

DEDICATORIA

“Dedico este trabajo a mis padres Nilda y Rodolfo por todo su esfuerzo, por apoyarme y confiar en todos mis proyectos personales y profesionales. A mi compañero de vida Augusto por acompañarme, brindarme el apoyo y confianza siempre. A mis hermanos y amigas de toda la vida que están a mi lado en todo momento. Gracias a todos por estar en esta etapa tan importante para mí.”

Fernández, María Eugenia

“Dedico este proyecto de grado a mi familia que siempre me apoyo, que me dio ánimos para seguir adelante y poder así cumplir mis sueños.”

Sánchez, Mauricio

AGRADECIMIENTOS

“Queremos agradecerle principalmente a la empresa por abrirnos las puertas y brindarnos la posibilidad de poder elaborar nuestra tesis final de grado. Al departamento de recursos humanos de la empresa que nos brindó toda la información necesaria para nuestra investigación, dedicado tiempo a nuestras reiterativas visitas.

Agradecemos a la facultad por permitirnos el desarrollo profesional necesario para desarrollar el trabajo de grado.

Igualmente de agradecidos estamos con nuestra tutora María del Huerto Allub, por su paciencia y atención a nuestras inquietudes y por actuar como guía incondicional para poder desarrollar este trabajo”

Instituto Universitario Aeronáutico
Facultad de Ciencias de la Administración
Licenciatura en Recursos Humanos



Trabajo Final de Grado:

“Plan de Capacitación para facilitar la correcta implementación de las normas OHSAS 18001”

Alumnos:

Fernández, María Eugenia

Sánchez, Mauricio

Tutor:

Cra. Allub, María del Huerto

INDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVES.....	7
OBJETIVOS Y ALCANCE DEL TRABAJO	11
INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. LA EMPRESA	12
MISIÓN.....	13
VISIÓN	13
VALORES CORPORATIVOS.....	13
ORGANIGRAMA	15
.....	15
1.2. PRE-DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA INTERVENCIÓN.....	18
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. CAPACITACIÓN.....	19
2.1.1. CONCEPTO CAPACITACION	19
2.1.2. COMPETENCIAS.....	22
2.1.3. VENTAJAS	23
2.1.4. LOS MOTIVOS DE LA CAPACITACION.....	24
2.1.5. LOS OBJETIVOS Y PROPOSITOS DE LA CAPACITACION	25
2.1.6. SISTEMA DE CAPACITACION.....	26
2.1.7. CONCLUSIÓN	33
2.2. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL	34
2.2.1 LA HIGIENE LABORAL.....	36
2.2.2 LA SEGURIDAD LABORAL.....	42
2.2.2.1 Administración de los riesgos.....	42
2.2.2.2 Enfermedad profesional versus accidente	45

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

2.2.2.3 Áreas de la seguridad.....	46
2.2.3 CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD	57
2.2.4 LEGISLACIÓN Y NORMAS.....	58
2.2.4.1 Ley Nº19.587 Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	59
2.2.4.2 Ley 24.557 Riesgos de Trabajo.....	60
2.2.4.3 Norma OHSAS 18001	61
2.2.5 CONCLUSIÓN	72
DIAGNÓSTICO.....	73
3.1 COMPETENCIAS SEGÚN SECTORES.....	73
3.2 INFORME DE ENCUESTAS - ENTREVISTAS	75
PROPUESTA	86
CONCLUSIÓN	116
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS.....	

RESUMEN

Nuestro trabajo de intervención de grado se encuentra enfocado a un proceso de intervención, que se llevara a cabo en una empresa multinacional ubicada en la ciudad de Córdoba que tiene como objetivo la certificación de la Norma OHSAS 18001.

En primer medida se presenta la empresa detallándose la misión, visión, el producto que fabrican, el grupo al que pertenecen, los valores corporativos que fomentan y como se compone el organigrama. También se detalla el pre-diagnóstico realizado en una primera instancia de acuerdo a las deficiencias identificadas en las primeras visitas realizadas a la empresa.

Luego, se desarrolla el marco teórico que sirve como guía para desarrollar el trabajo e indagar en ciertos aspectos necesarios de acuerdo con las deficiencias encontradas en el pre diagnóstico y que permite tener una visión profunda de acuerdo a las temáticas que es necesario desarrollar.

A partir de ello, se desarrolla el diagnóstico a través de la información relevada de las encuestas, entrevistas y revisión documental que permite entrever las necesidades de capacitación así como también debilidades y deficiencias que tiene la empresa para formalizar un plan de capacitación que facilite la implementación de la Norma OHSAS 18001 y un adecuado desarrollo del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional.

Por último se presenta la propuesta, en la cual se desarrolla el plan de capacitación junto a las temáticas definidas de acuerdo a los requerimientos de la norma. Del mismo modo se desarrollan propuestas de mejora correctivas para mejor desarrollo de actividades de capacitación a futuro por parte de la empresa.

PALABRAS CLAVES

1. Capacitación

La actividad concebida como una función organizacional con características intermedias que deberá desplegar las acciones necesarias para que la organización disponga en sus miembros el conocimiento, habilidades y actitudes que sus tareas o proyectos requieran.¹(pág.27)

Se caracteriza por tener una clara intencionalidad educativa dentro de la organización. Su objetivo es el desarrollo de habilidades específicas, como también la creación de hábitos de discusión e interacción.²(pág.71)

2. Competencias

La combinación de conocimiento, capacidades y comportamientos, que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto profesional.³(pág.33)

El aprendizaje puede ser adquirido por el individuo, a través de las experiencias y la capacitación.⁴(pág.83)

¹ Blake, Oscar Juan. (2001). *La Capacitación – Un recurso dinamizador de las Organizaciones*. Buenos Aires. Edit. Macchi

² Gore, Ernesto. (2004). *La Educación en la Empresa: Aprendiendo en Contextos Organizativo*. Buenos Aires. 2° Edición – Editorial Granica

³ Le Boterf, Guy. (1993). *Cómo Gestionar la Calidad de la Formación*. Barcelona. AEDIPE y Ediciones Gestión 2000 S.A.

⁴ Gore, Ernesto. (2004). *La Educación en la Empresa: Aprendiendo en Contextos Organizativo*. Buenos Aires. 2° Edición – Editorial Granica.

3. **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Condiciones y factores que afectan o podrían afectar la salud y seguridad de los empleados o de otros trabajadores (incluyendo a los trabajadores temporales y personales contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.⁵(pág. 4)

4. **Incidente**

Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro de la salud (3.8) (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad.⁵ (pág. 4)

5. **Peligro**

Es una fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud o una combinación de estos.⁵ (pág. 4)

6. **Identificación de peligro**

Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.⁵ (pág. 4)

⁵ OHSAS 18001:2007 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos.*, Versión española, AENOR (Asociación española de Normalización y certificación), 2007.

7. Riesgo

Combinación de la probabilidad que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.⁵ (pág. 4)

8. Riesgo Aceptable

Riesgo que se ha reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de SST.⁵ (pág. 6)

9. Evaluación de riesgo

Proceso de evaluar el riesgo o riesgos que surgen de uno o varios peligros, teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o riesgos son o no aceptables.⁵ (pág. 6)

10. Deterioro de la salud

Condición física o mental identificable y adversas que surge y/o empeora por la actividad laboral y/o por situaciones relacionadas con el trabajo.⁵ (pág. 4)

11. No conformidad

No cumplimiento de un requisito.⁵ (pág. 4)

12. Mejora continua

Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión SST para lograr mejoras en el desempeño de la SST global de forma coherente con la política de SST de la organización.⁵ (pág. 4)

13. Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de no conformidad detectada u otra situación indeseable.⁵ (pág. 3)

14. Acción preventiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencia, o cualquier otra situación potencial indeseable.⁵ (pág. 6)

15. Auditoría

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencias de la auditoría” y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los “criterios de auditoría”.⁵ (pág. 3)

16. Procedimiento

Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.⁵ (pág. 6)

17. Registro

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades deseadas.⁵ (pág. 6)

OBJETIVOS Y ALCANCE DEL TRABAJO

Objetivos generales

Elaborar una propuesta de un Plan de Capacitación que permita adecuar la empresa a las exigencias de las normas OHSAS 18001.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de capacitación de la empresa con respecto a los requerimientos de las normas OHSAS 18001.
- Elaborar un Plan de capacitación en relación a las necesidades detectadas.
- Confeccionar un registro de evaluación de las capacitaciones programadas que permitan medir el grado de eficacia de las mismas.
- Proponer un programa de auditoría interna que evalúe el grado de cumplimiento de las capacitaciones planificadas.

Alcance

Este trabajo final de grado involucra a toda persona que trabaje en la empresa elegida para este proyecto.

INTRODUCCIÓN

1.1. LA EMPRESA

La empresa como grupo corporativo cuenta con una experiencia de más de 60 años ofreciendo soluciones a sus clientes, dentro del sector eléctrico, en generación, transmisión, distribución e industria.

Una trayectoria que la ha llevado a ser un referente a nivel internacional con una gama completa de productos y soluciones, entre los que se incluyen:

Transformadores de Alta, Media y Baja tensión, Transformadores de medida servicio exterior, transformadores de medida servicio interior, relés de protección, relés auxiliares, detectores de paso de falta, celdas de distribución, centro de control de motores, acoplamientos power line communication (Comunicaciones a través de la red de Energía), medidores, tableros de protección, filtros, bancos de condensadores, capacitivos, etc.

El grupo cuenta con equipos en funcionamiento en más de 130 países, 13 empresas en Europa, América y Asia, y más de 80 oficinas técnico-comerciales.

La Clientela abarca toda la gama de empresas del sector eléctrico: Compañías Eléctricas, Ingenierías, Contratistas, Industrias, Cabinistas, Distribuidores, etc.

Una de sus 13 empresas se encuentra localizada en Argentina desde 1998. Esta filial se dedica específicamente a la fabricación de transformadores de medida: intensidad, tensión inductivos, y combinados, desde 72kv hasta 525kv.

MISIÓN

Consolidar a la empresa, integrante de la unidad de negocios de Alta tensión, como partícipe necesario para ser líderes mundiales en transformadores de medida de alta tensión.

VISIÓN

1. Integrar un grupo de empresas de carácter familiar, internacional y con vocación independiente.
2. Lograr un equipo humano integrado, capaz de afianzar la estrategia del Grupo a nivel mundial
3. Afianzarse como un proveedor confiable y de reconocido prestigio en el mercado de productos eléctricos, capaz de liderar cambios tecnológicos, siendo rentables y permitiendo el desarrollo integral de su personal.
4. Establecer una red local comercial que atienda a las especificaciones del mercado local y que sea capaz de comercializar el resto de los productos del Grupo.

VALORES CORPORATIVOS

1. Personas y organización

Nuestra filosofía empresarial se basa en el desarrollo de un equipo humano multicultural, integrado por profesionales comprometidos con los objetivos del Grupo. Profesionales capaces de dar respuesta eficiente a cualquier reto, que comparten sus conocimientos de forma libre y activa en un clima de confianza y participación con el objetivo de crear valor para la Organización, para los colectivos implicados en el negocio, y para el entorno social.

2. Clientes y ofertas

La garantía de nuestro éxito se fundamenta en ofrecer productos y soluciones de alta calidad y fiabilidad para que nuestros clientes alcancen sus objetivos de negocio. Nos distingue un servicio cercano, fiable y con un alto nivel de adaptabilidad para conseguir relaciones duraderas con nuestros clientes, basadas en una relación de confianza.

3. Innovación en productos y soluciones

Queremos ser protagonistas en la configuración del futuro de nuestro sector. Con ese fin apostamos decididamente por la innovación en la búsqueda de las soluciones más eficientes mediante el uso de las tecnologías y los recursos adecuados, lo cual fortalecerá, además, nuestra posición en el mercado.

4. Sector y futuro

La agilidad en la toma de decisiones gracias a la plena autonomía que nos otorga nuestro modelo empresarial y de gestión, así como la apuesta decidida por el crecimiento a través de la internacionalización y de la ampliación de nuestras actividades y oferta de productos y soluciones, nos permiten disponer de una óptima posición ante los retos de futuro a las que se enfrenta nuestro sector.

5. Responsabilidad social y con el entorno

Todos los que formamos parte del Grupo asumimos nuestro compromiso con la sociedad y con el entorno donde actuamos, y en consecuencia declaramos nuestra firme voluntad de ejercer nuestro trabajo con responsabilidad y

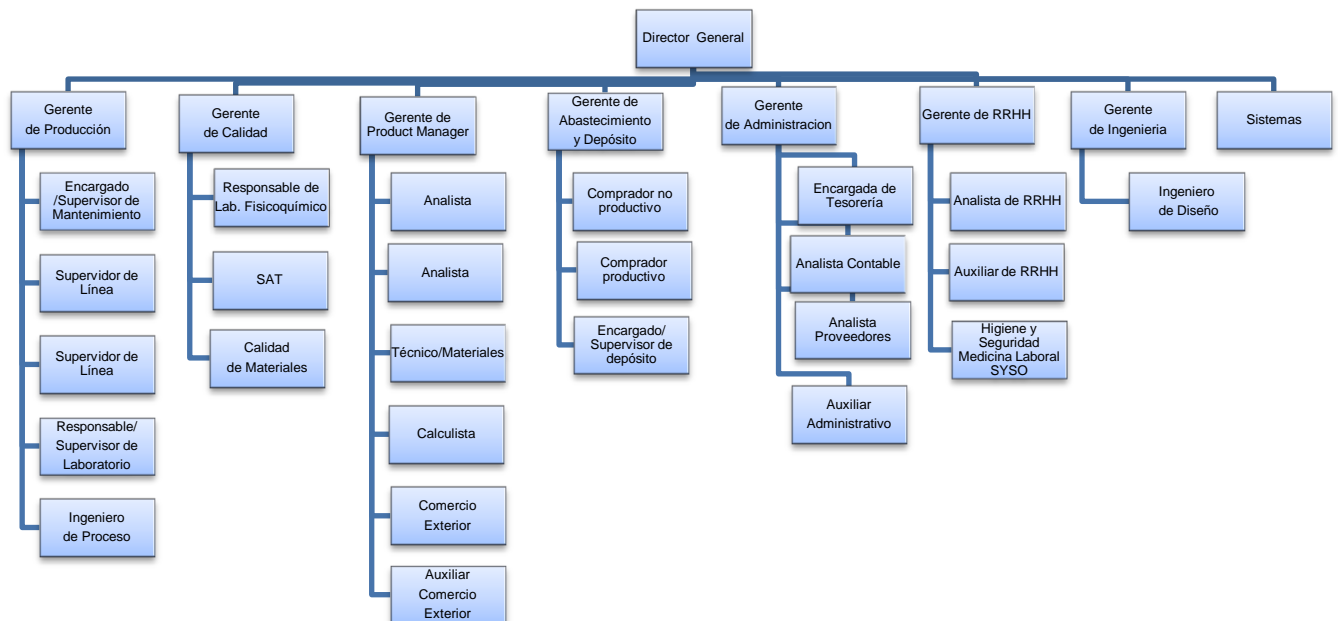
INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

honestidad, contribuyendo al bienestar y progreso económico y social de las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad, así como al respeto y la protección del medio ambiente.

ORGANIGRAMA



1.2. PRE-DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

El siguiente pre diagnóstico evidencia cuáles son las demandas iniciales de la organización y, por lo tanto, los ámbitos hacia donde se focalizará el diagnóstico como así también, posteriormente, las propuestas de mejora.

El mismo ha sido elaborado gracias a la intervención del encargado de la gestión de Recursos Humanos de la organización, quién se puso a nuestra disposición en dos oportunidades permitiéndonos entrevistarlo informalmente; pudiendo en una de ellas visitar la planta principal e interactuar con los operarios de los mandos más bajos.

A medida que se desarrollaba la primera entrevista, el encargado del área comento respecto a la necesidad de la empresa de poder certificar e implementar un sistema de gestión basado en las normas OHSAS 18001, como uno de los objetivos planteados en el área. A partir de ello nos preguntamos de qué manera área de Recursos Humanos podría facilitar su implementación o si se realizaba eficientemente a través de actividades tales como descripción de puestos, comunicación, evaluación, capacitación, etc. Para poder analizarlo, nos interiorizamos en las normas OHSAS 18000 antes de concurrir a una segunda entrevista.

Cuando asistimos por segunda vez y luego de varias preguntas se pudo entrever una serie de debilidades con respecto a su metodología para realizar las capacitaciones. Se detectó que la empresa no cuenta con una planificación formal para realizar las capacitaciones que permitan a la misma lograr el objetivo propuesto de la certificación. La empresa no realiza análisis de necesidades de capacitación con respecto a la temática en cuestión; las capacitaciones realizadas son informales o los temas planteados para el dictado surgen de los que les parece que es correcto difundir según lo que se les plantea día a día. Además se

pudo visualizar que muchas de las capacitaciones no se registraban y que posterior a la formación no se realiza una evaluación para medir el aprendizaje y concientización del personal involucrado así como tampoco si las técnicas de capacitación utilizadas son las adecuadas.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA INTERVENCIÓN

Luego de las entrevistas con el encargado de Recursos Humanos de la organización se puede referir al porqué de la intervención que hemos elegido como título de nuestro trabajo de grado.

Tal como se mencionó anteriormente, se han analizado las diferentes acciones que posibilitan desde Recursos Humanos la implementación de un sistema de gestión basado en OHSAS 18001 y se ha detectado carencias en lo referido a la temática de capacitación. Se considera de fundamental importancia que la empresa desarrolle una planificación de las actividades de capacitación en relación a los temas relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional; no solo para obtener la certificación de las normas sino que también permitan una mayor educación, concientización y participación de las personas de la organización en lo que respecta a estas temáticas.

Al investigar la norma se pudo visualizar que la formación es uno de los requisitos establecidos para la aprobación de la misma. Esta norma determina que la organización debe asegurarse que todas las personas de la organización sean competentes y conscientes en seguridad y salud ocupacional y que cuenten con los registros adecuados.

Como respuesta a los motivos señalados y teniendo en cuenta que la empresa se encuentra en un contexto donde existe creciente preocupación de las partes interesadas con respecto a Seguridad e higiene y donde las leyes cada vez son más exigentes, es que proponemos un plan de capacitación para dicha empresa.

MARCO TEÓRICO

2.1. CAPACITACIÓN

Actualmente las organizaciones suelen competir con base en las capacidades de cada una, que son los conjuntos fundamentales de conocimientos y experiencia que les dan una ventaja sobre sus competidores.

La capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en arte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias.

Las organizaciones encuentran un factor diferenciador de sus competidores en la calidad de la relación que existe entre las habilidades que necesitan y las que poseen, y en este aspecto cabe la función de capacitación atender este problema.

Por este motivo se la considera una herramienta de la gestión organizacional, un recurso para producir las modificaciones que la organización se propone mediante el proceso de aprendizaje de las personas.

2.1.1. CONCEPTO CAPACITACION

Tomando en cuenta conceptos de distintos autores se puede decir que la capacitación es:

Actividad que se planifica y se desarrolla en base al análisis de las necesidades de la misma donde se detecta la brecha existente entre las competencias actuales y las competencias requeridas para un determinado

puesto actual o futuro. La capacitación permite cerrar dicha brecha generando o modificando conocimientos, habilidades y actitudes a través de un proceso sistemático.

Desde una visión más integral se puede señalar que la capacitación genera y contribuye al logro de objetivos y proyectos organizacionales, generando un continuo que va desde la demanda de capacitación a la oferta de capacitación. La demanda se corresponde a los aportes que hace la capacitación para apoyar los proyectos prioritarios de la organización y la oferta se refiere a que la capacitación genera nuevas y distintas visiones de las que tiene la organización y que pueden generar nuevos proyectos

La gestión de capacitación es un servicio que debe asegurar:

- 1. Que lo que se enseñe responda a una necesidad de la organización:** la capacitación apunta a lograr que quienes trabajan lo hagan con la excelencia que el sistema requiere; para ello actualmente se cuenta con herramientas precisas que nos permiten identificar si una determinada situación contiene o no un problema de capacitación. Al identificarlas también se debe analizar el conjunto de las mismas y de esta manera no caer en el error de capacitar gente para algo que no se podrá llevar a cabo por no haberse resuelto las otras necesidades que lo acompañan. Es importante evaluar dichas necesidades, determinando si el costo de capacitar guarda relación con el beneficio que busca. Otro aspecto a tener en cuenta es la elección adecuada de los contenidos de la misma el cual se alimentara de las necesidades identificadas.

