediremos los resultados en la disminución de accidentes en cada demarcación.

Para ello, la institución adquirió una unidad móvil donde estarán instalados los simuladores, con el propósito de desarrollar este programa de gran impacto.

Adicionalmente, el IDOPPRIL adquirió otra unidad móvil que funcionará como laboratorio para detectar sustancias tóxicas en trabajadores del área agrícola, como la colinesterasa y el plomo. Esta unidad también contará con un consultorio orientado a la prevención de riesgos psicosociales.

El estrés laboral y otras condiciones psicológicas afectan cada día más a los trabajadores. Por eso, nuestra intención



Dr. Agustín Burgos | Director Ejecutivo de IDOPPRIL

es acudir directamente a los lugares donde se concentran los trabajadores para realizar evaluaciones preventivas que permitan identificar niveles de estrés y otros factores de riesgo antes de que ocurra una situación grave.

En términos generales, esta ha sido la visión del IDOPPRIL durante este primer año de gestión: fortalecer la prevención, formar investigadores especializados en enfermedades laborales y accidentes, y garantizar que cada investigador cuente con las herramientas necesarias para determinar correctamente si un caso es de origen laboral o no.

Seguimos apostando a la capacitación constante como herramienta fundamental para el desarrollo de las políticas públicas que el IDOPPRIL impulsa.

Creemos que aún queda mucho por hacer para transformar la cultura de

protección en una verdadera cultura de prevención de riesgos laborales.

Estamos convencidos de que una adecuada gestión de riesgos laborales beneficia a todos: al empleador, porque garantiza estabilidad económica y productividad; y al trabajador, porque protege su salud y asegura la estabilidad económica de su familia.

En cuanto a los servicios, durante este año también hemos acercado el IDOPPRIL a los territorios. Una de las medidas que más satisfacción nos genera es la apertura de una oficina en Santo Domingo Oeste, el municipio más poblado de la República Dominicana.

Con esta medida, además de acercar los servicios a una zona de gran importancia demográfica, contribuimos a la descongestión del tránsito. Desde el 8 de agosto hasta la

primera semana de diciembre del año pasado, esa oficina atendió a más de 22 mil afiliados. Esto significa que miles de personas no tuvieron que trasladarse a la sede central, ahorrando tiempo, dinero y mejorando su comodidad.

Asimismo, instalamos un punto de servicio en Jarabacoa, un municipio altamente visitado durante fines de semana y feriados. Gracias a esto, los afiliados ya no tienen que trasladarse hasta La Vega para recibir servicios del IDOPPRIL.

También hemos remozado oficinas que no estaban en condiciones adecuadas, tanto para los colaboradores como para los usuarios, como es el caso de La Romana, Higüey, Nagua y La Vega.

En La Vega, por ejemplo, pasamos de una oficina de menos de 40 metros cuadrados a un local de más de dos niveles. Asimismo, dentro del programa de regionalización y cumpliendo con lo establecido en la Ley de Regiones Únicas, aperturamos la Regional Cibao Sur con La Vega como cabecera; la Regional Yuma con Higüey como provincia cabecera; y la Regional Higuamo con San Pedro de Macorís como provincia cabecera.

Además, recientemente instalamos la Regional Nordeste con Mao como provincia cabecera, con la visión de que la regionalización de las funciones institucionales permite una mayor capacidad de respuesta, mejor planificación, más cercanía y mayor eficiencia al servicio de la razón de ser del IDOPPRIL: sus afiliados y la prevención de riesgos laborales.

Dr. Agustín Burgos
Director Ejecutivo IDOPPRIL

Escrito por Félix E. García | Fotografía: Institución/Web

CUMPLIR ES BUEN NEGOCIO

La seguridad e higiene en el trabajo no son un costo: son una inversión con retorno medible.

Cada vez que en una empresa dominicana se habla de cumplimiento normativo, la conversación tiende a girar en torno a dos palabras: multas y sanciones. Se asume, casi por reflejo, que cumplir con la ley es un costo que se paga para evitar un mal mayor. Esa visión es, al mismo tiempo, comprensible y equivocada. Comprensible porque las regulaciones sí establecen consecuencias jurídicas para quienes las ignoran. Equivocada porque reduce el cumplimiento a un ejercicio reactivo y defensivo, cuando en realidad es una de las decisiones estratégicas más rentables que puede tomar una organización.

Hay un área donde esa lógica resulta especialmente clara: la seguridad e higiene en el trabajo. Las normas que obligan a las empresas dominicanas a proteger la salud y la integridad física de sus colaboradores no solo crean la base para que el Estado pueda imponer sanciones; también podemos verlas bajo el prisma de que el bienestar de las personas que trabajan dentro de una organización es, en última instancia, el motor de su productividad. Y cuando ese motor funciona bien, los resultados se sienten en el balance.



MARCO LEGAL:**Una obligación que no admite discreción**

La República Dominicana cuenta con un marco normativo claro y exigible en materia de seguridad e higiene laboral. El Código de Trabajo obliga al empleador a “mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias.”¹ El incumplimiento de este mandato activa consecuencias concretas que van mucho más allá de una inspección administrativa.

El Código refuerza esta obligación en dos frentes. Primero, el artículo 97 reconoce como causales de dimisión justificada el incumplimiento de medidas preventivas que genere peligro grave para el trabajador, y el descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad del centro de trabajo —otorgándole al trabajador derecho a la totalidad de sus prestaciones.² Segundo, el artículo 720 clasifica como infracciones muy graves —sancionadas con multas de 7 a 12 salarios mínimos, y con responsabilidad penal personal para administradores y gerentes— todas las violaciones a normas de seguridad e higiene que pongan en peligro la vida o la salud de los trabajadores.

El Código refuerza esta obligación en dos frentes. Primero, el artículo 97 reconoce como causales de dimisión justificada el incumplimiento de medidas preventivas que genere peligro grave para el trabajador, y el descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad del centro de trabajo —otorgándole al trabajador derecho a la totalidad de

sus prestaciones.² Segundo, el artículo 720 clasifica como infracciones muy graves —sancionadas con multas de 7 a 12 salarios mínimos, y con responsabilidad penal personal para administradores y gerentes— todas las violaciones a normas de seguridad e higiene que pongan en peligro la vida o la salud de los trabajadores.

El costo real del incumplimiento

Los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales tienen un impacto económico directo que muchas empresas no cuantifican adecuadamente. Un colaborador lesionado representa, simultáneamente: días de trabajo perdidos, gastos médicos que recaen parcial o totalmente sobre la empresa o el sistema de seguridad social, potencial litigación laboral, reemplazo y reentrenamiento de personal, y —quizás lo más subestimado— el impacto en el clima organizacional del equipo que presencié o fue afectado por el incidente.

El ausentismo por razones de salud es uno de los indicadores más sensibles del bienestar laboral. La magnitud del problema es global: según el programa Seguridad + Salud para Todos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada día fallecen 7,500 trabajadores por causas vinculadas a su trabajo — 6,500 por enfermedades ocupacionales y 1,000 por accidentes—, y el costo global de estos incidentes evitables equivale a casi el 4% del PIB mundial anual.⁵ Esos días perdidos tienen un costo directo —salarios pagados sin contraprestación, reemplazos, horas extras— y uno indirecto igualmente oneroso: errores por sobrecarga, caída en la calidad del

servicio y presión sobre los equipos que cubren las ausencias. Ningún plan de eficiencia operativa puede compensar esas pérdidas sostenidas si no se ataca la causa raíz: ambientes de trabajo que enferman o lesionan a quienes los habitan.

En el contexto dominicano esto lo confirman los datos del IDOPPRIL: en 2024 se registraron 50,232 accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en el país, siendo la industria de transformación el sector de mayor siniestralidad.⁶ Estas cifras no son solo estadísticas: cada uno de esos casos representó días perdidos, gastos médicos, trámites de invalidez y, en los casos fatales, familias afectadas.



Fotografía por: @der_zeman | Unsplash

EL ARGUMENTO POSITIVO

cuando cumplir produce valor

Invertir en seguridad e higiene laboral no es solo evitar pérdidas; es también crear valor. Los beneficios se manifiestan en varias dimensiones:

Mayor productividad. Un colaborador que trabaja en un ambiente seguro, ergonómico e higiénico rinde más. No está distorsionado por el temor a accidentarse, no sufre dolencias crónicas derivadas de su puesto de trabajo, y no invierte energía emocional en sortear peligros. La neurociencia organizacional lo confirma: las personas producen más cuando se sienten seguras.