2. **Que lo que se enseñe sea aprendido:** El capacitador debe perfeccionar sus esfuerzos en el campo de la motivación de los participantes, en la exposición de los contenidos, en la práctica de lo aprendido y en la evaluación del aprendizaje para asegurar procesos educativos eficientes que satisfagan las demandas operativas concretas que indican las necesidades detectadas. También se tendrá que tener en cuenta que una misma técnica de enseñanza no produce los mismos efectos en una persona que en otra. Por ello el sistema de capacitación deberá seleccionar adecuadamente los recursos que le permitan diseñar situaciones educativas que satisfagan en tiempo y efectividad de aprendizaje los requerimientos de la necesidad detectada.

3. **Que lo aprendido sea trasladado a la tarea:** Como toda nueva situación la misma contiene una lista de inhibidores del uso del aprendizaje; es por ello que resulta importante contar con adecuados programas y estrategias para asegurar su transferencia a la tarea. Desarrollar una plan de transferencia sin un elevado grado de involucración de toda la línea de autoridad es imposible; por lo cual es relevante contar con el compromiso de los mismos para que creen las condiciones de estímulo necesarias en el puesto de trabajo para que la modificación suceda.

4. **Que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo:** Con excepción de los aprendizajes cuya aplicación se hace en forma inmediata y se los usa permanentemente, todos los restantes requerirán de alguna forma de acción para asegurar que los esfuerzos de aprendizaje mantengan su vigencia a lo largo del tiempo.

2.1.2. COMPETENCIAS

La capacitación es un proceso donde se genera la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades. Pero ¿a qué se refiere cuando se presentan estos conceptos?

Se utiliza **conocimientos** cuando se encuentran frente a datos o a conjuntos de datos que refieren a una noción o concepto.⁶ Los conocimientos son susceptibles de ser registrados por las personas en un proceso de aprendizaje.

Una **habilidad** es cuando se describe una acción. La misma se expresa con un verbo. Toda habilidad requiere para su ejercicio el uso de algún conocimiento, pone conocimientos en acción.⁷ A diferencia la adquisición de conocimientos no garantiza el desarrollo de una habilidad.

Las **actitudes** son condicionantes importantísimos de la forma en que la acción se desarrolla y, por lo tanto, de su calidad. Poner los conocimientos en acción requiere ciertas actitudes, que componen el conjunto de predisposiciones, posturas personales, forma de ver las cosas, etc., con que encaramos una acción.⁸

Los conocimientos, las habilidades y las actitudes son un recurso de cualquier gestión y que condicionan fuertemente la calidad de la misma.

La capacitación es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una

⁶ Oscar Juan Blake, La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones, pág. 60, Tercera Edición, 2001, Editorial Macchi.

⁷ Ibídem 1

⁸ Oscar Juan Blake, La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones, pág. 61, Tercera Edición, 2001, Editorial Macchi.

habilidad o asumir una actitud. Así como toda función de servicio, debe reconocer que la necesidad a ser satisfecha es ajena y ya sea que se arribe a la solución desde una acción puntual o de una secuencia de acciones encadenadas, está brindando su servicio y cumpliendo con su misión.

2.1.3. VENTAJAS

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización. Según *Werther y Davis*⁹, la capacitación resulta ventajosa tanto para la organización, como para la persona que participa del proceso.

Cómo Beneficia la capacitación a las organizaciones:

1. Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
2. Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
3. Crea mejor imagen.
4. Mejora la relación jefes-subordinados.
5. Se promueve la comunicación a toda la organización.
6. Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
7. Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
8. Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
9. Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

⁹ William B. Werther, Jr. y Keith Davis, Administración de Personal y Recursos Humanos, Pág. 210, Cuarta Edición.

Cómo beneficia la capacitación al personal:

1. Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
2. Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
3. Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
4. Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
5. Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
6. Permite el logro de metas individuales.
7. Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
8. Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

2.1.4. LOS MOTIVOS DE LA CAPACITACION

La misión de la capacitación es la de situar a las personas en condiciones de hacer lo que tienen que hacer. La misma debe ser visualizada como un medio para lograr que las personas trabajen correctamente en su puesto actual o futuro.

Al encontrarnos en un mundo dinámico, se puede decir que los conocimientos también lo son ya que las organizaciones deben adaptarse a este entorno cambiante y esto genera que las mismas cambien sus métodos, instalan nuevos equipos, diseñan nuevos productos, encaran nuevos mercados, acceden a nueva información, etc., todo lo cual no puede ser hecho sin un cierto grado de incorporación de conocimientos o desarrollo de nuevas habilidades. La decisión de modificar el contenido y forma de los puestos no es un capricho de las organizaciones, sino un requerimiento de sus esfuerzos de desarrollo y supervivencia. Esto genera una necesidad de aprendizaje continuo para no caer a manos de la ignorancia y obsolescencia. Actualmente ya no es posible depender del aprendizaje de una determinada profesión, se requiere un aprendizaje constante

para adquirir y actualizar conocimientos que permitan adaptarnos de forma continua a las nuevas maneras de trabajar.

Como menciona Guy Le Boterf, “las competencias no son inmutables, sino degradables. Sin un mantenimiento corren peligro de desaparecer o volverse obsoletas. Mantener las competencias consiste en aplicar las condiciones necesarias para su actualización permanente y su existencia.”¹⁰

La capacitación es el instrumentó que enseña y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a las personas. Es por este motivo que las organizaciones deben proporcionar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.

2.1.5. LOS OBJETIVOS Y PROPOSITOS DE LA CAPACITACION

Es de vital importancia tener en claro y comunicar cuál es la utilidad y expectativas de la capacitación para que las personas que participen generen una actitud positiva con respecto a la misma y dediquen tiempo y esfuerzo para aprender. Para ello se precisa determinar de antemano a través de un análisis de necesidades, cuales son los objetivos de una determinada capacitación y también asegurarse de que los mismos estén ligados a los objetivos organizacionales.

Según Siliceo¹¹, la capacitación persigue ocho propósitos fundamentales:

¹⁰ Guy Le Boterf, Serge Barzucchetti, Francine Vincent, Cómo gestionar la calidad de la formación, Pág. 166, Primera Edición, Barcelona, 1993, Editorial AEDIPE y Ediciones Gestión 2000 S.A.

¹¹ Siliceo Aguilar, Antonio, Capacitación y Desarrollo de personal, Pág. 29, Tercera Edición, Editorial Limusa – Noriega editores, México, 1996.

1. *Crear, difundir, reforzar, mantener, y actualizar la cultura y valores de la organización.*
2. *Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.*
3. *Elevar la calidad del desempeño, este es el propósito más elemental de la capacitación.*
4. *Resolución de problemas, aportando mayor capacidad para que las personas lo hagan por sí mismas.*
5. *Habilitar para una promoción, apareciendo aquí la capacitación como un instrumento de desarrollo.*
6. *Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.*
7. *Actualizar conocimientos y actividades.*
8. *Preparación integral para la jubilación, promoviendo capacidades y actitudes en la etapa pre jubilatoria para posicionarse adecuadamente frente a la nueva etapa.*

No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.

2.1.6. SISTEMA DE CAPACITACION

La actividad de capacitación no puede ser visualizada como una actividad aislada debido a que forma parte de un subsistema de otros sistemas tales como el de Provisión de Recursos Humanos y Desarrollo de Recursos Humanos que a la vez son subsistemas de otros sistemas y se encuentran inmersos en una organización y la organización en un entorno; ellos interactúan dinámicamente. Las modificaciones y requerimientos del entorno, de la organización y las

particularidades de las personas condicionan la efectividad de dicha actividad. Es por ello que la capacitación debe considerarse como un sistema y estar preparada para satisfacer las brechas de conocimiento que genera el entorno, permitir el logro de los objetivos organizacionales y permitir que la gente se encuentre a la altura de las exigencias.

El propósito de un sistema de capacitación es contar con un instrumento que permita identificar las necesidades de capacitación de todo el personal que afecta directa e indirectamente a la calidad de las tareas y resultados de la organización; satisfacerlas de forma continua y planificada; así como monitorear la efectividad de dicha capacitación sobre la calificación de sus miembros para desempeñar sus funciones actuales y/o futuras.

De acuerdo a la guía de estudio de Capacitación y desarrollo, existen etapas interdependientes que permiten el logro de este propósito:

1. Determinación de responsabilidades por la capacitación

Dentro de la organización existen responsabilidades de distintas funciones para con la capacitación; un adecuado cumplimiento de las mismas permite un eficaz desempeño su servicio.

Las funciones que afectan directamente a la capacitación son las siguientes:

- a. La dirección o alta conducción de la organización
- b. Responsable/s de área/s
- c. Responsable de capacitación
- d. Destinatario de la capacitación
- e. El capacitador

2. Identificación de las necesidades de capacitación

Esta etapa es la más crítica del sistema ya que las demás etapas se apoyaran y nutrirán de su información.

Se orienta a identificar cada una de las funciones y tareas, responsabilidades y competencias necesarias para estar a la altura de las mismas. Dichas competencias pueden ser de tres tipos: conocimientos, destrezas o actitudes. Es decir, que se identificara la brecha entre la situación actual y lo que hace falta, pero también se especificará cual es la parte de dicha brecha que planificamos cubrir específicamente con acciones de capacitación.

Según Oscar Juan Blake, las **necesidades de capacitación**¹² pueden agruparse en tres grandes conjuntos:

- a. *Necesidades por discrepancia*: cuando una tarea o función está efectuándose insatisfactoriamente de acuerdo a lo que se desea obtener, y esa diferencia obedece a un déficit de conocimientos y habilidades.
- b. *Necesidades por cambio*: cuando una tarea o función es modificada en su forma de realización, y los conocimientos y habilidades en su uso para la actual modalidad no habilitan directamente para la nueva ejecución.
- c. *Necesidades por incorporación*: cuando se agrega una tarea o función desconocida para las personas que deban desempeñarla.

¹² Oscar Juan Blake, La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones, pág. 66 y 67, Tercera Edición, 2001, Editorial Macchi.

Las **técnicas e instrumentos** utilizados con más éxito en la búsqueda de la información relativa a necesidades de capacitación son los siguientes:

- a. Entrevista individual.
- b. Entrevista en grupo.
- c. Aplicación de cuestionarios.
- d. Aplicación de evaluaciones y pruebas.
- e. Inventario de recursos humanos.
- f. Datos estadísticos.
- g. Comités.
- h. Informes y opiniones de consultores externos.
- i. Diagnostico organizacional.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, las mismas deben analizar y evaluar los datos obtenidos antes de tomar una determinación sobre lo que se realizara al respecto. Se analizara si las necesidades de capacitación se deben a una razón que no se podrá componer a través de la capacitación o se deben a una carencia de conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir, estudiar si se demandan conocimientos sin los cuales no será posible desarrollar la habilidad que requiere la tarea, si se demandan habilidades que pongan en práctica lo que ya se conoce o si se solicita que se desarrolle actitudes que predispongan a la persona a encarar la tarea para la que ya está habilitado con una conducta distinta. Este análisis genera que no solo evaluemos la necesidad sino también las circunstancias dentro de las que ocurre. Se identificaran otras causas del problema que acompañan la necesidad de capacitación y se revisara si es posible hacer algo al respecto, de forma tal que la permanencia de esos otros factores no anule los beneficios de aprendizaje; se deberá evaluar que porción del problema será resuelto con el aprendizaje y finalmente evaluar si el valor de lo que se obtendrá superara el costo de lograrlo.

3. Elaboración del programa de capacitación

La Agencia Internacional de Energía Atómica aporta una lógica para elaborar dicho programa:

a. Establecimiento de objetivos:

Luego de que la necesidad ha sido evaluada y detectada, es necesario expresar cual será la “conducta final esperada”, es decir, cuáles son los objetivos esperados.

El SAT (Systematic Approach to training – enfoque sistemático a la capacitación) propone como norma que el enunciado de cada objetivo debe incluir de forma explícita los siguientes ítems:

- a. Sujeto, que siempre es el destinatario
- b. Verbo, que describa un comportamiento observable o acción medible
- c. Objeto, que ha de conseguirse mediante esa acción o comportamiento
- d. Condiciones bajo las cuales la acción ha de desarrollarse
- e. Estándares que el destinatario debe alcanzar

b. Determinación de los niveles de requerimiento inicial

Se especifica las condiciones necesarias en términos de conocimientos o capacidades que debe poseer previo a la capacitación para que dicha persona sea un candidato firme a determinada capacitación. Es decir que ante cada actividad a programar se debe definir lo que debe dominar previamente el participante.

c. Organización de los objetivos en módulos

Se organizara determinados objetivos en lecciones, determinadas lecciones en módulos, que poseerán una secuencia adecuada para conseguir el aprendizaje esperado.

d. Estimar los recursos necesarios para el desarrollo y la implementación

Para evitar futuros inconveniente es importante considerar antes de realizar una capacitación los instructores, desarrollo del material didáctico, personal, equipamiento etc.

e. Ensamblar plan de capacitación

El plan incluirá por cada actividad: la lista de objetivos de capacitación, niveles de requerimiento inicial, agenda de módulos a considerar, identificación de sub objetivos por modulo, recursos estimados para cada actividad de capacitación, identificación de los responsable de capacitación.

4. Implementación del programa de capacitación

De acuerdo al plan establecido se deben gestionar las diferentes capacitaciones, se dicten estas de forma externa e interna. El encargado debe agendar las fechas, facilitar las inscripciones y registrar las capacitaciones dictadas.

5. Evaluación de los resultados de capacitación

La capacitación debe evaluarse para determinar su eficacia. Existen varios métodos para evaluar hasta qué punto los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, afectan el comportamiento en el trabajo e influyen en el desempeño final de una organización. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

1. **Reacción:** Se puede definir la reacción como el grado en que los participantes disfrutaron del programa de entrenamiento. El propósito de esta etapa es recaudar las opiniones de los participantes sobre distintos temas tratados en el curso, y su contexto, mediante la utilización de cuestionarios, entrevistas, discusiones (abiertas o cerradas, individuales o grupales), etc.
2. **Aprendizaje:** Consiste en ver si en realidad los participantes aprendieron algo en términos de conocimientos, actitudes y habilidades.
3. **Comportamiento:** Se refiere a analizar los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación. En este caso se trata precisamente de modificar la conducta o actitudes ante determinadas situaciones, este cambio debe realizarse en forma personal, aunque ayudado por un agente externo.
En este caso se mide la aplicación de lo aprendido ya que muchas veces gran parte de lo que se aprende en un programa de capacitación nunca se utiliza en el puesto.
4. **Resultados:** La medición de los resultados de capacitación es difícil, pero posible. Algunos de los criterios basados en resultados que se utilizan para evaluar la capacitación incluyen: aumento de productividad, menos quejas de los empleados, reducción de costos y desperdicio, rentabilidad, etc.

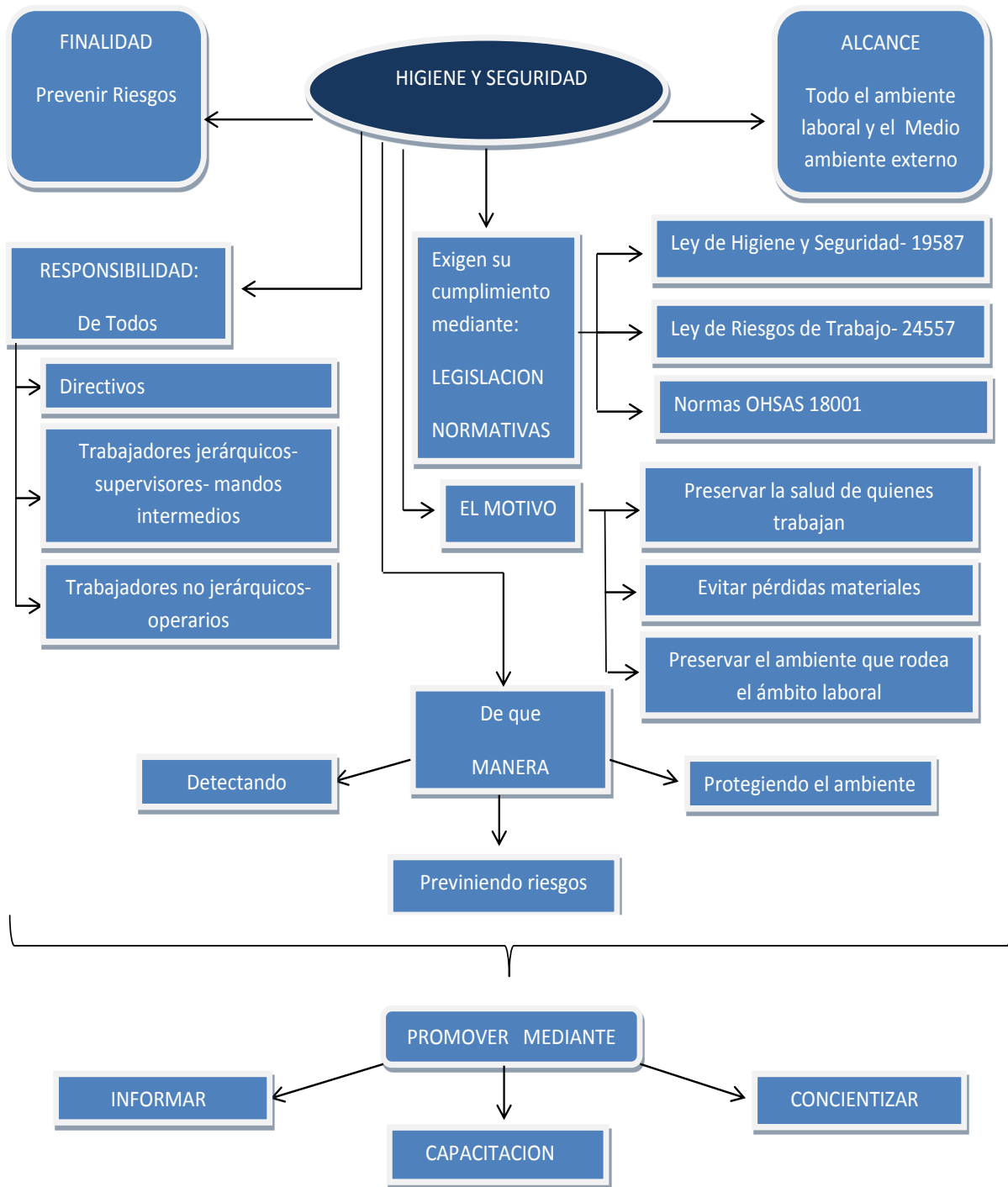
2.1.7. CONCLUSIÓN

Muchas organizaciones diseñan programas de capacitación sobre ciertas temáticas que, si bien pueden resultar interesantes, no tienen relación sobre los objetivos de las empresas o requerimientos de los puestos actuales o futuros.

Cada vez más, las organizaciones enfocan la capacitación como una herramienta estratégica para conseguir resultados concretos y generar cambios en pos de sus objetivos. Es una actividad transformadora, produce competencias necesarias para generar cambios que les permitan a las organizaciones continuar siendo competitivos en el entorno dinámico que las rodea.

Para que la capacitación se aplique eficientemente y despliegue todas sus ventajas se requiere el compromiso de toda la organización, debido a que el cambio debe ser construido por todos los integrantes de la empresa. Este compromiso es factible si los integrantes pudieran visualizar que la capacitación genera beneficios para todos; para la organización debido a que permite su evolución y competitividad y para las personas que crecen de manera personal y profesionalmente a través de la misma.

2.2. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL



La búsqueda de la excelencia es hoy la preocupación primordial de las empresas y este anhelo tiene sus fundamentos en la propia concepción de la misma: producir bienes u otorgar servicios para satisfacer las necesidades de los consumidores y usuarios. Una de sus preocupaciones primordiales es el cuidado de sus recursos materiales pero cada vez más las organizaciones se preocupan por el cuidado de su recurso más importante; el humano. Es dentro de este contexto que la Higiene y Seguridad en el trabajo no puede ser ajena, más aún debido a la complejidad creciente de las actividades industriales o de servicios, ya que la misma intenta preservar la salud e integridad psicofísica de las personas mediante la previsión e inspección permanente y fundamentalmente con la acción responsable de todos los miembros de la empresa.