Menor rotación y ausentismo. Las empresas con buenos índices de seguridad laboral retienen mejor a su talento. El ausentismo por enfermedad ocupacional y accidente cae de manera significativa cuando los riesgos están controlados. Cada punto porcentual de reducción en el ausentismo representa horas productivas recuperadas y costos evitados.

Reducción de gastos sanitarios. Las empresas que cumplen con la normativa de higiene laboral generan menor presión sobre sus planes de salud y sobre el sistema de seguridad social. En un entorno donde los costos de salud son crecientes, prevenir enfermedades ocupacionales es una forma concreta de controlar el gasto.

Mitigación de riesgo de litigio laboral. El incumplimiento del reglamento de seguridad e higiene es un motivo de dimisión para cualquier trabajador, y es relativamente fácil de probar por



Fotografía por:
Expressa Digital (@expressadigital)
Unsplash



Fotografía por: (@Thriday) | Unsplash

parte del trabajador y muy difícil de vencer en un litigio laboral. Cumplir reduce ese riesgo de enfrentar el pasivo laboral que produce una dimisión masiva de trabajadores.

Reputación y empleabilidad. En un mercado laboral que evoluciona hacia mayor conciencia sobre el bienestar, las empresas conocidas por sus condiciones de trabajo seguras y dignas atraen mejores candidatos. La marca empleadora tiene valor económico real, especialmente en sectores con escasez de talento calificado. Esto se evidencia con la reciente popularidad y proliferación de las listas de “mejores empresas para trabajar” en el país.

CUMPLIR COMO DECISIÓN ESTRATÉGICA

El cumplimiento como ventaja competitiva

Cumplir con las normas de seguridad e higiene en el trabajo es una obligación legal. Pero es también, y sobre todo, una decisión inteligente. Cuando las empresas incorporan el bienestar de sus colaboradores como una variable estratégica —y no como un costo regulatorio— descubren algo que el análisis costo-beneficio confirma con consistencia: los centros de trabajo seguros producen más, gastan menos en salud y ausentismo, retienen mejor a su talento, y

“

Ningún plan de eficiencia operativa puede compensar pérdidas sostenidas si no se ataca la causa raíz: ambientes de trabajo que enferman o lesionan a quienes los habitan.”

construyen reputaciones más sólidas. Cumplir no es solo evitar multas. Cumplir es construir una organización más resiliente, más productiva y más valiosa para todos sus grupos de interés: colaboradores, accionistas, clientes y comunidad.

En ese sentido, el cumplimiento no es un gasto. Es una inversión con excelente tasa de retorno que muchas empresas tienen disponible y aún no han hecho.

Félix E. García

Pasado Coordinador Comisión Organizadora del Congreso Internacional

Escrito por Luis E. Sousa Duvergé | Fotografía: Vitaly Gariev (Unsplash)

GOBERNAR PARA PROTEGER: **COMPLIANCE, RSC Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



Fotografía por: Vitaly Gariev (@silverkblack)| Unsplash

La prevención de riesgos laborales no puede entenderse hoy como una función aislada del área de seguridad y salud en el trabajo. Su abordaje exige una perspectiva integral en la que se articulen la estrategia empresarial, el cumplimiento normativo y la responsabilidad ética de la organización. Desde esta lógica, el gobierno corporativo, el compliance y la responsabilidad social corporativa se configuran como tres dimensiones

complementarias que permiten fortalecer la seguridad, la sostenibilidad y la competitividad de las empresas. En primer lugar, el gobierno corporativo cumple una función decisiva al marcar el rumbo estratégico de la organización. A través de este se fijan prioridades, se asignan responsabilidades y se establecen mecanismos de supervisión y rendición de cuentas. En materia de riesgos laborales, ello implica que la seguridad y la

salud de las personas trabajadoras no deben tratarse como un asunto meramente operativo o secundario, sino como una cuestión que debe incorporarse al nivel directivo. En este sentido, Ordóñez Acevedo, Zorzo y Gandarillas (2023) sostienen que una cultura preventiva auténtica solo puede consolidarse cuando existe un compromiso real que involucra a la alta dirección y se extiende a todos los niveles de la

organización. Asimismo, destacan que la sola existencia de políticas y procedimientos no garantiza por sí misma una prevención eficaz. Desde esta perspectiva, el liderazgo corporativo no solo orienta la visión institucional, sino que también determina el alcance y la efectividad de las políticas preventivas.

El segundo pilar es el compliance, entendido como un sistema orientado a la organización interna, la prevención de incumplimientos y el control de riesgos. Ballesteros Sánchez (2020) explica que este enfoque permite detectar riesgos, diseñar protocolos internos, asegurar los recursos necesarios para su aplicación y establecer canales de denuncia con garantías de protección. En el ámbito laboral, este planteamiento resulta especialmente relevante, ya que la prevención de accidentes y enfermedades profesionales depende en gran medida de la capacidad empresarial para identificar peligros, traducirlos en procedimientos concretos y verificar su cumplimiento cotidiano.

En una línea similar, Aspra y Muñoz (2017) señalan que el compliance laboral tiene como finalidad central anticipar y gestionar los riesgos derivados del incumplimiento normativo en las actividades ordinarias de las empresas. Por su parte, Ferré Olivé (2019) advierte que el concepto de compliance ha evolucionado y ya no puede reducirse a la simple idea de obedecer normas, sino que se ha convertido en una modalidad especializada de cumplimiento normativo dentro del entorno empresarial.

Además, el mismo autor subraya que su alcance supera el plano estrictamente legal, ya que también contribuye a consolidar una ética empresarial más sólida. A partir de ello, puede afirmarse que un programa de cumplimiento verdaderamente eficaz no debe limitarse a enunciar reglas formales o códigos declarativos (conocido en la jerga técnica como “paper compliance”), sino que tiene que incorporarse de forma real a la cultura organizacional.

Esta dimensión cultural adquiere todavía más relevancia cuando se entiende que el compliance no debería operar como un conjunto aislado de reglas, sino como un principio integrado en la vida interna de la empresa, capaz de orientar la conducta de sus miembros hacia el respeto de la norma y la responsabilidad social. En términos de fondo, esta idea se vincula con la propuesta de Miralles González (2021), quien plantea la necesidad de concebir el compliance como un instrumento capaz de impulsar transformaciones reales dentro de las organizaciones. Así, el compliance laboral no solo cumple una función defensiva frente a posibles sanciones, sino que también ordena prácticas, refuerza controles internos y favorece la consolidación de una cultura preventiva estable.

El tercer pilar es la responsabilidad social corporativa, que incorpora la dimensión ética y social de la actividad empresarial. Ballesteros Sánchez (2020) sostiene que la responsabilidad social corporativa debe orientarse al bienestar social y ambiental, y no circunscribirse únicamente



Luis A. Sousa Duvergé
Abogado

a los objetivos económicos de la empresa. Asimismo, considera que su eficacia depende de su articulación con mecanismos de seguimiento y control propios del compliance. Esta relación resulta especialmente significativa en materia de riesgos laborales, ya que evita que la responsabilidad social quede reducida a un discurso de imagen o reputación (simples relaciones públicas o mero marketing, digamos) sin incidencia concreta en las condiciones reales de trabajo.

En este mismo sentido, Pinos-Mora y Merino-Merizalde (2014) sostienen que el recurso humano no debe ser visto únicamente como fuerza laboral, sino también como un componente esencial de



Fotografía por: [ThisisEngineering](#) | [Unsplash](#)

la identidad e imagen institucional de la empresa. Por ello, integrar la prevención de riesgos laborales en las políticas de responsabilidad social corporativa no representa un elemento accesorio, sino una decisión coherente con una visión empresarial orientada a la sostenibilidad. Según estos autores, dicha integración contribuye a fortalecer la reputación organizacional, mejorar la inversión en capital humano y ampliar el impacto positivo de la empresa en su entorno social (Pinos-Mora & Merino-Merizalde, 2014).

Desde la óptica de la salud y la seguridad laboral, Asturias (s. f.) también enfatiza que el compliance no debe entenderse únicamente

como un mecanismo para ajustarse a exigencias legales, sino como una herramienta estratégica orientada a prevenir riesgos, proteger la seguridad de las personas y promover una cultura organizacional sustentada en la ética y la sostenibilidad. Esta visión sintetiza con claridad el punto de convergencia entre gobierno corporativo, cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa, ya que los tres ámbitos se articulan en la construcción de entornos laborales seguros, dignos y consistentes con valores empresariales sólidos.