Muchos son los fundamentos de implementar la Higiene y seguridad en las empresas, algunos se deben al impacto de los costos económicos que contrae la falta de aplicación de las mismas, otros se deben a aspectos éticos y de compromiso de las organizaciones para sus empleados y su comunidad; entre otros. La evaluación económica de la mayor capacidad laboral productiva que se pueda derivar de la disminución de los accidentes y del posible incremento de la productividad fruto de las mejoras de las condiciones de trabajo, es sin duda un beneficio directo obtenido por dicha acción. Los beneficios de su aplicación serán tanto para las empresas como para las personas que trabajan en ellas.

Los accidentes debido a errores humanos así como los producidos por el uso de las instalaciones y la manipulación de equipos en general así como la incorrecta utilización de las herramientas de trabajo, son las causas más importantes del aumento de los índices de siniestralidad del personal. El grado en que dichas necesidades sean cubiertas dependerá no solo de las condiciones del ambiente y seguridad de trabajo, sino de la efectiva preparación y concientización de todo el personal.

Para entender de manera más clara la importancia de la Higiene y Seguridad se debe analizar de manera diferenciada cada concepto que la compone y de esta manera poder lograr comprender los alcances y significados de cada uno.

2.2.1 LA HIGIENE LABORAL

La higiene laboral es *“rama de la medicina del trabajo destinada a conservar la salud y prevenir enfermedades.”*¹³ Es el conjunto de conocimientos y técnicas que aplican los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre su salud y de esta manera mantener el ambiente de trabajo exento de contaminantes físicos, químicos y biológicos, o si las particularidades laborales lo indican, conservándolos en límites tolerables para la salud.

La Higiene realiza diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo. Mediante la misma, se identifican, evalúan y controlan aquellos factores ambientales tales como pueden ser la exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos, que surgen en el lugar de trabajo y que pueden provocar enfermedades, deterioros de salud, deterioros de bienestar, incomodidad e ineficacia de los trabajadores.

Posee un carácter eminentemente preventivo, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo. Por esta razón disminuye el riesgo mediante acciones anticipadas y así previene futuros incidentes con lesión o enfermedades en el lugar de trabajo. Mientras no se modifique un medio ambiente de trabajo insano, seguirá teniendo el potencial de dañar la salud; es por

¹³ Medici, Mario G.; Barrionuevo de Bustos Acuña, Susana; Vivas, Eugenia C. Calidad de vida laboral 1 Edición 2005.

ello que las acciones preventivas deben iniciarse antes de que se produzca la exposición de la persona.

Los **objetivos** de la higiene laboral es mejorar las condiciones del ambiente laboral para:

1. Proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores
2. Proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.
3. Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos se pueden lograr a través de:

1. Estudio y modificación del ambiente físico, biológico o químico para lograr prevenir y evitar la aparición de enfermedades laborales o incidentes con lesión.
2. Educación a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos, cambiando ciertas conductas profesionales que puedan afectar el correcto desempeño profesional u ocasionar una enfermedad producto de malas posiciones o de la exposición constante a factores.
3. Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos actuales y futuros en la organización.

Es importante que todas las personas de la organización, comprendan la función básica que desempeña la higiene laboral para proteger la salud de los trabajadores y el medio ambiente, así como la necesidad de disponer de profesionales especializados en este campo.

Es necesario que una organización cuente con un adecuado plan de higiene laboral. Según Chiavenato, un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

1. **Un plan organizado.** Incluye la prestación no solo de servicios médicos adecuados sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial según el tamaño de la empresa. Estas facilidades deben incluir:
 - a. Exámenes médicos de admisión.
 - b. Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales.
 - c. Primeros auxilios.
 - d. Eliminación y control de aéreas insalubres.
 - e. Registros médicos adecuados.
 - f. Supervisión en cuanto a higiene y salud.
 - g. Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
 - h. Utilización de hospitales de buena categoría.
 - i. Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

2- Prevención de riesgos para la salud:

- a. Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industrial, etc.)
- b. Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, etc.)
- c. Riesgos biológicos (agentes biológicos, microorganismos patógenos, etc.)

3- Servicios adicionales, como aporte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; esto incluye:

- a. Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud.
- b. Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, etc.
- c. Verificaciones interdepartamentales –entre supervisores, médicos y ejecutivos- sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d. Previsiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo.
- e. Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación.¹⁴

La higiene en el trabajo se ocupa de los agresores químicos, físicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo y causantes de enfermedades profesionales.

- a. **Agresores químicos:** *toda sustancia no viva, orgánica o inorgánica, natural o sintética, que durante los procesos de manipulación, transporte, almacenamiento, fabricación o uso, puede incorporarse al aire en forma de moléculas aisladas (vapores y gases) o agrupaciones de moléculas (aerosoles y nieblas) con probabilidad de dañar la salud del trabajador que entra en contacto con ella.*¹⁵

¹⁴ Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Noviembre 1999, Editorial Mc Graw Hill.

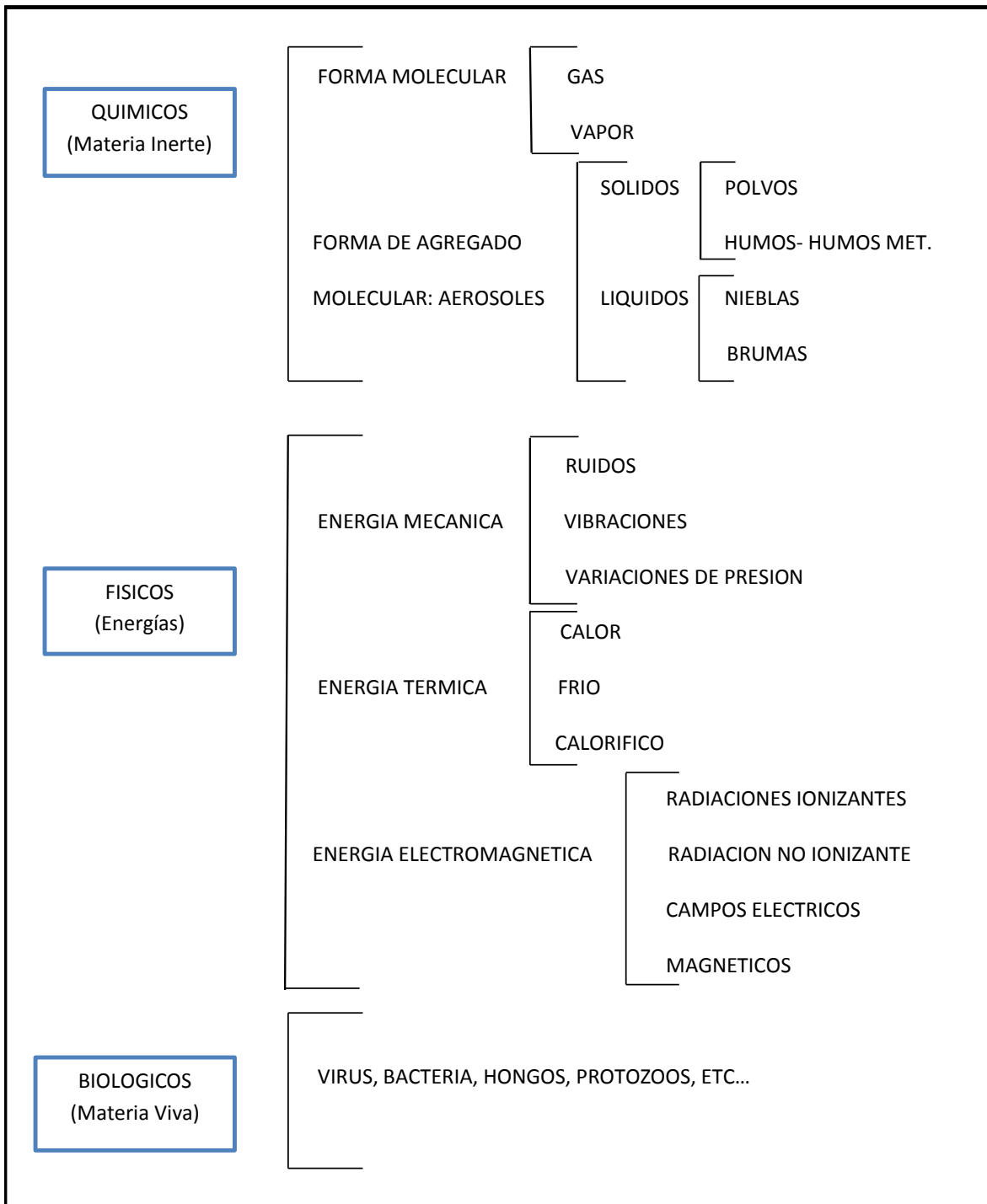
¹⁵ <http://www.slideshare.net/AndersonParraRedondo/higiene-industrial-fab>

Las situaciones de riesgo ante agresores químicos son las que incluyen la posibilidad de lesiones o afecciones producidas por la inhalación, contacto o ingestión de sustancias perjudiciales para la salud.

- b. **Agresores físicos:** son aquellos que pueden originar distintos tipos de enfermedades profesionales o incidentes con lesión en el trabajo como consecuencia de la permanencia del trabajador durante largos periodos de tiempo a ruidos (presión sonora), vibraciones, radiaciones ionizantes (energía nuclear), radiaciones no ionizantes(energía lumínicas y electromagnéticas), alteraciones de temperatura (calor o frio excesivo).
- c. **Agresores biológicos:** *todo ser vivo de origen animal o vegetal, o derivado directo del metabolismo de ellos, capaz de producir efectos contra la salud de los trabajadores por procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.*¹⁶

La situación de riesgo se genera al incorporar microorganismos patógenos para el hombre durante la realización del trabajo, ya sea por inoculación a través de cortes y / o pinchazos, por inhalación, al respirar virus o bacterias, por ingestión de alimentos contaminados, etc.

¹⁶ *Ibíd*em 3



2.2.2 LA SEGURIDAD LABORAL

La seguridad del trabajo se ocupa de analizar los riesgos de accidentes, detectando sus causas, y de esta forma, aprender la manera más adecuada para su reducción o eliminación. Es el conjunto de procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de los accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o concientizar a las personas acerca de la necesidad de constitución de prácticas preventivas.

La seguridad en el trabajo es responsabilidad de todos. Es decir que cada encargado de área dentro de la organización, es responsable de los aspectos de seguridad de su área aunque exista un departamento especializado de higiene y seguridad. Es importante tener en cuenta que la seguridad no se limita al área de producción sino que toda la organización y todos los puestos de trabajo sea el área que fuere, presentan riesgos y las consecuencias del mismo afectan a toda la organización.

2.2.2.1 Administración de los riesgos

Para poder lograr el objetivo concreto de la seguridad la organización debe detectar y corregir los diferentes factores que intervienen en los riesgos de accidentes de trabajo y controlar sus consecuencias. La seguridad se sirve de unos **métodos o formas de actuación**. Las mismas pueden actuar en las diferentes etapas del origen del accidente, basando su actuación en la identificación del peligro, estimación, valoración y control del riesgo.

1. Identificación del peligro y estimación de riesgos

Se realiza el análisis de los riesgos, identificando peligros y estimando los riesgos que pueden dar lugar a los daños, para continuar con la valoración de los mismos. Este primer proceso de detección e investigación de las causas se realizan a través de diferentes técnicas.

a. Técnicas analíticas anteriores al accidente;

- **Inspección de seguridad:** esta técnica tiene como objetivo básico de actuación el análisis de los riesgos y la valoración de los mismos para su posterior corrección antes de su actualización en accidentes.
- **Análisis de trabajo:** consiste en identificar potenciales situaciones de riesgos asociados a cada etapa del proceso de trabajo.
- **Análisis estadísticos:** su objeto es la codificación, tabulación y tratamiento de los datos obtenidos en los estudios de riesgos para poder obtener un conocimiento científico aproximado de las posibles causas de accidentes.

b. Técnicas analíticas posteriores al accidente;

- **Notificación y registro de accidentes:** consiste en el establecimiento de métodos de notificación y registro de los accidentes ocurridos para su posterior tratamiento estadístico, a nivel de empresa o nacional.
- **Investigación de accidentes:** esta técnica tiene como objetivo la detección de las causas que motivan los accidentes notificados, a fin de utilizar la experiencia obtenida en la prevención de futuros accidentes.

Las técnicas de análisis de riesgos se pueden aplicar antes y después de que ocurra un accidente. Las técnicas posteriores al accidente nos permiten tratar el riesgo de modo reactivo mientras que las técnicas anteriores al accidente permiten el tratamiento de los mismos de manera preventiva, controlando esos riesgos y de esta manera evitando que suceda un accidente. Ambas técnicas son importantes ya que nos proporcionan información útil para prevenir que suceda o vuelva a suceder un accidente; es por ello que todo técnico las debe conocer y saber aplicar correctamente.

2. Control de riesgos

Una vez identificados los peligros y evaluados los riesgos pasaremos a la siguiente fase, el control de los mismos. Su actuación tiene lugar mediante las Técnicas Operativas, que pretenden eliminar las causas o reducir los riesgos de accidente y las consecuencias derivadas de ellos. Estas técnicas son las que verdaderamente hacen seguridad, pero su aplicación correcta depende de los datos suministrados por las Técnicas Analíticas.

Según el tipo de causas que tratemos de eliminar aplicaremos las técnicas operativas que actúan sobre el Factor Técnico o las que actúan sobre el Factor Humano.

La primera se refiere a las **Técnicas de Concepción** (diseño y proyecto de instalaciones y equipos, estudios y mejoras de métodos de trabajo), ya que con ellas, se podrá eliminar o reducir el valor del riesgo dependiendo de las posibilidades tecnológicas, económicas e incluso legales. Posteriormente se encuentran las denominadas **Técnicas de Corrección**, entre las que se encuentran los sistemas de seguridad, la señalización, el mantenimiento preventivo y la normalización.

La segunda hace referencia al factor humano, la selección de personal y las denominadas de cambio de comportamiento (formación, adiestramiento, incentivos, disciplina, etc.).

Solo cuando no han podido ser eliminados o reducidos los riesgos en las fases anteriores es necesario actuar con las denominadas **Técnicas de Protección** a fin de evitar o reducir las consecuencias de los accidentes.

2.2.2.2 Enfermedad profesional versus accidente

Los **riesgos** son las contingencias o posibilidades de que suceda un daño, una desgracia o contratiempo.¹⁷ Las “Contingencias” para la ley son los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las **enfermedades profesionales** son producidas como consecuencia del ejercicio de las tareas realizadas. Se define como un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador ocasionado por una exposición continua a situaciones adversas originadas el ambiente de trabajo o la forma de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud define **accidente** como “*un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable*”.

“*Accidente es toda interrupción en el desarrollo de un proceso en el ámbito laboral, produciendo deterioros, lesiones y/o daños visibles o no, a personas, a equipos y/o al medio ambiente.*”¹⁸ En la definición están incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de

¹⁷ <http://www.elmedicointeractivo.com/ap1/emiold/congresos/semergen2001/ponencias/PREVENCIONDERIESGOSLABORALES/3.PDF>

¹⁸ Ibídem 1

trabajo y viceversa. Según Chiavenato, *“La palabra accidente significa un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos.”*¹⁹

A continuación se presenta una tabla que permite diferenciar ambos conceptos.

FACTOR A DIFERENCIAR	ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL
Presentación	Inesperada	Esperada
Iniciación	Brusca, Súbita	Lenta
Manifestación	Única Y Externa	Repetida E Interna
Relación Causa- Efecto	Clara Y Fácil	No Inmediata Y Difícil
Tratamiento	Quirúrgico	Médico

2.2.2.3 Áreas de la seguridad

La seguridad en el trabajo contempla áreas principales de actividad, a saber:

- 1. Prevención de accidentes.**
- 2. Prevención de incendios.**

¹⁹ *Ibíd*em 2

2.2.2.3.1 Prevención de accidentes

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

Los accidentes producen consecuencias negativas para la organización, sociedad y persona. Según su gravedad, los resultados de los mismos pueden ser incapacidades temporales o permanentes, parciales, totales o muerte. Cualquiera de ellas ocasiona sufrimiento en el trabajador y su familia. Además, se debe tener en cuenta los efectos negativos que los accidentes generaran en la empresa, como mayor ausentismo, mayor rotación, pérdidas materiales, desmotivación del personal, etc.

Los accidentes generan costos directos o indirectos a la empresa así como también genera costos a los trabajadores:

1. **Costos directos:** *los accidentes originan costos que inciden directamente en la producción y también se encuentran a cargo de la ART.*
 - a. *Salarios y capacitaciones al reemplazante o perdida por reubicación de otro operario;*
 - b. *Daños materiales producidos en máquinas, herramientas equipos y materiales;*
 - c. *Incremento en la alícuota de la aseguradora ART por el nivel de riesgo resultante,*
 - d. *Indemnización por incapacidad temporal, permanente, total o parcial.*
2. **Costos indirectos:** *a los costos directos se le suman los costos indirectos que no están cubiertos por la ART.*

- a. *Tiempo perdido para reorganizar la tarea que ejecutaba el operador accidentado;*
- b. *Tiempo perdido por compañeros del accidentado para prestarle ayuda, auxilio, curiosidad, simpatía, etc.;*
- c. *Tiempo perdido por el jefe, supervisor o capataz para ayudar al accidentado, reanudar la actividad, denunciar el accidente, averiguar lo sucedido, etc*
- d. *Tiempo perdido por desperfectos e inutilización de equipos, maquinarias, etc*

3. Costos para el trabajador:

- a. *Sufrimiento del lesionado y su familia, con eventuales consecuencias emocionales que pueden repercutir en su rendimiento normal además de los tiempos demandados para su atención.*
- b. *La incapacidad temporal o la eventual secuela, posibilidad de incapacidad permanente*
- c. *Efectos económicos sobre el trabajador, pérdida de salario por disminución de la productividad (hs extras perdidas, gastos adicionales)*
- d. *Disminución de las posibilidades del trabajador de ocupar puestos más destacados con la consiguiente pérdida de acceso a un mayor nivel económico.*²⁰

Al tomar conciencia respecto de cuáles pueden ser sus consecuencias o costos, es importante analizar las causas que los generan para tratar de evitarlas. Entre

²⁰ *Ibíd*em 1

las mismas encontramos **Actos Inseguros**, **Condiciones Inseguras** y **Causas Fortuitas**.

Los **Actos Inseguros** son aquellas causas derivadas del individuo mismo. Son actos ejecutados por las personas, que pueden ser causas de accidentes o contribuir a que se produzcan, los más frecuentes son:

1. Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
2. Operar equipos sin autorización.
3. Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
4. Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
5. Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
¿Que da origen a un acto inseguro?
6. La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo
7. El desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales
8. La carencia de hábitos de seguridad en el trabajo
9. Características personales: confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución por cualquier motivo de la habilidad para el trabajo.

Métodos para poder evitar los actos inseguros de los trabajadores:

1. Proceso de selección de personal, asegurando la contratación de una persona idónea para el puesto vacante y de esta manera asegurarse de que cuenta con las competencias necesarias para desempeñar eficientemente su tarea y no generar riesgos en su puesto de trabajo

2. Inducción, dotando al personal la información necesaria respecto a las prácticas correctas y riesgos en empresa como así también a su puesto de trabajo.
3. Capacitación en el momento que se necesita para asegurar que las personas son competentes respecto a las tareas y los riesgos que la vinculan
4. Información; por medio de la difusión de procedimientos que permitan preservar y promover la salud y seguridad en la organización.
5. Concientización respecto a sus riesgos y de cómo afectan sus comportamiento al desempeño del sistema la seguridad y salud en la organización. Además concientización respecto a los beneficios que conlleva trabajar de manera segura.

Las **Condiciones Inseguras**, causas que provienen del medio donde trabaja el empleado. *“Son todas las circunstancias o condiciones físicas o materiales que pueden causar accidentes. Es la existencia de algo que no debería estar o, la ausencia de algo que sí debería estar presente.”*²¹ Las más frecuentes son:

1. Estructuras e instalaciones de los edificios o locales diseñados, construidos instalados en forma inadecuada, o bien deteriorados.
2. Falta de medidas o prevención y protección contra incendios.
3. Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñados, construidos o armados en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
4. Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.

²¹ Ibídem 1

5. Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
6. Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
7. Falta de orden y limpieza.
8. Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

Las **Causas Fortuitas**, “estas causas se refieren a los elementos naturales como lluvia, vientos, granizo, etc., los cuales son incontrolables. Solo puede preverse con alguna anticipación y, a veces con cierta relatividad. Ejemplos: golpes de corriente, rayos, fallas mecánicas imprevisibles.”²²

En múltiples oportunidades suele atribuirse a la existencia de condiciones inseguras el motivo de accidentes de trabajo, pero está absolutamente probado que el mayor porcentaje de accidentes se debe a actos inseguros, por lo tanto es allí en donde se debe prestar la mayor atención. Todo ello orientando a la prevención de accidentes, es decir, a tratar de evitarlos o cuando no sean evitables, minimizar las consecuencias.

Luchar contra los accidentes de trabajo requiere como mínimo la capacitación y entrenamiento del personal, acción preventiva propiamente dicha, información sobre la seguridad.

En esta acción preventiva tienen participación:

La **organización**, que debe brindar protección de máquinas e instalaciones, protección personal del trabajador, planteo adecuado del manejo y transporte de

²² Ibídem 1

materiales, mantenimiento de un correcto estado de orden y limpieza, prevención de riesgos generales tales como: incendios, explosiones, etc.

El **estado**, que debe proveer las normas legales que hacen a la Higiene y Seguridad y controlar su efectiva aplicación.

Las **Aseguradoras de Riesgos de Trabajo**, que además de dar cobertura a los riesgos de accidentes laborales, deben participar activamente, elaborando estadísticas, apoyando la seguridad con publicaciones, organizando campañas de publicidad, etc.

La acción de los **recursos humanos de la organización**, cualquiera sea su jerarquía, que debe favorecer la seguridad.

Mediante la prevención logramos proteger al:

Empleado: previniendo y conservando la salud física y mental de los trabajadores, previniendo y conservando su potencial productivo y libertad de acción, armonizando las fuerzas de trabajo y los beneficios.

Empresa: reduce costos, aumenta la producción, aumenta la productividad, clima de confianza, confort y seguridad

La prevención de riesgos lleva a la prevención de accidentes, para que esto se logre se deben observar los siguientes puntos relevantes:

1. Orden y limpieza

Además de ser un punto relevante para mejorar la productividad organizacional, cuando falta orden y limpieza en el ámbito laboral, se presentan condiciones riesgosas para la seguridad e higiene.

2. Mantenimiento preventivo

Este aspecto constituye el gran complemento de ordenamiento y limpieza. El objetivo del mantenimiento preventivo es proporcionar un programa de mantenimiento que permita el máximo tiempo de funcionamiento del equipo con costo mínimo y que prevenga accidentes. El mantenimiento preventivo debe atender al estado de edificaciones y terrenos, estado general de máquinas e instalaciones, estado general de los elementos auxiliares (escaleras, andamios, etc), estado de conservación de herramientas de mano, de los dispositivos de seguridad y de las prendas de protección personal, elementos de la instalación eléctrica, elementos de manejo de transporte, elementos de servicio de aseo, etc.

3. Protección personal

La misión de la protección personal no es la de eliminar el riesgo de accidente, sino reducir o eliminar las consecuencias personales o lesiones que éste pueda producir en el trabajador.

Los equipos de protección personal (EPP) nos ayudarán a proteger la lesión en lugar de evitar los accidentes; por ello no reemplaza la acción de eliminar riesgos, sólo que cuando no es posible eliminarlos, se debe proteger al trabajador de las lesiones.

Todo el personal de una empresa debe usar por propia determinación los equipos de protección personal en las tareas que así lo exijan.

Algunos de los EPP son por ejemplo: los cascos, gorras, máscaras o caretas (protección de la cabeza), los visores, mirillas, gafas o gafas de sol (se usan para proteger la vista y los ojos), filtros, mascarillas y máscaras (para proteger el

sistema respiratorio), chalecos, arneses, armaduras, cinturones (para proteger el tronco) coderas, muñequeras y guantes (para la protección de brazos y manos) y rodilleras, tobilleras, coquillas, pantalones especiales, zapatos especiales y botas (protección de piernas y pies).

Tanto la organización como los empleados deben tomar conciencia de que la falta de los EPP o el dejar de usarlos expone de inmediato a la persona al riesgo en cuestión.

4. Manejo manual de materiales

Consiste en el cambio de lugar y almacenamiento manual de cualquier cosa que el hombre use. Es necesario en todas las industrias y en casi todos los trabajos.

Las causas principales de los accidentes relacionados con el manejo de materiales son las prácticas inseguras de trabajo, como por ejemplo: levantar objetos de forma incorrecta o llevar cargas demasiado pesadas.

Las consecuencias más comunes son entre otras: torceduras, fracturas, hernias, distensiones y contusiones.

5. Inspecciones

El supervisor tiene a responsabilidad de mantener máquinas, equipos y herramientas de su departamento en condiciones de seguridad además de adoptar mejores métodos de trabajo.

Debe instruir a su gente y estos deben denunciar cualquier anomalía que encuentren. Pero, esto no exime al supervisor de su responsabilidad.

Realizar inspecciones periódicas es una excelente práctica para detectar actos o condiciones inseguras a tiempo, de modo de poder trabajar sobre ellas.

El lograr cierto estado de seguridad no garantiza que éste se mantenga. La razón es el permanente cambio propio de la dinámica operativa de la empresa.

Las inspecciones pueden ser llevadas a cabo por una comisión de seguridad, el ingeniero de seguridad, el supervisor, un especialista en la operación afectada, alguien perteneciente a la oficina del jefe de seguridad, etc.

6. Proyecto de instalaciones

Se refiere a las condiciones de las instalaciones, partes o mecanismos con riesgos que deben ser evitados o protegidos para impedir que tomen contacto con el cuerpo del hombre y ocasionar una lesión, es decir deben encontrarse aisladas o protegidas.

7. La señalización

A través de la señalización se intenta llamar la atención sobre los actos o situaciones peligrosas. Las alertas o señalizaciones deben ser claras y simples, especialmente enfocadas en la mayor visualización posible. Las mismas están dirigidas no solo al personal de la organización; si no también a las personas que por diferentes razones visitan la organización. Una señalización ordenada y correcta, puede salvar vidas en cualquier organización.

2.2.2.3.2 Prevención de incendios

El fuego es un fenómeno natural de gran interés para el hombre, pero cuando resulta producto de un incendio, se transforma en un elemento desbastador que implica pérdidas de vidas, propiedades, materiales, equipos y tiempo.

Los elementos resultantes de un incendio – gases y vapores de la combustión, llamas, calor y humos- producen un sinnúmero de efectos fisiológicos sobre las personas, pero a ellos se los puede clasificar en dos grandes grupos:

1. **Quemaduras:** lesiones de distinto grado
2. **Efectos Tóxicos:** inhalación de gases; inhalación de aire caliente.

El objetivo que debe incorporarse a la mentalidad de todas las personas y más en aquellas que se encuentran relacionadas con instalaciones peligrosas, es el principio de la prevención, lo que significa dominar antes las condiciones y medidas tendientes a evitar desde todo punto de vista, la iniciación de cualquier tipo de incendio. Pero a pesar de todas las medidas que se tomen, siempre es posible que se presente un incendio y es entonces cuando se deben poner en práctica todos los conocimientos sobre la extinción y control del fuego.

Una vez iniciado el fuego es posible actuar inmediatamente evitando que adquiera proporciones incontrolables o su propagación. Para ello se debe contar con medios suficientes como para permitir a las personas con poco entrenamiento actuar preventivamente.

2.2.3 CAPACITACIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD

A medida que los conocimientos sobre higiene y seguridad avanzan, se acumulan y se difunden, los temas relacionados con la salud, los riesgos y seguridad del medio ambiente de trabajo también reciben una atención y reconocimiento cada vez mayor; tanto las empresas como los trabajadores tienen la necesidad y derecho de recibir información adecuada sobre la temática.

Esta información debe reunir condiciones de confiabilidad, claridad, adecuación al usuario para lograr objetivos de salud y seguridad en el trabajo.

La transmisión eficaz de la información a los diferentes actores involucrados, plantean una mejor comprensión de las causas y medios de prevención de accidentes, lesiones y enfermedades, y en consecuencia, una mejor formación para afrontarlos.

La capacitación en seguridad e higiene y riesgos de trabajo trata además de manifestar tres niveles educativos como la concienciación, de formación de necesidades específicas y de especialización.

La **Concienciación** son las acciones de sensibilización destinadas a directivos y trabajadores. Toda persona en la organización debe ser consciente de los diversos factores de riesgos de los lugares de trabajo.

Los trabajadores necesitan conocer, comprender y utilizar procedimientos de seguridad, procedimientos internos en conformidad con las normas sobre salud y seguridad propia de su área de trabajo. De allí la necesidad de mejorar conocimientos y calificaciones técnicas, organizativas, comunicacionales, de resolución de problemas como otro objetivo indispensables de la formación.

La **Formación para necesidades específicas** agruparía las personas que necesitan información adicional para tareas más concretas, estarían los grupos

responsables de hacer cumplir la normativa al respecto, funcionarios que participan en tareas de inspección, quienes desempeñan funciones de salud y seguridad de los trabajadores.

La **Formación para necesidades de especialización** como las que se accede en programas de grado y postgrado, e incorporaría a los especialistas que provienen de diferentes ramas, tales como ingenieros especialistas en higiene y seguridad, médicos, expertos en ergonomía, etc...

La formación producirá resultados positivos en la medida que se haya fundado en necesidades claramente definidas, en un sólido análisis de los problemas a ellas vinculados que puedan ser accesibles y resueltos mediante capacitación.

2.2.4 LEGISLACIÓN Y NORMAS

Para asegurar el desarrollo de la calidad de vida laboral, el estado establece normas que regulan a las empresas tales como la **Ley de Higiene y Seguridad (Ley Nº 19587)**, y **Ley de Riesgo de Trabajo (Ley Nº 24557)**.

La primera ley dicta las condiciones que deben cumplir los establecimientos y organizaciones laborales, a fin de evitar riesgos de accidentes y/o minimizar sus consecuencias. Ello se logra con previsión e inspección permanente, y fundamentalmente con la acción responsable de todos los miembros de la empresa. La segunda, establece procedimientos y resarcimientos luego de que las contingencias laborales han sucedido.

Estas leyes intentan lograr hacer realidad la tutela de la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores; además fomentan una actividad positiva con respecto a la prevención de los accidentes y de enfermedades profesionales.

Las normas pueden ser instrumentos para otorgar significación a conductas socialmente establecidas o contribuir a promover el cambio social.

Además existen otras normativas que no son de aplicación obligatoria pero son referentes internacionales que brindan herramientas para poder gestionar eficientemente aspectos vinculados a higiene y seguridad, como lo es la **Norma OHSAS 18001**.

2.2.4.1 Ley N°19.587 Higiene y Seguridad en el Trabajo

La ley 19.587 de higiene y seguridad en el trabajo, y su Decreto Reglamentarios 351/79 determinan las condiciones de higiene y seguridad que se deben cumplir en el trabajo, en todo el territorio de la Republica.

Establece, a su vez, la obligatoriedad de contratar un servicio de Higiene y Seguridad y medicina Laboral, de acuerdo con las modalidades fijadas en los decretos N°1338/96 Y 417/97 (Modificatorios del Decreto 351/79)

Sus disposiciones se aplicaran a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean su naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

La ley de higiene y seguridad en el trabajo comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole, esta tiene por **objeto**:

1. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;

2. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
3. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

En lo que respecta a la capacitación, esta ley determina que todo establecimiento está obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de la tarea que desempeña.

La capacitación deberá efectuarse a todos los sectores del establecimiento en sus distintos niveles ya sea por medio de conferencia, cursos, seminarios, clases y se complementaran con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad.

Además establece que toda empresa genere de forma anual programas de capacitación para todos los distintos niveles.

2.2.4.2 Ley 24.557 Riesgos de Trabajo

La Ley de Riesgo de Trabajo tiene por objeto preservar al trabajador del deterioro “previniendo, reduciendo, aislando o eliminando los riesgos” que puedan afectarlo y ejercer una acción positiva y negativa en ese sentido.

El accidente es definido por la ley como “*el acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo*”.

La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta ley, la cual presenta **objetivos** tales como:

1. Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
2. Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
3. Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
4. Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Esta ley Intenta inducir un vínculo entre el riesgo inherente a cada empleador y el costo del seguro que enfrenta, con el objeto de establecer incentivos económicos para encarar inversiones en prevención. Para reforzar esta política hacia la reducción de la siniestralidad del sistema, se les ha asignado a las ART las funciones de monitorear el cumplimiento de sus afiliados de la normativa de seguridad e higiene, brindar asistencia técnica y capacitación sobre estas cuestiones, y generar información sobre los infortunios ocurridos.

Establece dentro del capítulo deberes, derechos y prohibiciones, que los trabajadores deben recibir información y capacitación en materia de prevención de riesgos de trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas, entre otros.

2.2.4.3 Norma OHSAS 18001

Hoy en día las organizaciones se encuentran insertas en un contexto donde los intereses económicos, sociales y legales exigen de manera creciente un sólido desempeño en la seguridad y salud ocupacional. Como consecuencia, las organizaciones necesitan contar con sistemas de gestión que permitan apoyar y promover buenas prácticas en la seguridad y salud ocupacional en equilibrio con

las necesidades socioeconómicas; aquí es donde surgen las normas OHSAS 18001.

Este estándar OHSAS, es un sistema de gestión estructurado que se integra a la organización. Su finalidad es proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión, y ayudar a las organizaciones a lograr los objetivos de seguridad y salud ocupacional, además de objetivos económicos. En el mismo, se especifican los requisitos para un sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional que permita a una organización desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la salud y seguridad ocupacional.

Las organizaciones que eligen regirse bajo este estándar se debe a que el mismo les concede seguridad debido a que le proporciona un desempeño adecuado en seguridad y salud ocupacional y la continuidad del mismo a través del tiempo así como el cumplimiento de requisitos legales y de su política.

Con el fin de facilitar la integración de los sistemas de gestión de la calidad, ambiental y de seguridad y salud ocupacional, el estándar OHSAS 18001 ha sido desarrollado para ser compatible con otras normas sobre sistemas de gestión ISO 9001:2000 (calidad) e ISO 14001:2004 (ambiental), en caso de que la empresa decida hacerlo.

Es importante mencionar que el éxito de estas normas de gestión depende fundamentalmente del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización y especialmente de la alta dirección.

El estándar OHSAS especifica los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la seguridad y salud ocupacional y mejore el desempeño del mismo. Vale aclarar que no establece criterios de desempeño ni proporciona

especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión. Los requisitos que establece no son absolutos para el desempeño de la seguridad y salud ocupacional, por lo tanto es aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización así como a diversas condiciones geográficas, culturales y sociales.

2.2.4.3.1 Requisitos del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

Tal como se especifica en la norma, *“la organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente su sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional de acuerdo con los requisitos de este estándar OHSAS, y determinar cómo cumplirá estos requisitos.”* A continuación se desarrollaran aquellos requisitos que se vinculan con las temáticas que se deberán tener en cuenta para la generación del plan de capacitación que se desplegará en este proyecto. Cabe aclarar que la norma desarrolla un requisito específico de competencia, formación y toma de conciencia, donde detalla aspectos referidos a la capacitación.

1. Política de SST

Luego de definirse y autorizarse la política por parte de la alta dirección, la organización debe asegurarse que la misma sea comunicada a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de concientizarlos respecto a sus obligaciones individuales en materia de SST; además de asegurarse que se encuentre a disposición de todas las partes interesadas.

2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

La norma establece, “la organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles necesarios.” Además determina que aspectos deberá tener en cuenta su procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, así como también como debe establecerse la metodología.

Resulta importante destacar que una vez realizada la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, se debe capacitar a los empleados involucrados en cada puesto de trabajo que se analizó, indicando cuales son los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos así como también indicar de qué manera la organización establece controles operativos que permitan la reducción del riesgo a un nivel aceptable y concientizar respecto al uso de EPP que deben utilizar para minimizar el riesgo entrañado en su puesto.

La norma establece que en caso que se generen modificaciones en el puesto de trabajo se debe realizar nuevamente la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles y por ende concientizar a las personas afectadas.

3. Requisitos legales y otros requisitos

Se indica en la norma que “la organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables”, además los mismos deberán mantenerlos actualizados.

Además la norma detalla que se debe informar a todas las personas que trabajan en la organización y a otras partes interesadas respecto a los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba.

4. Competencia, formación y toma de conciencia

De acuerdo a lo establecido en la norma, toda persona que trabaje para la empresa o que pueda causar impactos en la salud y seguridad ocupacional debe ser competente y se debe contar con los registros adecuados de formación.

Además determina, “la organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de SST. Debe proporcionar información o emprender otras acciones para satisfacer estas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de las acciones tomadas, y debe mantener los registros asociados.”

En este punto también señala que se debe contar con un procedimiento que permita concientizar a las personas respecto de los beneficios y consecuencias para la salud y seguridad ocupacional de sus actividades laborales y de su comportamiento, de sus funciones y responsabilidades, de la importancia de lograr la conformidad con la política, procedimientos y requisitos del sistema de gestión de SYSO, de las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Para asegurarse que las personas de la organización actúen de manera segura se requiere que las mismas sean conscientes de los riesgos de salud y seguridad ocupacional, de sus funciones y responsabilidades, tengan la competencia necesaria para desempeñar tareas que puedan causar impacto en la salud y seguridad, y asegurarse de que reciben la formación necesaria cuando se pretenda lograr la toma de conciencia o competencia requerida. Así mismo la

organización debe cerciorarse de que los contratistas sean capaces de demostrar que sus empleados tienen la competencia y/o formación apropiada para trabajar de manera segura.

El estándar OHSAS 18002:2008, establece las directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007 desarrolla los términos de **competencia, formación y toma de conciencia**.

a. Competencia:

Al determinar que actividades o tareas pueden tener impacto en la salud y seguridad ocupacional, la organización debe considerar aquellas que:

- La evaluación de riesgos ha determinado que crean un riesgo de salud y seguridad en el trabajo;
- Están dirigidas al control de riesgos;
- Son específicas de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

La dirección debería determinar los requisitos de competencia para tareas individuales. Al determinar la competencia requerida para una tarea, deberían considerarse los factores tales como:

- funciones y responsabilidades en el lugar de trabajo;
- la complejidad y los requisitos de los procedimientos e instrucciones de funcionamiento;
- los resultados de las investigaciones de incidentes;
- los requisitos legales y otros requisitos;
- las capacidades individuales.

La organización debería prestar especial consideración a los requisitos de competencia de aquellas personas que vayan a:

- Ser la persona designada por la alta dirección;
- desempeñar evaluaciones de riesgos ;
- desempeñar evaluación de las exposiciones;
- desempeñar auditorias;
- desempeñar observaciones del comportamiento;
- desempeñar investigaciones de incidentes;
- desempeñar tareas identificadas por la evaluación de riesgos que puedan introducir peligros.

La organización debería asegurar que todo el personal, incluyendo la alta dirección, es competente antes de permitirles desempeñar tareas que puedan tener impacto en la SST.

Una organización debería determinar y evaluar cualquier diferencia entre la competencia necesaria para desempeñar una actividad y la que poseen los individuos requeridos para desempeñarla. Estas diferencias deberían tratarse mediante formación u otras acciones, por ejemplo, educación adicional y desarrollo de habilidades, etc., teniendo en cuenta las capacidades existentes del individuo.

Los requisitos de competencia de SST deberían considerarse antes de contratar nuevo personal, y/o reasignar a aquellos que ya estén trabajando bajo el control de la organización.

b. Formación:

La organización debería considerar las funciones, responsabilidades y autoridades, en relación con sus riesgos de SST y el sistema de gestión de la SST, para determinar la formación u otras acciones necesarias para las personas que trabajan bajo el control de la organización (incluyendo contratistas, personal temporal, etc.).