En definitiva, estos tres ejes no operan de manera independiente, sino interrelacionada: Primero, el gobierno corporativo define la

orientación estratégica y fija el nivel de compromiso institucional. Segundo, el compliance convierte esa orientación en procedimientos, controles y mecanismos de supervisión. Y, tercero, la responsabilidad social corporativa proyecta todo ello hacia una cultura ética y sostenible. En esa línea, Ferré Olivé (2019) considera que el compliance se ha convertido en un mecanismo esencial para la empresa contemporánea, al articular la prevención de riesgos legales con el compromiso ético y social. En consecuencia, en el ámbito de los riesgos laborales ya no resulta suficiente limitarse al cumplimiento formal de las normas: prevenir supone también ejercer liderazgo organizacional.



CONSULTORÍA ESPECIALIZADA

Presencia local con enfoque global

Más que una firma de Abogados & Consultores, somos un auténtico centro de pensamiento que, con una insuperable vocación de servicio, vuelca todo su talento y sus capacidades en beneficio de nuestros clientes. Nos enorgullece compartir nuestro conocimiento y experiencia con la comunidad jurídica, tanto a nivel nacional como internacional.

**JORGE
PRATS** | Abogados &
Consultores

Torre Forum - Local 8-A, Av. 27 de Febrero,
casi esquina Privada, #495 El Millón,
Santo Domingo, República Dominicana.

Email: info@jorgeprats.com
Tel: 809-567-4833



ACIS:

Empresas aliadas con la

INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL

Patrocinador Aliado



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO ADMINISTRATIVO



A STAR ALLIANCE MEMBER 

Patrocinadores oro

ESTRELLA



Aeropuerto
Internacional
del Cibao



Patrocinadores Plata



Patrocinadores Bronce



Colaboradores



ENCUENTROS



X CONGRESO INTERNACIONAL DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES | AGOSTO 2025

Fotografía por:
Guillermo Multimedia

EVENTO La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) celebró el **X Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales**, un espacio de actualización e intercambio de conocimientos que reunió a expertos nacionales e internacionales para abordar las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención, innovación y sostenibilidad en las organizaciones.





Fotografía por: Guillermo Multimedia

64.º ANIVERSARIO DE LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES E INDUSTRIALES (ACIS) | NOV. 2025

EVENTO La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) celebró el **X Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales**, un espacio de actualización e intercambio de conocimientos que reunió a expertos nacionales e internacionales para abordar las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención, innovación y sostenibilidad en las organizaciones.



Fotografía por: Guillermo Multimedia



TORNEO DE GOLF ACIS | MAY. 2026

TORNEO La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) celebró el **X Congreso Internacional de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales**, un espacio de actualización e intercambio de conocimientos que reunió a expertos nacionales e internacionales para abordar las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención, innovación y sostenibilidad en las organizaciones.

ENCUENTROS



Fotografía por:
ACIS

ACISTECH | NOV. 2025

EVENTO la Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) y el Ministerio de Industria, Comercio y MIPYMES (MICM) celebraron con éxito ACISTECH 2025. El evento, realizado en el Ecoteatro del Jardín Botánico de Santiago, reunió a autoridades nacionales, líderes empresariales y tecnológicos para presentar los avances en el Programa de Fortalecimiento Institucional.





Visita de Víctor "Ito" Bisonó, Ministro de Industria, Comercio y Mipymes

La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) recibió la visita del ministro Víctor "Ito" Bisonó, en un encuentro orientado al diálogo sobre el fortalecimiento del sector productivo, la competitividad, la inversión y las políticas públicas para impulsar el desarrollo empresarial y económico del país.



Visita del Dr. Agustín Burgos, Director Ejecutivo del IDOPPRIL

La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) recibió la visita del ministro Víctor "Ito" Bisonó, en un encuentro orientado al diálogo sobre el fortalecimiento del sector productivo, la competitividad, la inversión y las políticas públicas para impulsar el desarrollo empresarial y económico del país.



Visita del Director General de la DGII

La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) recibió la visita del ministro Víctor "Ito" Bisonó, en un encuentro orientado al diálogo sobre el fortalecimiento del sector productivo, la competitividad, la inversión y las políticas públicas para impulsar el desarrollo empresarial y económico del país.