La formación u otras acciones deberían enfocarse tanto a los requisitos de competencia como a la necesidad de mejorar la toma de conciencia.

Los programas y procedimientos de formación deberían tener en cuenta los riesgos de SST y las capacidades individuales, tales como la alfabetización y el dominio del idioma.

La organización debería evaluar la eficacia de la formación o de las acciones llevadas a cabo. Esto puede hacerse de varias maneras, por ejemplo, mediante un examen oral o escrito, una demostración práctica, la observación de los cambios de comportamiento en el tiempo, u otros medios de manifestar competencia y conciencia.

Deberían mantenerse registros de formación.

c. Toma de conciencia:

Para asegurarse de que trabajan o actúan de manera segura, la organización debería dotar a las personas que trabajan bajo su control del conocimiento suficiente sobre:

- procedimientos de emergencia;
- las consecuencias de sus acciones y comportamiento en relación con los riesgos de SST;

- los beneficios de la mejora del desempeño de la SST;
- las posibles consecuencias de alejarse de los procedimientos;
- la necesidad de ajustarse a las políticas y procedimientos de SST;
- cualquier otro aspecto que pudiera tener impacto en la SST.

Se deberían proporcionar programas de toma de conciencia a los contratistas, trabajadores temporales, visitantes, etc., de acuerdo con los riesgos de SST a los que estén expuestos.

5. Comunicación, participación y consulta

La norma establece que la organización debe comunicar su sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional así como los peligros existentes en relación a la misma a los diferentes niveles y funciones organizacionales, a contratistas y visitantes de trabajo. Así como también debe recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas.

Además detalla la necesidad de la creación e implementación de procedimientos que permitan la participación de su personal así como la consulta con los contratistas cuando haya cambios que afecten a la seguridad y salud ocupacional.

Define que los empleados deberían involucrarse y participar en la identificación de los peligros, evaluación de riesgos y la determinación de controles; en la investigación de incidentes, en el desarrollo y revisión de las políticas y objetivos de higiene y seguridad, en la realización de consulta cuando se realicen cambios que afecte a su seguridad y salud y representación de los temas vinculados a higiene y seguridad.

Para permitir dicha participación la empresa deberá capacitar a los empleados en temáticas relativas a higiene y seguridad así como también respecto a su sistema de gestión. De esta manera generara en el personal mayores competencias y

concientización para generar un involucramiento y eficacia de la participación de los mismos.

6. Preparación y respuesta ante emergencias

Según el estándar OHSAS, “la organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- Identificar situaciones de emergencia potenciales;
- Responder a tales situaciones de emergencia.”

Para que la aplicación de estos procedimientos sea exitosa, la empresa deberá capacitar al personal respecto a cómo se ha definido las actuaciones de respuesta ante emergencia. Sin el conocimiento y concientización de los mismos no será posible aplicarlo de manera efectiva. Además la norma establece que se deberán realizar pruebas periódicas del procedimiento, revisar y modificarlo cuando sea necesario. Para este caso se deberá actualizar conocimientos a aquellas personas implicadas en dicha modificación.

7. Medición y seguimiento del desempeño

La organización que implemente las normas OHSAS, “debe establecer, implementar, mantener uno o varios procedimientos para hacer el seguimiento y medir en forma regular el desempeño en la SST. “

8. Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva

La norma determina que la organización debe establecer implementar y mantener uno o varios procedimientos para la realización de la investigación de incidentes, para tratar las no conformidades reales o potenciales y para tomar acciones correctivas y acciones preventivas. De la aplicación de cualquiera de estos procedimientos, se podrá dar lugar a la necesidad de realización de acciones de capacitación.

La implementación de este tipo de normativas por parte de las empresas permite la mejora continua ya que es el enfoque que utilizan las normas OHSAS. Tal como se ha expuesto anteriormente, para que el estándar se implemente exitosamente se necesita el compromiso de parte de toda la organización, especialmente de la dirección. Las acciones de formación ya sea para adecuar requisitos de competencia o generar conciencia son fundamentales para poder establecer una adecuada implementación de la norma. Es necesario que toda la organización sea competente para desempeñar las tareas que puedan causar impacto en la salud y seguridad ocupacional y especialmente ser conscientes de los riesgos de salud y seguridad ocupacional y de que deben trabajar de manera segura ya que significa un beneficio no solo para la organización, sino que para las personas que lo integran.

2.2.5 CONCLUSIÓN

Para que una organización pueda definirse como eficientemente productiva, es necesario que atienda a sus necesidades de seguridad e higiene debido a que la falta de la misma genera consecuencias negativas, algunas visibles y otras no. Además existen leyes que obligan a las empresas a cumplimentar para preservar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores a través de la prevención de accidentes, riesgos y la capacitación de todos los integrantes de la organización. Para ello es imperioso que la empresa pueda identificar adecuadamente cuales son los riesgos que afectan a cada puesto de trabajo y generar planes de acción para eliminarlos, reducirlos o evitarlos.

Trabajar en pos de la higiene y seguridad es mantener niveles elevados de calidad de vida dentro del ambiente laboral. Para ello se requiere de la implicación activa y compromiso de todo el personal, debido a que como se mencionó anteriormente la seguridad se logra con el involucramiento de todos. El área de RRRHH cumple aquí una función fundamental en las actividades de selección, inducción, capacitación y comunicación. Particularmente la capacitación se establece como herramienta efectiva para lograr concientización que da lugar al involucramiento y compromiso; así como también la capacitación específica en las competencias requeridas para el puesto y necesarias para mejorar el conocimiento del trabajo que realiza, los riesgos que implica y las formas de evitarlos.

Como conclusión se puede determinar que para que las organizaciones puedan lograr sus metas y objetivos, debe contar con un programa de seguridad adecuado para garantizar la salud y seguridad al recurso más importante de la organización, que es el recurso humano; ya que son quienes hacen posible el logro de los intereses organizacionales así como los financieros y socio culturales.

DIAGNÓSTICO

3.1 COMPETENCIAS SEGÚN SECTORES

Las competencias requeridas de higiene y seguridad, se han relevado a través de una entrevista con el ingeniero de Higiene y Seguridad y el encargado de RRHH/SYSO debido a que no se encontraban definidas en los perfiles de puesto. Las competencias de los operarios fueron además relevadas a través de la revisión documental de los registros de identificación de peligros y evaluación de riesgos solo a aquellos sectores en que se encontraban definidos como los críticos. Las competencias requeridas también han sido definidas de acuerdo a lo que la normativa determina como temáticas que el personal de la empresa debe conocer para generar la concientización, participación activa y conformidad con el sistema de gestión.

1. Competencias Administración

- a. Conocimiento primario de marco normativo de Higiene y Seguridad.
Deberes y obligaciones de las partes.
- b. Conocimiento de sistema de gestión
- c. Conocimientos de riesgos y EPP obligatorios en su puesto de trabajo
- d. Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos. Habilidad para identificar e implementar medidas correctivas a los riesgos de seguridad e higiene de su puesto. Así como notificar estas a SYSO.
- e. Conocimientos de procedimientos de emergencia

2. Competencias Supervisor

- a. Conocimiento primario de marco normativo de Higiene y Seguridad.
Deberes y obligaciones de las partes.

- b. Conocimiento de sistema de gestión.
- c. Conocimientos de riesgos y EPP obligatorios en su puesto de trabajo
- d. Conocimiento de los riesgos y EPP obligatorios vinculados a los puestos de trabajo que supervisan.
- e. Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos. Habilidad para identificar e implementar medidas correctivas a los riesgos de seguridad e higiene de su puesto y puestos a su cargo. Así como notificar estas a SYSO.
- f. Conocimientos de procedimientos de emergencia.
- g. Habilidad para comunicar los riesgos y EPP obligatorios al personal a su cargo.
- h. Capacidad de Liderazgo para conducir el equipo de trabajo hacia metas y objetivos

3. Competencias operarios

- a. Conocimiento primario de marco normativo de Higiene y Seguridad. Deberes y obligaciones de las partes.
- b. Conocimiento de sistema de gestión.
- c. Conocimientos de riesgos y EPP obligatorios en su puesto de trabajo
- d. Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos. Habilidad para identificar e implementar medidas correctivas a los riesgos de seguridad e higiene de su puesto. Así como notificar estas a SYSO.
- e. Conocimientos de procedimientos de emergencia.

3.2 INFORME DE ENCUESTAS - ENTREVISTAS

De acuerdo a las encuestas realizadas a los operarios, supervisores y personal administrativo se puede entrever una serie de aspectos que permiten analizar la situación de la empresa con respecto a la temática que abordamos en este proyecto. Primeramente separamos las preguntas de acuerdo a temas o competencias similares o relacionadas y comparamos las diferentes respuestas de acuerdo a cada grupo.

A continuación se presenta el informe. Luego los gráficos que se utilizan para reflejar los resultados de las encuestas realizadas y sobre los que se fundara el informe.

TEMA: CONOCIMIENTO Y CONCIENTIZACIÓN DE LOS RIESGOS Y EPP DE SU PUESTO DE TRABAJO

Las diferentes encuestas realizadas muestran que la mitad de la población operaria conoce sus riesgos de trabajo y en un porcentaje mayor conocen los EPP que deben utilizar en sus puestos de trabajo. Es decir que una porción de operarios no se encuentran concientizados respecto a los riesgos que los conciernen y por ende no conocen la causa que genera el uso de EPP. Tales porcentajes se muestran en el gráfico 1 y 2.

Según gráfico 3, la mayoría de los sectores que cuentan con mayor conocimiento en estas temáticas, coinciden con lo expuesto por el encargado de SYSO/RRHH, quien comento que los sectores capacitados eran Laboratorio, Autoclave, Bobinado TI y Terminación.

Basándonos nuevamente en el grafico 1 se observa que en el grupo de administración existe bajo conocimiento con respecto a estas temáticas; lo cual

coincide con el nulo nivel de capacitación según resultados de encuestas por parte del sector y con lo comentado por encargado de SYSO/RRHH, quien expuso que solo se han capacitado ciertos puestos críticos, entre los cuales no se encuentra el sector administrativo.

A diferencia de los sectores previamente mencionados, los supervisores expusieron que conocen plenamente los riesgos de los sectores que supervisan así como los EPP que deben utilizar sus dependientes, esto se puede visualizar en el gráfico 1 y 2. Además según las encuestas, fomentan el uso de EPP a sus dependientes. Esta respuesta genera discrepancia entre lo contestado por el grupo de operarios, quienes establecen por mayoría que no es fomentado el uso de EPP por parte de los mismos, estos resultados se pueden observar en el gráfico 4 y 5.

Otro tema a tener en cuenta, es el hecho de que varios participantes de la encuesta que han contestado conocer sus riesgos, se presume que lo conocen no por el hecho de que se ha realizado una capacitación formal del mismo sino por experiencia de años en el sector o creen conocerlos; esta suposición surge debido a que no cuentan con una capacitación formal de esa temática.

TEMA: CONOCIMIENTO RESPECTO A FORMAS DE PROCEDER EN CASO DE EMERGENCIAS/ ACCIDENTES.

Según gráfico 6, de acuerdo a las respuestas obtenidas acerca del conocimiento del personal con respecto a la manera de proceder en caso de incendios y/o accidente, se visualiza que los operarios no se encuentran totalmente formados ya que los porcentajes de las encuestas son bajos. Igualmente sucede con el personal administrativo. A diferencia, los supervisores contestaron que tienen completo conocimiento respecto a cómo proceder en caso de situaciones riesgosas/condiciones inseguras y en menor proporción conocen como proceder en caso de que se produzca un accidente de trabajo. Lo que resulta incoherente

es que solo un 40% de los supervisores conoce como proceder en caso de incendio. Esta contradicción nos deja entrever que no se encuentran completamente capacitados en esta temática, lo cual implica una debilidad ya que son los referentes y quienes deben estar primeramente capacitados para manejar estas potenciales situaciones.

Concuera el grado de conocimiento de los operarios con respecto a lo mencionado por el encargado de SYSO/RRHH, quien especifica que todavía no se han dictado capacitaciones de esa temática. Se supone que el personal que tiene conocimiento en dichos aspectos se debe a conocimientos informales provenientes de la experiencia, sentido común o capacitación fuera de la empresa. Resulta importante destacar que según el encargado de SYSO/RRHH resulta un tema puntual debido a que uno de los objetivos propuestos es contar con una brigada de incendio capacitada y formada en esta materia; además de mencionar debería ser de conocimiento general.

TEMA: CONOCIMIENTO E INFORMACIÓN SOBRE TEMÁTICAS RELACIONADAS A HIGIENE Y SEGURIDAD (MARCO NORMATIVO, SISTEMA DE GESTION)

Se puede observar en los gráficos 7 y 8, que en general tanto los operarios como los supervisores y administrativos no cuentan con conocimientos relacionados a temáticas de higiene y seguridad tales como derechos y obligaciones, leyes; lo cual concuerda con lo comentado con el encargado de SYSO/RRHH que contesto que no se han realizado capacitaciones en estas temáticas. Cabe aclarar que un 70% de los administrativos y un 100% de los supervisores han contestado que “han escuchado sobre el tema pero que no lo conocen en profundidad”, es por eso que presumimos que ese conocimiento es ajeno a una capacitación formal de la empresa.

En la misma proporción tampoco conocen la política de higiene y seguridad de la empresa, de hecho en el sector administrativo ninguna persona lo conoce. Según el encargado de SYSO/RRHH la política ha sido comunicada a través de cuadros en ciertos sectores de la empresa, pero no se ha realizado alguna capacitación formal de la misma. Es contradictorio con lo que establece la dirección, quien puntualiza que se destinan todos los recursos para que la misma sea transmitida en todos los niveles de la organización. Este aspecto resulta de importancia ya que la política es la base donde se promulgan las intenciones y direcciones generales de una organización relacionadas con su desempeño en higiene y seguridad, como las ha expresado la dirección. De acuerdo a la Norma OHSAS 18001, esta política debe estar definida y comunicada a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de higiene y seguridad, entre otras obligaciones.

En conclusión, se puede decir que los recursos proporcionados por la dirección para la comunicación de la política no han sido utilizados de forma eficiente. Se debería buscar herramientas de comunicación de acuerdo a las características de los empleados.

TEMA: VISIÓN DE COMPROMISO DE PARTE DE LA EMPRESA CON RESPECTO A HIGIENE Y SEGURIDAD DE SUS EMPLEADOS – (ACTITUD PROACTIVA EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD)

La visión que tienen tanto los operarios como el personal administrativo respecto al compromiso por parte de la empresa en seguridad y salud de sus empleados es baja. Lo cual concuerda con los bajos resultados afirmativos de las preguntas que se muestran en el gráfico 9 referidas a la participación de capacitaciones en temáticas de higiene y seguridad, la noción por parte de estos de que la empresa tiene como objetivo certificar las Norma OHSAS 18001 y cómo se comentó anteriormente, el conocimiento de la política de SYSO. Estas respuestas afectan

directamente sobre la obtención de actitud proactiva en materia de prevención de riesgos que deben tener tanto los administrativos, como los supervisores y operarios. Dicha situación generaría un alto riesgo para la empresa de obtener exitosamente la certificación y el compromiso de los empleados para lograrlo.

En discrepancia, los supervisores han declarado que consideran plenamente que la empresa asumió un mayor compromiso con la seguridad y salud de sus empleados pero dicho resultado no se refleja en la misma proporción cuando responden respecto a la participación en capacitaciones y si conocen el objetivo de certificar por parte de la empresa o si conocen la política de SYSO.

El encargado de SYSO/RRHH y la dirección establecen que existen recursos y compromiso de la empresa para con la higiene y seguridad, además que se ha trabajado fuertemente en el último año aunque según lo comentado en los párrafos anteriores, se deduce que no es percibido el compromiso de la misma manera por parte del personal de la empresa. Otro aspecto a tener en cuenta es que la dirección indica que la participación y concientización de los empleados resulta un eslabón fundamental para la consecución del objetivo pero no se refleja dicha intención en la realidad, ya que para poder participar y tener una actitud proactiva en materia de seguridad e higiene las personas deben encontrarse capacitadas, concientizadas y los resultados de las encuestas muestran lo contrario. Igualmente en la entrevista el encargado de SYSO también destaca que falta internalizar conocimientos, comportamientos y actitudes en materia de SYSO.

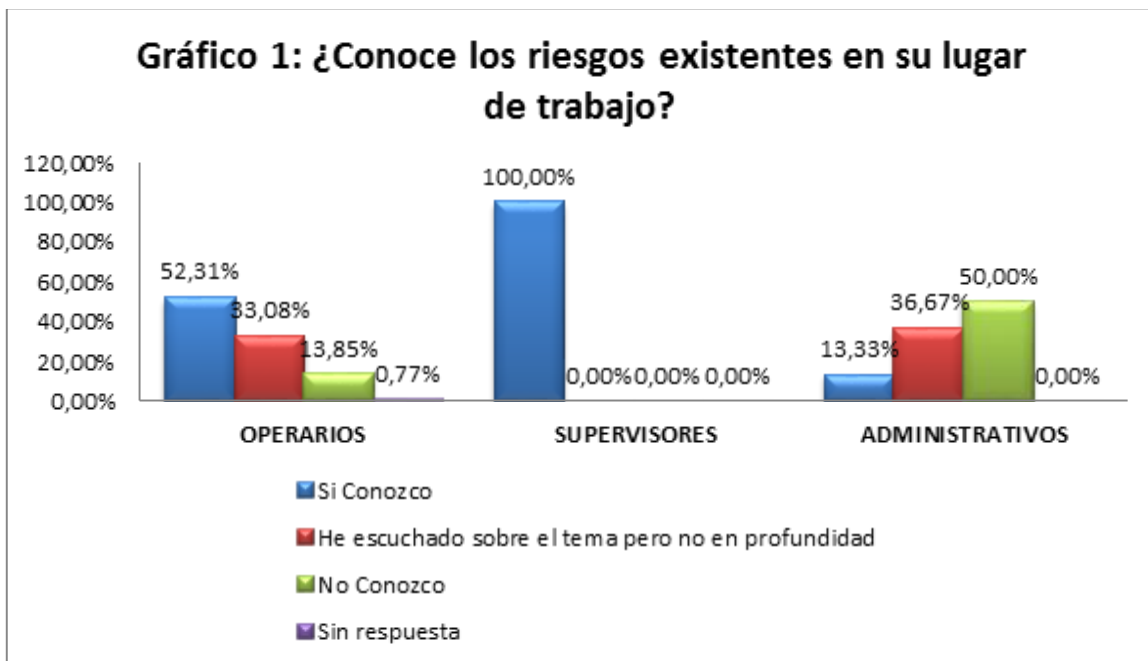
TEMA: SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Según comenta el encargado de SYSO/RRHH, la empresa no cuenta con un plan de capacitación formal para temas referidos a higiene y seguridad, tampoco se identifican las competencias necesarias relacionadas a higiene y seguridad y por

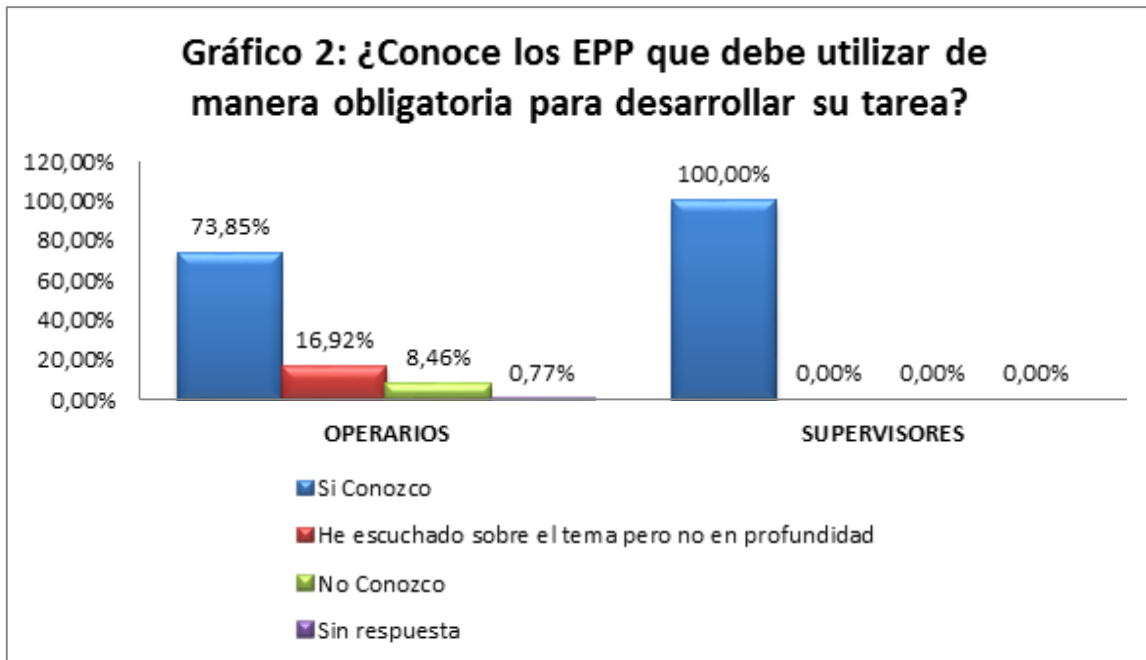
ende no identifican necesidades de capacitación. Las supuestas necesidades surgen de propuestas generadas por el ingeniero de Higiene y Seguridad según lo que él crea conveniente dictar. La empresa cuenta con un procedimiento de capacitación, el mismo establece que los encargados de gestión a principio de año deben identificar las necesidades de capacitación de cada uno de sus dependientes de acuerdo a las competencias definidas en el perfil de puesto y a la evaluación de la brecha de las mismas. Luego se envían al director para que realice la aprobación de aquellas que determine conveniente según presupuesto y funcionalidad. Una vez aprobadas, RRHH realiza las gestiones necesarias para conseguir programarlas y una vez dictadas las mismas se detallan en un registro que permite cargarlas al sistema y evaluar los conocimientos adquiridos en la evaluación de desempeño. Cabe aclarar que dicho procedimiento no se aplica al personal operario y tampoco se utiliza para gestionar capacitaciones de Higiene y seguridad. Además tal como comenta el encargado de SYSO/RRHH no tiene seguridad que este procedimiento puede ser útil para dictar dichas capacitaciones. Se debe tener en cuenta que en caso de aplicarse, todos los encargados de área y supervisores de personal operario deberían contar con conocimientos específicos relacionados a estas temáticas, y según se visualiza en las encuestas no cuentan con dichos conocimientos, es decir que al realizar la identificación de necesidades se tendría que contemplar esta situación ya que no sería eficiente realizarlo de acuerdo a como lo establece el procedimiento.

Además es necesario mencionar que cuando ingresa nuevo personal a la empresa, la misma no realiza inducción referente a higiene y seguridad, es decir que cuando realiza la inducción a la empresa no comenta respecto su gestión y política de higiene y seguridad así como tampoco los riesgos y EPP obligatorios en el puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta que la norma establece que la organización debe asegurarse que cualquier persona que trabaje en ella o pueda causar impactos en la seguridad y salud ocupacional, sean competentes antes de permitirles desempeñar tareas que puedan tener impacto en la misma.

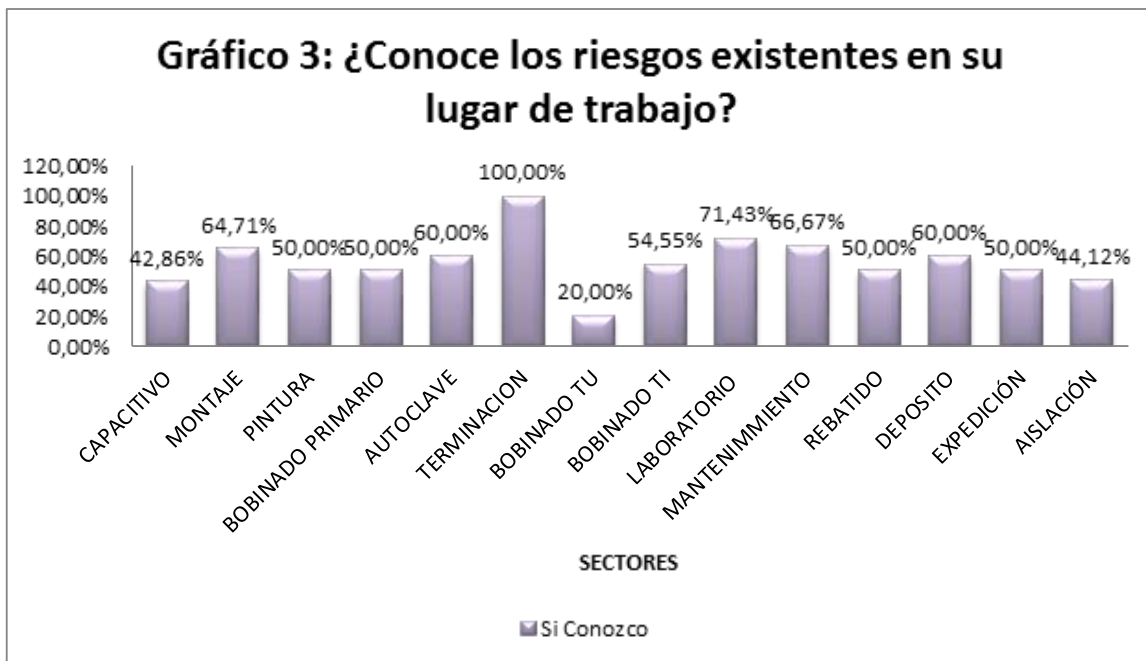
Con respecto al registro de las capacitaciones, se ha corroborado a través de la revisión documental que existen muy pocas capacitaciones registradas con temáticas relacionadas a Higiene y seguridad. Además RRHH no gestiona dichas capacitaciones a diferencia de otras que cumplen el procedimiento formal; las capacitaciones son gestionadas y dictadas por el ingeniero de la empresa de acuerdo a lo que le parezca conveniente. Cabe aclarar que tampoco se evalúan las capacitaciones dictadas de manera formal ni cuentan con una auditoria de seguimiento de las mismas.



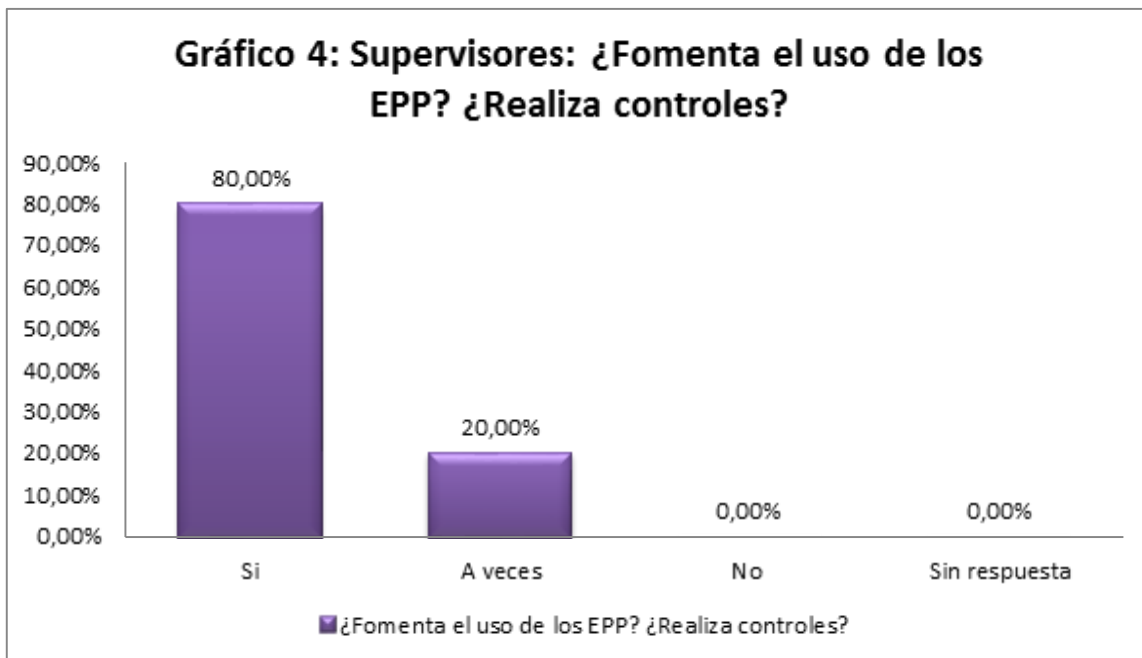
Fuente: Elaboración propia.



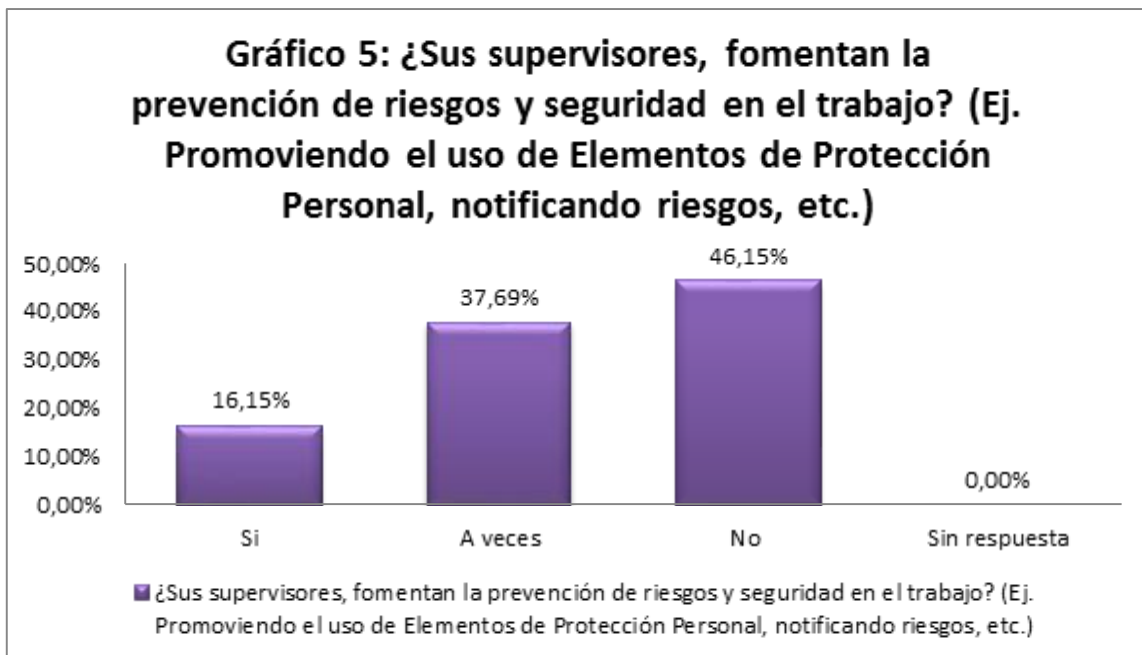
Fuente: Elaboración propia.



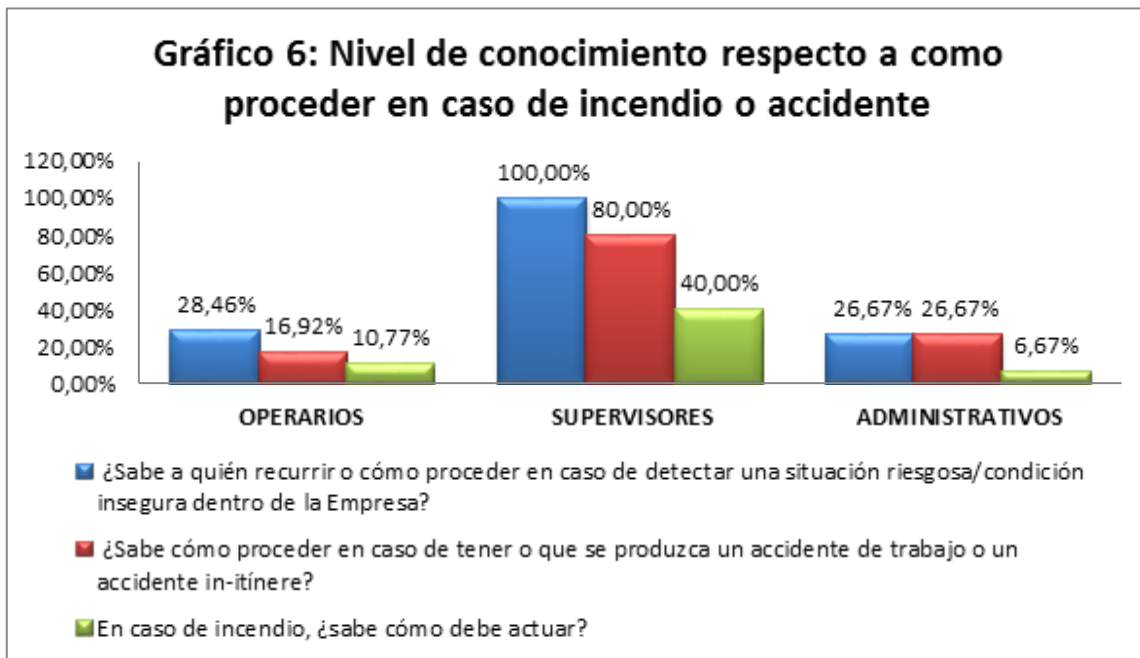
Fuente: Elaboración propia.



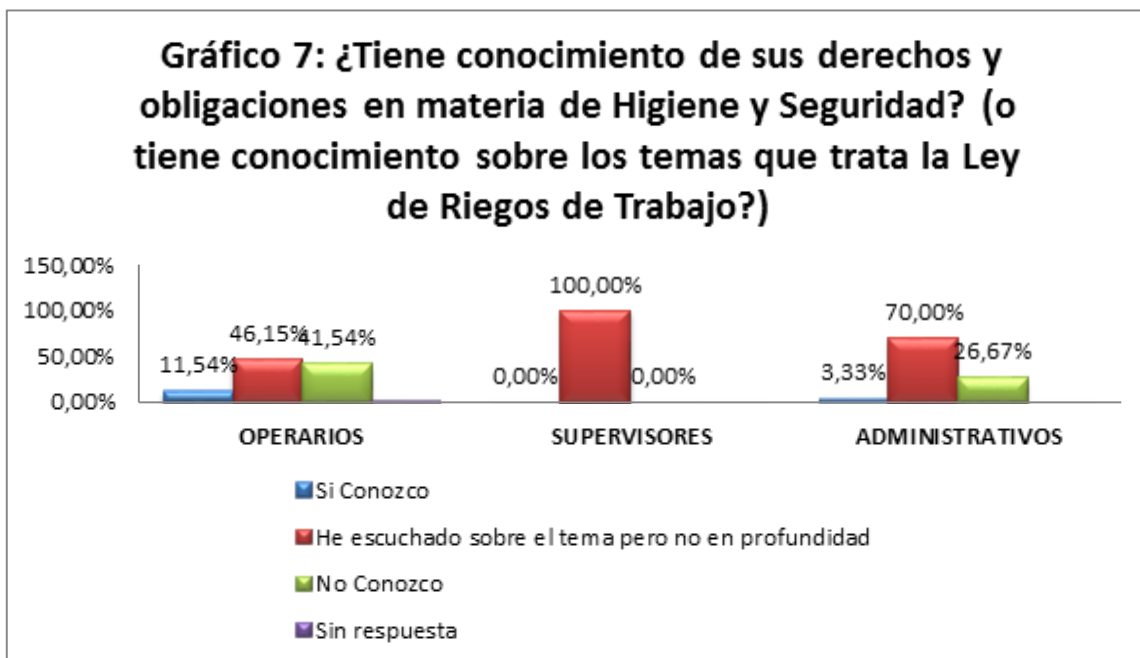
Fuente: Elaboración propia.



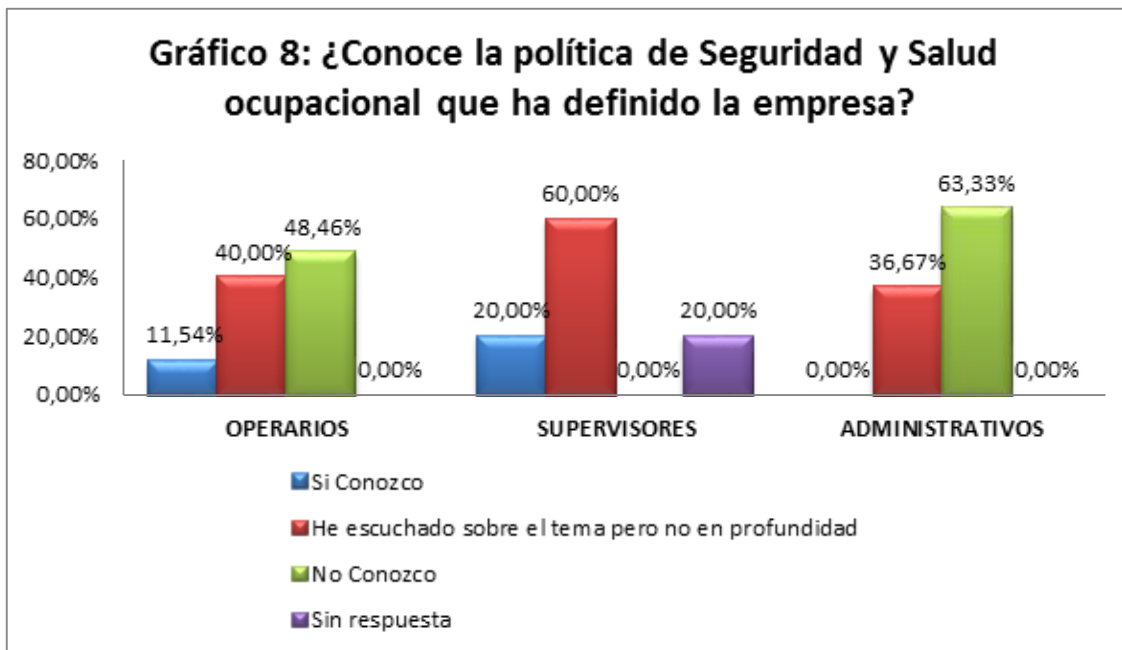
Fuente: Elaboración propia.



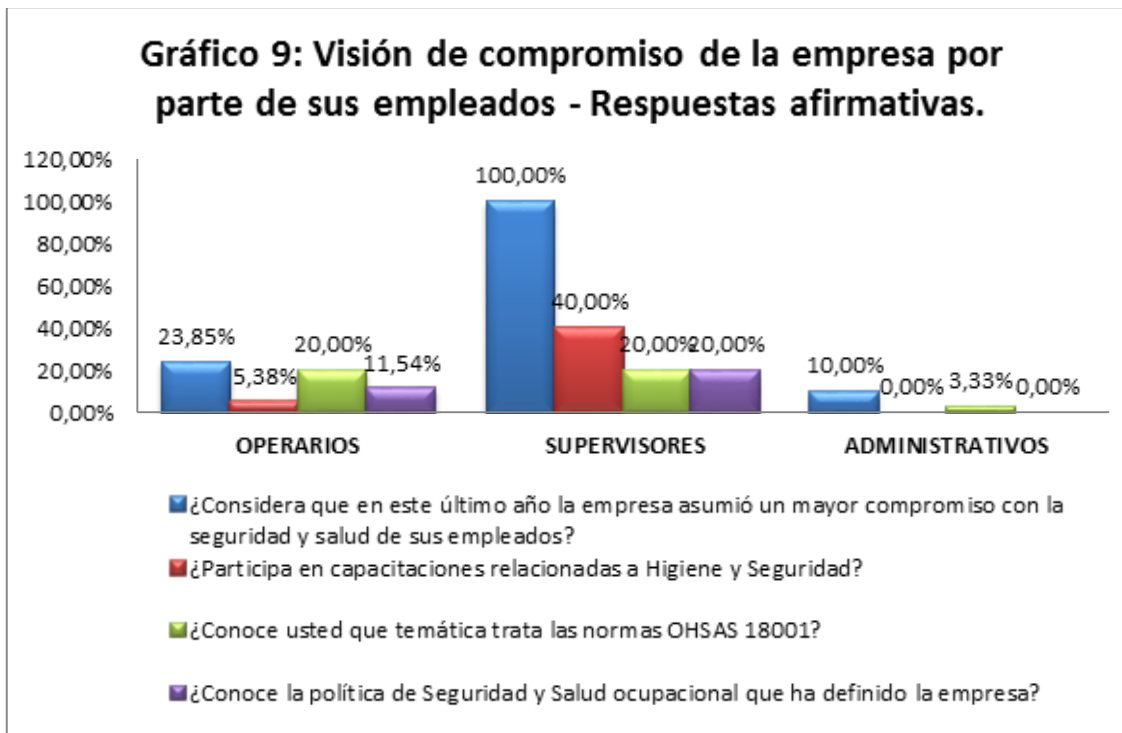
Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTA

De acuerdo a las competencias requeridas relacionadas con higiene y seguridad previamente definidas y las que poseen el personal según relevamiento realizados en las encuestas y entrevistas; se ha podido identificar las necesidades de capacitación existentes en la empresa. A continuación se desarrollaran las temáticas de capacitación que se proponen dictar por parte de la empresa para facilitar la implementación de las Norma OHSAS 18001. Dentro del **Registro de las temáticas de capacitaciones programadas** se puede visualizar el detalle de cada actividad de formación y como se realizara la evaluación de cada una de ellas que permita medir el grado de cumplimiento. Las capacitaciones propuestas son de carácter general debido a que la empresa se encuentra en la primera etapa de implementación del sistema de Gestión. Esto provoca que la mayoría de las capacitaciones sean globales y destinadas a todo el personal de la empresa.