Visita del Sr. Rafael Santos Badía, Director General del INFOTEP

Rafael Santos Badía sostuvo un encuentro con representantes del sector empresarial para dialogar sobre el fortalecimiento de la formación técnico-profesional, el desarrollo del talento humano, la innovación y la vinculación entre la educación para el trabajo y las necesidades del sector productivo.



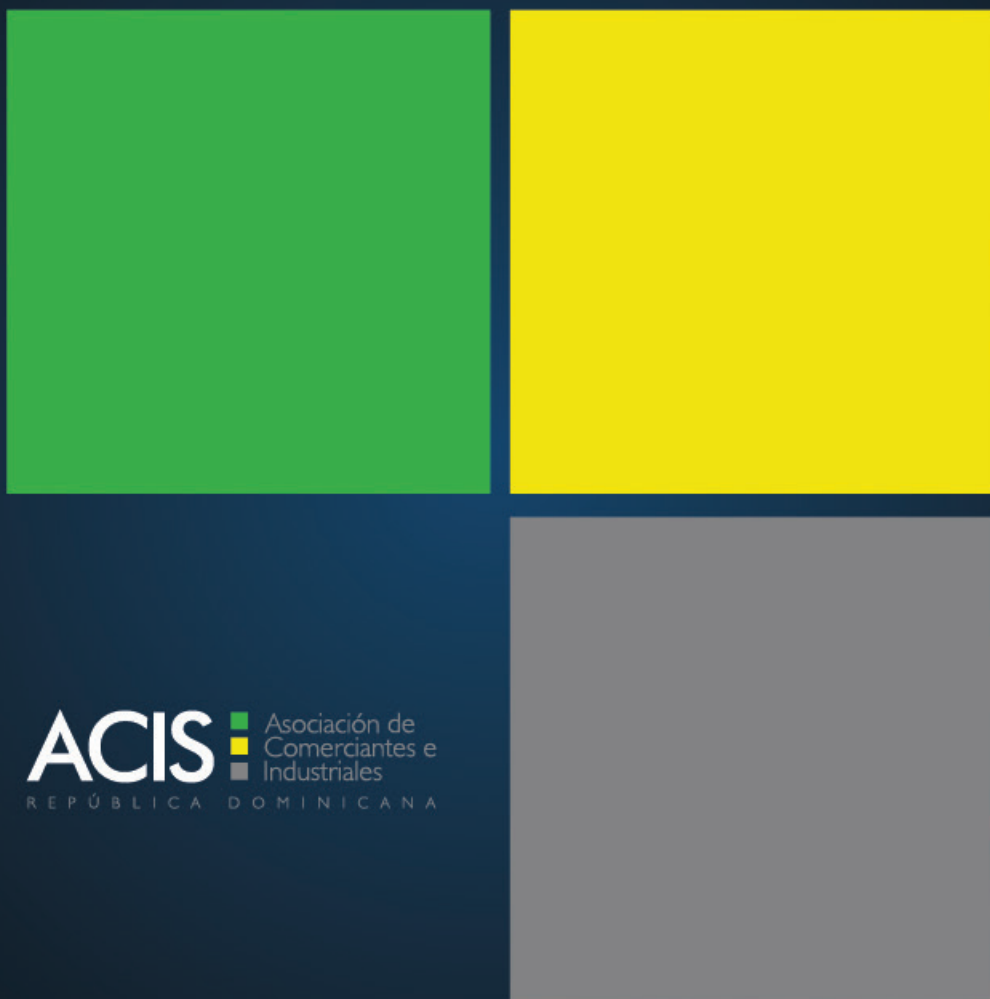
Visita del Lic. Miguel Ceara Hatton, Superintendente de Salud y Riesgos Laborales

Miguel Ceara Hatton sostuvo un encuentro con representantes del sector empresarial para abordar los principales desafíos del sistema de seguridad social, la gestión de los riesgos laborales, la sostenibilidad del aseguramiento en salud y las políticas orientadas a fortalecer la protección de los trabajadores.



Visita de Su Excelencia Kishan Den Dewarl, Embajador de la India

La Asociación de Comerciantes e Industriales (ACIS) recibió la visita del ministro Víctor "Ito" Bisonó, en un encuentro orientado al diálogo sobre el fortalecimiento del sector productivo, la competitividad, la inversión y las políticas públicas para impulsar el desarrollo empresarial y económico del país.



Av. Las Carreras 7, Santiago de los Caballeros, RD
Teléfono. (809) 582-4028 | web: acis.do