Las capacitaciones propuestas alimentan el **Plan Anual de Seguridad y Salud ocupacional**, el mismo se encuentra detallado en el Anexo 2. El plan permite visualizar de manera global el detalle de las capacitaciones de acuerdo a las fechas de dictado entre otro tipo información. El mismo debe utilizarse como herramienta para dar seguimiento a las actividades y debe ser dinámico para adaptarse a las necesidades que puedan surgir.

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Inducción al personal en materia de higiene y seguridad: Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo. Objetivos SySO. Política de SySO. Peligros, riesgos del sector y elementos de protección personal. Legislación vigente, derechos y obligaciones de las partes

Justificación: Justificación: La Norma OHSAS 18001 y la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19587/72, establecen que la organización debe asegurarse que cualquier persona que trabaje en ella o pueda causar impactos en la SST, sea competente antes de permitirles desempeñar tareas que puedan tener impacto en la misma

Objetivos Todo personal que rote de puesto de trabajo conozca los riesgos asociados a su nuevo puesto y medidas preventivas establecidas

Resultados Prevención y disminución de accidentes en el puesto de trabajo

Público destinatario Operarios, Supervisores y Administración

Interna o Externa Interna

Responsable Área de SYSO/ RRHH – Encargado de Gestión o Supervisor

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

Encargado de dictado de la capacitación	Área de RRHH/ SYSO – Encargado de Gestión o Supervisor (Los encargados deben estar capacitados para dar dicha capacitación. Mientras tanto la dictara el área de RRHH/SYSO)
Mes de dictado de la capacitación	Cada vez que surja un ingreso de personal
Tiempo estimado de capacitación	1Hs
Frecuencia	Por única vez
Forma de evaluación	A través de auditorías específicas en puestos de trabajo y seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Inducción de aspectos de Higiene y Seguridad del puesto ante rotación de puestos: Peligros, riesgos del sector y elementos de protección personal

Justificación: La Norma OHSAS 18001 y la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19587/72, establecen que la organización debe asegurarse que cualquier persona que trabaje en ella o pueda causar impactos en la SST, sea competente antes de permitirles desempeñar tareas que puedan tener impacto en la misma

Objetivos Todo personal conozca el sistema de Gestión SySO como así también los riesgos asociados a su puesto y medidas preventivas establecidas

Resultados Prevención y disminución de accidentes en el puesto de trabajo y en la empresa en general

Público destinatario Operarios, Supervisores y Administración

Interna o Externa Interna

Responsable Área de SYSO/ RRHH – Encargado de Gestión o Supervisor

Encargado de dictado de la Área de SYSO – Encargado de Gestión o Supervisor (Los encargados deben estar capacitados para dar dicha

capacitación	capacitación. Mientras tanto la dictara el área de RRHH/SYSO)
Mes de dictado de la capacitación	Cada vez que surja una rotación de personal
Tiempo estimado de capacitación	30 minutos
Frecuencia	Cada vez que el personal rote de puesto
Forma de evaluación	A través de auditorías específicas en puestos de trabajo y seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
Sistema de Gestión de Seguridad y salud del trabajo: Objetivos, Política de SYSO, Normas OHSAS 18001	
Justificación:	La Norma OHSAS 18001 determina que la empresa debe asegurarse que las personas que trabajan en la misma actúen de manera segura dotando de conocimiento respecto de su sistema de gestión y de la política de la empresa para generar conciencia en su personal sobre la necesidad de ajustarse a esta y respecto a la importancia de lograr su conformidad
Objetivos	Todo personal de la empresa tenga conocimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud de trabajo
Resultados	Implantación de la Política en planta – Cumplimiento de los objetivos establecidos por SYSO- Concientización de la importancia y la necesidad de ajustarse a la Política y Sistema de Gestión de seguridad y salud del trabajo
Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración
Interna o Externa	Interna
Responsable	Área de SYSO/ RRHH – Encargado de Gestión o Supervisor
Encargado de	Encargado de RRHH/SYSO

dictado de la capacitación	
Mes de dictado de la capacitación	Enero
Tiempo estimado de capacitación	40 minutos
Frecuencia	1 vez al año a principio de año para difundir objetivos y modificaciones en la política si existieran
Forma de evaluación	Evaluando cumplimiento de cada punto de la política y seguimiento de objetivos

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Riesgos Generales / Accidentología / EPP: Riesgos derivados de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Control Operativo establecido para mantener los riesgos a un nivel aceptable. Elementos de Protección Personal Obligatorios. Difusión de causas de accidentes acontecidos históricamente en el sector

Justificación: La Ley de Riesgos de Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad determinan que los trabajadores deben recibir información y capacitación en materia de prevención de riesgos en enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de la tarea que desempeña. La Norma OHSAS 18001 establece que la empresa debe proporcionar conocimientos en lo que respecta a los riesgos de los puestos de trabajo del personal así como de los elementos de protección personal de uso obligatorio que deben utilizar los mismos para reducir el nivel de riesgo en el que se encuentran expuestos. De esta manera dicha capacitación permite generar las competencias y conciencia necesaria a aquellas personas que desempeñan tareas y que pueden tener impacto en la salud y seguridad del trabajo

Objetivos Todo personal conozca los peligros, riesgos en su puesto de trabajo, accidentes ocurridos anteriormente en su puesto de trabajo, EPP obligatorios y medidas preventivas establecidas

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

Resultados	Reducción de siniestralidad en el sector, conocimiento de los peligros y riesgos de los puestos de trabajo, concientización de uso de EPP obligatorio y actitud preventiva de trabajo
Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración
Interna o Externa	Interna
Responsable	Área RRHH/ SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Ingeniero de Higiene y Seguridad
Mes de dictado de la capacitación	Abril y Octubre (Una vez generada la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de EPP en todos los sectores de la empresa)
Tiempo estimado de capacitación	1:30Hs
Frecuencia	2 veces al año.– Se dictara por sectores in situ
Forma de evaluación	Auditoria de uso de EPP – Evaluación escrita a personal operario, supervisores y administrativos respecto a los riesgos que los conciernen y EPP que deben utilizar - Análisis de nuevos accidentes y seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

**Riesgos Generales / Accidentología / EPP de los sectores que supervisan:
Riesgos derivados de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
Control Operativo establecido para mantener los riesgos a un nivel
aceptable. Elementos de Protección Personal. Difusión de causas de
accidentes acontecidos históricamente en los sectores que supervisan.**

Justificación: La Ley de Riesgos de Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad determinan que los trabajadores deben recibir información y capacitación en materia de prevención de riesgos en enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de la tarea que desempeña. La Norma OHSAS 18001 establece que la empresa debe proporcionar competencias y conciencia necesaria a aquellas personas que desempeñan tareas y que pueden tener impacto en la salud y seguridad del trabajo

Objetivos Supervisores conozcan los peligros, riesgos y EPP de los puestos de trabajo que supervisan, accidentes ocurridos anteriormente en los puestos de trabajo y medidas preventivas establecidas

Resultados Reducción de siniestralidad en el sector, conocimiento de los peligros, riesgos y EPP de los puestos de trabajo que supervisan, concientización de exigir el uso de EPP obligatorio y actitud proactiva y preventiva de trabajo.

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

	Habilidad para identificar e implementar medidas correctivas a los riesgos de seguridad e higiene de su puesto y puestos a su cargo
Público destinatario	Supervisores
Interna o Externa	Interna
Responsable	Área RRHH/ SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Ingeniero de Higiene y Seguridad
Mes de dictado de la capacitación	Mayo y Noviembre. (Una vez generada la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de EPP en todos los sectores de la empresa)
Tiempo estimado de capacitación	1 Hs
Frecuencia	2 veces al año
Forma de evaluación	Auditoria de uso de EPP –Evaluación escrita a supervisores respecto a los riesgos y EPP de los sectores que supervisan- Análisis de nuevos accidentes y Seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Aspectos Legales en Higiene y seguridad: Alcance y objetivos de las leyes vigentes (Ley Nº 19587 de Riesgos de trabajo y Ley Nº 24557 de Higiene y Seguridad). Derechos y obligaciones de las partes. Sistema de cobertura de riesgos de trabajo, Diferencias entre ART y Obra Social.

Responsabilidades preventivas: Concientizar al trabajador sobre una actitud proactiva en materia de seguridad. Hacerlo tomar conciencia del rol que ocupa dentro del Sistema de Gestión actual

Justificación: La Norma OHSAS 18001 establece que la empresa deberá proporcionar información en temáticas relativas a higiene y seguridad. La empresa debe asegurarse que las personas que trabajan en la misma sean conscientes de sus derechos y obligaciones en materia de higiene y seguridad

Objetivos Todo personal conozca sus derechos y obligaciones en materia de higiene y seguridad

Resultados Prestaciones adecuadas (dineraria y en especies) en accidentes y enfermedades profesionales al personal. Conocimiento de la legislación vigente referida a higiene y seguridad. Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos

Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración. Se dictara a los diferentes sectores combinados para generar conciencia de la amplitud de la temática, es decir que no solo hay riesgos en un sector sino que todos se encuentran involucrados con la causa. Se invitara al asesor letrado externo
Interna o Externa	Externa
Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Asesor externo. (profesional- abogado especialista en la temática)
Requisitos de la capacitación externa	<p>-El encargado de elegir al capacitador es el responsable del área de RRHH.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad determinada con experiencia laboral de al menos 5 años.• Temática específica; anticipo monetario al momento de realizar la capacitación acordada y el resto una vez finalizada la misma.• Forma de Pago; anticipo dinerario antes de realizar la capacitación acordada y el resto una

	vez terminada la misma. <ul style="list-style-type: none">• Ponderación en el criterio de selección principalmente al costo y al conocimiento.
Mes de dictado de la capacitación	Julio
Tiempo estimado de capacitación	30 minutos
Frecuencia	1 vez al año
Forma de evaluación	Múltiple choice

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

**Procedimiento de actuación ante situación insegura y condición riesgosa:
Procedimiento, definición de condición riesgosa y condición insegura,
metodologías, canales de comunicación.**

Justificación: La ley de Riesgos de trabajo determina que los trabajadores deben recibir información y capacitación en materia de prevención de riesgos de trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas, entre otros. La Norma OHSAS 18001 establece la organización debe dotar al personal respecto del conocimiento suficiente respecto a cómo proceder ante situaciones riesgosas e inseguras y generar concientización de la necesidad de comunicación de los mismos. Además la norma establece que los empleados deberían involucrarse y participar en lo que respecta a la SST. También determina que se debe capacitar para generar mayor competencia y concientización para que de esta manera se genere mayor involucramiento y eficacia de la participación de los mismos

Objetivos Todo personal conozca cómo actuar ante una situación riesgosa o condición insegura

Resultados Detección temprana de situaciones riesgosas.
Disminución de siniestralidad. Actitud proactiva en materia

	de prevención de riesgos
Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración
Interna o Externa	Interna
Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Encargado de RRHH/SYSO
Mes de dictado de la capacitación	Noviembre (una vez desarrollado el procedimiento)
Tiempo estimado de capacitación	30 minutos
Frecuencia	1 vez al año
Forma de evaluación	Cantidad de comunicaciones recibidas - Control de la gestión de las no conformidades relevadas

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
Accidente laboral o in itinere: Metodología, ART contratada, Cobertura de accidentes In-itínere. Medidas preventivas asociadas a cada vehículo.	
Justificación:	La Norma OHSAS 18001 y las leyes determinan que la organización debería dotar a las personas que trabajan bajo su control del conocimiento suficiente sobre las prestaciones brindadas por ART. La Ley de Riesgos de trabajo establece que las empresas ART deben brindar asistencia técnica y capacitación sobre estas temáticas, y generar información sobre los infortunios ocurridos
Objetivos	Todo personal conozca respecto a la forma de proceder en caso de accidente laboral o in itinere
Resultados	Disminución de siniestralidad en accidente in itinere. Implantación de la metodología de prestación
Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración
Interna o Externa	Externa
Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Personal designado por la ART contratada

Requisitos de la capacitación externa	<p>-El encargado de elegir al capacitador corresponde a la ART contratada.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad indeterminada con amplia experiencia laboral.• Temática específica; amplio conocimiento de la legislación requerida y conocimiento de los derechos y obligaciones de las partes.• Ponderación en el criterio de selección principalmente al conocimiento y experiencia
Mes de dictado de la capacitación	Junio
Tiempo estimado de capacitación	2 Hs. (Capacitación Teórica- Practica)
Frecuencia	1 vez al año
Forma de evaluación	Trabajo de casos

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Procedimiento de emergencias - Riesgo de Incendio: Factores potenciales. Medidas de actuación primaria. Responsabilidades. Roles específicos en situación de emergencia y evacuación. Difusión de aspectos preventivos

Justificación: La Norma OHSAS 18001 y las leyes determinan que la organización debería dotar a las personas que trabajan bajo su control del conocimiento suficiente sobre procedimientos de actuación en caso de emergencias. Además la norma establece que se debe proporcionar información para que las personas puedan involucrarse y participar en lo que respecta a la salud y seguridad del trabajo

Objetivos Todo personal conozca respecto a la forma de proceder en caso de incendio. Personal de brigada conozca y posea las habilidades y actitudes requeridas según sus roles específicos

Resultados Gestión adecuada de potenciales siniestros en la empresa

Público destinatario Operarios, Supervisores y Administración (Procedimiento de actuación en caso de incendio dictada por el ingeniero de HYS). – Personal de brigada de emergencias.(Roles específicos de cada uno dictada por Bomberos voluntarios)

Interna o Externa Interna y externa

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Ingeniero de Higiene y Seguridad (interna) y Bomberos Voluntarios (externa)
Requisitos de la capacitación externa	<p>-El encargado de elegir al capacitador corresponde al jefe del destacamento de Bomberos Voluntarios en el área determinada.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad indeterminada con amplia experiencia laboral.• Temática específica; amplio manejo de los procedimientos necesarios ante posibles accidentes laborales por consecuencia de incendios.• Ponderación en el criterio de selección principalmente al conocimiento y experiencia
Mes de dictado de la capacitación	Febrero
Tiempo estimado de capacitación	3 Hs Totales. Módulo 1 (1 Hs)- Modulo 2 (2 Hs) teórica - práctica (2 hs)

Frecuencia	Módulo 1: Interna con temática general a todos los sectores para que conozcan el procedimiento de emergencia de incendios. Módulo 2: Externa con temática específica destinada a la brigada de emergencia para comunicar los roles de cada uno, parte teórica y práctica (Previa a los simulacros planificados)
Forma de evaluación	Trabajo de casos- Simulacros

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
Procedimiento de emergencias - Primeros Auxilios: Accidentes, efectos a la salud. Estudio del cuadro. Limitaciones a la atención. Valoración de la afectación. Tipos de heridas. Primera actuación	
Justificación:	La norma OHSAS 18001 y las leyes determinan que la organización debería dotar a las personas que trabajan bajo su control del conocimiento suficiente sobre procedimientos de actuación en caso de emergencias. Además la norma establece que se debe proporcionar información para que las personas puedan involucrarse y participar en lo que respecta a la salud y seguridad del trabajo
Objetivos	Todo personal conozca respecto a la forma de proceder en caso de emergencias. Personal de brigada conozca y posea las habilidades y actitudes requeridas según sus roles específicos
Resultados	Gestión adecuada de potenciales siniestros en la empresa
Público destinatario	Operarios, Supervisores y Administración. – Personal de brigada de emergencias
Interna o Externa	Interna y externa
Responsable	Área RRHH/SYSO

Encargado de dictado de la capacitación	Ingeniero de Higiene y Seguridad (interna) y Cruz Roja Argentina (externa)
Requisitos de la capacitación externa	<p>-El encargado de elegir al capacitador corresponde al directivo de Cruz Roja Argentina determinado.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad indeterminada con amplia experiencia laboral.• Temática específica; amplio manejo de los procedimientos de primeros auxilios necesarios ante posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales.• Ponderación en el criterio de selección principalmente al conocimiento y experiencia
Mes de dictado de la capacitación	Marzo
Tiempo estimado de capacitación	3 Hs Totales. Módulo 1 (1 Hs)- Modulo 2 (2 Hs) teórica - practica (2 Hs)
Frecuencia	Módulo 1: Interna con temática general a todos los sectores para que conozcan el procedimiento de emergencia de primeros auxilios. Módulo 2: Externa con temática específica destinada a la brigada de emergencia

	para comunicar los roles de cada uno, parte teórica y práctica (Previa a los simulacros planificados)
Forma de evaluación	Trabajo de casos- Simulacros

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Liderazgo para supervisores: Conceptos de Liderazgo. Distinción entre poder y autoridad. Estilos y Tendencias: Autocrático, Democrático, Paternalista, Permisivo. Habilidades Básicas (Apertura, Escucha activa, Asertividad, Pro actividad). Delegación, Creatividad y Motivación. Actitud ante el cambio. El Liderazgo Transformacional y Situacional. Liderazgo y Sistema de Gestión SYSO. (Teórico – Práctico)

Justificación: La Norma OHSAS 18001 establece que toda persona que trabaje para la empresa o que pueda causar impactos en la salud y seguridad ocupacional debe ser competente y se debe contar con los registros adecuados de formación. Además determina que la organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de SST y debe proporcionar información o emprender otras acciones para satisfacer estas necesidades

Objetivos Supervisores identifiquen su estilo personal de liderazgo y puedan incorporar herramientas de gestión que potencien el desarrollo de las competencias de liderazgo

Resultados Cumplimiento de metas y objetivos, Utilización de EPP por parte de sus subordinados, Reducción de siniestralidad en su sector, Mayor participación del personal a su cargo, Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos del

	personal del sector
Público destinatario	Supervisores
Interna o Externa	Externa In Company para que se tenga en cuenta las particularidades de la empresa y se la relacione con las necesidades del sistema de gestión SYSO
Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Centro de capacitación externo a definir
Requisitos de la capacitación externa	<p>- El encargado de elegir al capacitador es el responsable del área de RRHH.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad indeterminada con experiencia laboral.• Temática específica; amplio conocimiento en gestión y en manejos de grupos.• Forma de Pago; anticipo monetario al momento de realizar la capacitación acordada y el resto una vez finalizada la misma.• Ponderación en el criterio de selección

principalmente al conocimiento y trayectoria	
Mes de dictado de la capacitación	Agosto
Tiempo estimado de capacitación	5 Hs
Frecuencia	Una vez al año
Forma de evaluación	Trabajo de casos- Utilización de EPP del personal a su cargo -Evaluación de cumplimiento de directrices definidas por SYSO para con los supervisores - Estadística de siniestralidad - Participación del personal a su cargo

REGISTRO DE TEMATICAS DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS

Comunicación efectiva: Conceptos básicos. Comunicación efectiva. Retroalimentación en la comunicación. El significado de las palabras y las acciones. Conclusiones. Comunicación y Sistema de Gestión SYSO. (Teórica – práctica)

Justificación: La Norma OHSAS 18001 establece que toda persona que trabaje para la empresa o que pueda causar impactos en la salud y seguridad ocupacional debe ser competente y se debe contar con los registros adecuados de formación. Además determina que la organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de SST y debe proporcionar información o emprender otras acciones para satisfacer estas necesidades

Objetivos Supervisores identifiquen causas de la distorsión en la comunicación así como los problemas que ocasiona la comunicación defectuosa, conocer cómo prevenirlos y alternativas de solución. Integrar herramientas a su gestión para mejorar su comunicación

Resultados Cumplimiento de metas y objetivos, Conocimientos de los riesgos y utilización de EPP por parte de sus subordinados, Reducción de siniestralidad en su sector, Mayor participación del personal a su cargo, Actitud proactiva en materia de prevención de riesgos del personal del sector

Público destinatario	Supervisores
Interna o Externa	Externa In Company para que se tenga en cuenta las particularidades de la empresa y se la relacione con las necesidades del sistema de gestión SYSO
Responsable	Área RRHH/SYSO
Encargado de dictado de la capacitación	Centro de capacitación externo a definir
Requisitos de la capacitación externa	<p>- El encargado de elegir al capacitador es el responsable del área de RRHH.</p> <p>-Características de la contratación de tipo eventual .El plazo es determinado entre las partes, en este caso se limita a lo que dure la capacitación acordada.</p> <p>-Criterios para la contratación de selección del capacitador externo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Antigüedad indeterminada con experiencia laboral.• Temática específica; amplio conocimiento en sistemas de información de RRHH.• Forma de Pago; anticipo monetario al momento de realizar la capacitación acordada y el resto una vez finalizada la misma.• Ponderación en el criterio de selección principalmente al conocimiento y costos.

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

Mes de dictado de la capacitación	Septiembre
Tiempo estimado de capacitación	5 Hs
Frecuencia	Una vez al año
Forma de evaluación	Trabajo de casos- Utilización de EPP del personal a su cargo- Evaluación de cumplimiento de directrices definidas por SYSO para con los supervisores- Estadística de siniestralidad- Participación del personal a su cargo

CONCLUSIÓN

En los últimos tiempos la higiene y seguridad industrial ha tomado una relevante importancia en las industrias debido a que una adecuada gestión de la misma permite preservar la salud e integridad psicofísica del recurso más importante que tiene la empresa; el humano. Actualmente existen leyes que actúan como preservadoras de los trabajadores exigiendo a las empresas a cumplimentar con los aspectos básicos de la higiene y la seguridad. Vale destacar que de manera creciente las empresas comprenden los beneficios que contraen las mejoras en las condiciones de trabajo y es por ello que se interesan en integrar a sus empresas normas de gestión que permitan apoyar y promover buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional en equilibrio con las necesidades socioeconómicas; como se observa en este trabajo en particular, la Norma OHSAS 18001. La misma determina los requisitos para un sistema de gestión y seguridad ocupacional y su finalidad es proporcionar elementos que mejoren la gestión y que permita la consecución de los objetivos de higiene y seguridad y la mejora continua de su desempeño.

Para que la aplicación del sistema de gestión sea exitosa, se requiere del compromiso de todos en la empresa y primordialmente de la alta dirección. Así como también es necesario el involucramiento y participación activa de todos sus miembros y es aquí donde juega un papel primordial el área de Recursos Humanos a través de sus actividades de gestión de personal. Particularmente en este proyecto desplegamos la actividad de capacitación como una herramienta básica para conseguirlo a través de la adquisición de competencias requeridas para el puesto actual o futuro así como también la generación de la concientización necesaria para que el personal actúe en pos de la higiene y seguridad.

Tal como se ha expresado anteriormente, la empresa objeto de este trabajo, tiene la intención de implementar e integrar la Norma OHSAS a su sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional. Se enfatiza que para que la misma pueda lograr su propósito es necesaria la integración de todo el personal al sistema de gestión. Por este motivo es que se optó por facilitar su objetivo de implementación de las Norma OHSAS a través de un Plan de Capacitación que contemple las necesidades de capacitación del personal en lo que respecta a la gestión de higiene y seguridad de la empresa así como también los requisitos que determina la norma. A lo largo del proyecto se pudo reafirmar que la empresa necesita desarrollar un plan de capacitación de acuerdo a sus necesidades y objetivos. A través de la realización del diagnóstico se observaron debilidades a causa de la ausencia de un sistema de capacitación formal en lo que respecta a la gestión de higiene y seguridad tales como, la falta de desarrollo de competencias relacionadas con higiene y seguridad en los perfiles de puesto, la ausencia de identificación de necesidades de capacitación, el bajo grado de concientización y conocimiento del sistema de gestión y de higiene y seguridad, escasa visión por parte del personal del compromiso de la empresa con respecto a la higiene y seguridad de sus empleados, la falta de capacitación formal en esta materia, así como de la ausencia de evaluación de la efectividad de estas actividades y los registros asociados a cada una de ellas. Todas estas deficiencias generan incumplimientos en los requisitos de la Norma OHSAS pero en uno en particular que es el requisito de “Competencia, Formación y Toma de conciencia”. En este punto de la norma se detalla que toda persona que trabaje para la empresa o que pueda causar impactos en la salud y seguridad ocupacional debe ser competente. Además especifica que la organización debe identificar las necesidades de formación relacionadas con los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo y su sistema de gestión. Asimismo debe proporcionar información o emprender acciones para satisfacer estas necesidades, evaluar la eficacia de la formación o de las acciones tomadas y mantener los registros asociados. Determina que se

concientice al personal respecto de los riesgos de salud y seguridad ocupacional, del sistema de gestión y de cómo impactan sus funciones y responsabilidades a la misma. La organización debe asegurarse que se reciba la formación necesaria cuando se pretenda lograr la toma de conciencia o competencia requerida.

En función de estas debilidades relevadas es que hemos definido a través de entrevistas al ingeniero de higiene y seguridad, el encargado de RRHH y teniendo en cuenta los requisitos de la norma OHSAS, las competencias requeridas de higiene y seguridad para el personal de la empresa y de esta manera se ha identificado las necesidades de formación de acuerdo a la brecha existente entre estas y las competencias actuales. Para desarrollar estas competencias es que se ha propuesto un **Plan de Capacitación de Higiene y Seguridad** detallando en el “**Registro de temáticas a capacitar**” no solo los temas propuestos sino que también el motivo y objetivos de los mismos, quienes deberían participar, quien será el encargado de gestionar la capacitación, el encargado de dictar la capacitación, si la misma se realizara de forma interna o externa, fecha de dictado, frecuencias, tiempo estimado y por ultimo como se evaluará y auditará el grado de cumplimiento de los mismos. Vale aclarar que las temáticas propuestas son de carácter general y destinado a todo el personal debido a que la empresa se encuentra en la primera etapa de implementación de este sistema de gestión de higiene y seguridad laboral. Luego una vez implantado la empresa deberá focalizar y definir formaciones más específicas de acuerdo a los requerimientos y necesidades de su sistema de gestión.

La Norma OHSAS 18001 determina que la empresa debe contar con los registros asociados para cada actividad de capacitación y evaluación de la eficacia de las mismas. Por este motivo se propone que la empresa utilice el **Registro de asistencia a formación** que se encuentra en el Anexo 3. En el mismo se detallaran las capacitaciones dictadas. Además se desarrolló el **Registro de evaluación de las actividades de capacitación** que se encuentra en el Anexo 4,

con el fin de que proporcione información útil a la empresa respecto a la efectividad y cumplimiento de las capacitaciones y de esta manera permita realizar un adecuado seguimiento de las mismas.

Para concluir, podemos mencionar que la empresa se encuentra en una primera etapa de implementación de un sistema de gestión de higiene y seguridad, por lo tanto se observan falencias, falta de conocimiento e internalización del mismo. Igualmente cabe destacar que la empresa ya ha comenzado a trabajar en pos de la implantación de la misma generando y aplicando ciertos procedimientos, además existe la intención y compromiso de parte de la dirección para con el sistema de gestión aunque todavía no se percibe de la misma manera por el personal de la empresa. Es por ello que se deberá trabajar para cambiar dicha percepción y para que el personal conozca cómo funciona el sistema y asuma el compromiso que le corresponda dentro del mismo. Para ello es fundamental la formación, la cual permitirá no solo que las personas realicen adecuadamente su trabajo sino que además sean conscientes respecto de la importancia de implementar dicho sistema de gestión, de participar en el mismo y de trabajar en un ambiente sano y seguro. Se puede afirmar que las herramientas propuestas en el trabajo gestionadas eficientemente facilitaran y abrirán camino a la empresa para lograr la certificación de la Norma OHSAS 18001.

BIBLIOGRAFÍA

- Hernández Sampieri y col.: “Metodología de la investigación”, Editorial Mac Graw Hill, México, 2006.
- Sans Raquel Elida: Guía de Estudio “Métodos y Técnicas de Investigación Social”, Licenciatura en Recursos Humanos, Instituto Universitario Aeronáutico, Córdoba, 2008.
- Blake Juan Oscar: “La Capacitación” -Un recurso dinamizador de las organizaciones, Editorial Macchi, Buenos Aires, 2001.
- Gore Ernesto: “La educación en la empresa”, Editorial Granica, Buenos Aires, 2004.
- OHSAS 18001:2007 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos.*, Versión española, AENOR (Asociación española de Normalización y certificación), 2007.
- OHSAS 18002:2008 *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007.*, Versión española, AENOR (Asociación española de Normalización y certificación), 2008.
- Ley 24.557 “Ley de Accidentes y Riesgos de Trabajo”.
- Ley 19.587 “Higiene y Seguridad”.
- Medici Mario, Barrionuevo Susana, Vivas Eugenia C.: Guía de estudio “Calidad de vida laboral 1”, Licenciatura en Recursos Humanos, Instituto Universitario Aeronáutico, Córdoba, 2005.
- Adriana De Valle: Guía de estudio “Calidad de vida laboral 2”, Licenciatura en Recursos Humanos, Instituto Universitario Aeronáutico, Córdoba, 1998.

- Werther William B., Jr. y Davis Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, Cuarta Edición, Editorial Mac Graw Hill, México, 1996.
- Le Boterf Guy, Barzucchetti Serge, Francine Vincent, Cómo gestionar la calidad de la formación, Primera Edición, Barcelona, Editorial AEDIPE y Ediciones Gestión 2000 S.A, 1993.
- Aguilar Antonio Siliceo, Capacitación y Desarrollo de personal, Tercera Edición, Editorial Limusa – Noriega editores, México, 1996.
- Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill, 1999.
- <http://www.elmedicointeractivo.com/ap1/emiold/congresos/semergen2001/p/onencias/PREVENCIONDERIESGOSLABORALES/3.PDF>
- <http://www.slideshare.net/AndersonParraRedondo/higiene-industrial-fab>

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

1. Encuesta Seguridad y Salud en el trabajo – Administración

Fecha:

A continuación se presenta un cuestionario, marque la opción correcta con una X:

1- ¿Conoce la política de Seguridad y Salud ocupacional que ha definido la empresa?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

2- ¿Conoce los riesgos existentes en su lugar de trabajo?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

3- ¿Tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones en materia de Higiene y Seguridad?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

4- ¿Sabe a quién recurrir o cómo proceder en caso de detectar una *situación riesgosa/condición insegura dentro de la Empresa?*

Si conozco Me han comentado No conozco

pero no conozco en profundidad

5- ¿Tiene conocimiento que la Empresa tiene como objetivo certificar su Sistema de Salud e Higiene Ocupacional conforme Norma OSHAS 18001?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

6- ¿Sabe cómo proceder en caso de tener un accidente de trabajo o un accidente itinere?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

7- Cuándo se realizan modificaciones en su puesto de trabajo o ante una rotación de puesto, ¿lo capacitan sobre los riesgos de la actividad como así también la forma de trabajo seguro?

Si A veces No

8- En caso de incendio, ¿sabe cómo debe actuar?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

9- ¿Participa en capacitaciones relacionadas a Higiene y Seguridad?

Siempre A veces Nunca

10- ¿Considera que en este último año la empresa asumió un mayor compromiso con la seguridad y salud de sus empleados?

Si No he escuchado sobre el tema No

2. Encuesta Seguridad y Salud en el trabajo – Operarios

Fecha:

Seleccione su sector de trabajo:

Bobinado Bobinado Bobinado Rebatido

TI TU Primario

Cabt Montaje Laboratorio Aislación

Depósito Expedición Pintura Mantenimiento

Terminación

A continuación se presenta un cuestionario, marque la opción correcta con una X:

- 1- ¿Conoce la política de Seguridad y Salud ocupacional que ha definido la empresa?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

2- ¿Conoce los riesgos existentes en su lugar de trabajo?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

3- ¿Conoce los EPP que debe utilizar de manera obligatoria para desarrollar su tarea?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

4- ¿Tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones en materia de Higiene y Seguridad?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

5- ¿Sabe a quién recurrir o cómo proceder en caso de detectar una situación riesgosa/condición insegura dentro de la Empresa?

Si conozco Me han comentado No conozco

pero no conozco en profundidad

6- ¿Tiene conocimiento que la Empresa tiene como objetivo certificar su Sistema de Salud e Higiene Ocupacional conforme Norma OSHAS 18001?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

7- ¿Sabe cómo proceder en caso de tener un accidente de trabajo o un accidente in-itínere?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

8- Cuándo se realizan modificaciones en su puesto de trabajo o ante una rotación de puesto, ¿lo capacitan sobre los riesgos de la actividad como así también la forma de trabajo seguro?

Si A veces No

9- En caso de incendio, ¿sabe cómo debe actuar?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

10- ¿Participa en capacitaciones relacionadas a Higiene y Seguridad?

Siempre A veces Nunca

11- ¿Sus supervisores, fomentan la prevención de riesgos y seguridad en el trabajo?
(Ej. Promoviendo el uso de Elementos de Protección Personal, notificando riesgos,
etc.)

Si A veces No

12- ¿Considera que en este último año la empresa asumió un mayor compromiso con
la seguridad y salud de sus empleados?

Si No he escuchado sobre el tema No

3. Encuesta Seguridad y Salud en el trabajo - Supervisores

Fecha:

1- ¿Conoce la política de Seguridad y Salud ocupacional que ha definido la empresa?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

2- ¿Conoce los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo que usted supervisa?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

3- ¿Conoce los EPP que deben utilizar de manera obligatoria sus dependientes al desarrollar sus tareas?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

4- ¿Fomenta el uso de los EPP? ¿Realiza controles?

Si A veces No

5- ¿Sabe cómo proceder en caso de que se produzca un accidente de trabajo?

Si A veces No

6- ¿Conoce usted que temática trata las normas OHSAS 18001?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

7- ¿Conoce de que trata la ley de Riesgo y la ley de Higiene y Seguridad?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco
pero no conozco en profundidad

8- ¿Conoce cómo proceder en caso de detectar una situación riesgosa/condición insegura?

Si conozco He escuchado sobre el tema No conozco

pero no conozco en profundidad

9- Cuando ingresa un empleado, ¿Le comentan cuales son los riesgos del puesto y EPP que deben utilizar en las tareas que realizan?

Si A veces No

10- En caso de incendio, ¿Sabe cómo debe actuar?

Si No conozco en profundidad No

11- ¿Participa de capacitaciones periódicas con respecto a temáticas de Higiene y Seguridad?

Regularmente Ocasionalmente Nunca

12- ¿Considera que en este último año la empresa asumió un mayor compromiso con la seguridad y salud de sus empleados?

Si No he escuchado sobre el tema No

4. Entrevista Seguridad y Salud en el trabajo – Encargado de RRHH -SYSO

- 1- ¿De qué manera participa para facilitar el cumplimiento de la política de Higiene y Seguridad? ¿es comunicada al personal de la organización? ¿Cómo?

De acuerdo a la política de la organización podemos decir que hemos diseñado junto con el Ingeniero de Higiene y Seguridad, procedimientos adecuados para poder identificar los riesgos existentes en la empresa y de esta manera valorarlos objetivamente de acuerdo a su criticidad. Se han realizado recientemente evaluación de riesgos en los puestos de trabajo más críticos para identificar los mismos y determinar la manera eliminarlos o reducirlos. Además cada tanto se realizan controles que permiten identificar nuevos o potenciales riesgos en la empresa, los cuales también se valorizan y en base a ello efectuamos un plan de acción con el personal de mantenimiento basándonos en prioridades. Con respecto a aquellos riesgos que no podemos evitar y que son implícitos a determinadas tareas y puestos, se entrega los EPP correspondientes a cada empleado que se vincule con los mismos.

Con respecto a la comunicación de la política, la hemos ubicado en cuadros en los diferentes sectores de la empresa.

- 2- ¿Se han desarrollado procedimientos de gestión acordes a un sistema OHSAS?
¿Se desarrolló un procedimiento de capacitación? ¿Se formalizo un plan de capacitación basado a los requerimientos de OHSAS? ¿Se realizan controles para evaluar el cumplimiento del mismo?

Nos encontramos en una etapa de transición ya que estamos desarrollando diversos procedimientos vinculados al sistema de OHSAS.

Contamos con un procedimiento de capacitación en la empresa, creemos que puede ser acorde a los requisitos de las normas OHSAS.

Con respecto a lo que se refiere a salud y seguridad ocupacional, no contamos con un plan de capacitación formal, las capacitaciones realizadas surgen de las propuestas de nuestro Ingeniero de higiene y seguridad de acuerdo a lo que le parece adecuado según sus conocimientos y experiencia. Por el momento no estamos evaluando las mismas, pero nuestra idea es poder ir desarrollando esta y otras acciones que nos permitan mejorar la seguridad en nuestra empresa.

- 3- ¿Me podría comentar de que trata el procedimiento de capacitación que tiene la empresa? ¿Aplican este procedimiento para las capacitaciones relacionadas a Higiene y Seguridad?

El procedimiento forma parte del proceso de recursos humanos, en donde se detalla, como desarrollar capacitaciones de manera formal y sistémica en la empresa. La identificación de las necesidades se realiza a principio de año, donde cada encargado de área completa en un determinado registro las necesidades de capacitaciones de cada uno de sus dependientes de acuerdo a las competencias definidas en el perfil de puesto y a la evaluación de la brecha de las mismas, aplicado al área de administración. Luego se envían a dirección para que realice la aprobación de aquellas capacitaciones que le parezca conveniente de acuerdo al presupuesto destinado a las mismas. Una vez aprobadas, se comunican al departamento de recursos humanos para que se encargue de la planificación y organización. Cuando se participa de capacitaciones, los integrantes deben completar un registro de asistencia de formación, donde se refleja las capacitaciones realizadas. Estas capacitaciones se tendrán en cuenta en el momento en que se realice la evaluación de desempeño.

No estamos utilizando este procedimiento para llevar a cabo las capacitaciones de Higiene y seguridad; no se contempla dentro de la planificación capacitaciones relacionadas a esta temática. Además cabe aclarar que este procedimiento se aplica al personal del sector administrativo.

- 4- Si los encargados de área son quienes identifican las necesidades de capacitación, ¿Podrían identificar necesidades de capacitación relacionadas a higiene y seguridad, tanto en el área administrativa como de producción?

Actualmente no se encuentran preparados para realizar dicha tarea ningún encargado de área sea del sector administrativo como de producción, ya que no cuentan con conocimientos específicos de higiene y seguridad; pueden tener nociones o conocimientos derivados de su experiencia y trabajo pero no cuentan con un conocimiento formal.

- 5- ¿Se han definido las competencias de higiene y seguridad que debe tener el personal en los perfiles de puesto?

No se han identificado formalmente las competencias relacionadas con los requerimientos de higiene y seguridad dentro del perfil del puesto. Sabemos que competencias deberían tener pero no se ha especificado ni analizado detalladamente.

- 6- ¿Se realiza inducción cuando se produce un ingreso de personal? ¿En que temáticas se lo induce?

Cuando ingresa personal se realiza inducción a través de la persona encargada por RRHH, otorgándole información respecto a la empresa desde su historia, objetivos, políticas, normativas, organigrama, etc. Además su jefe o persona designada por este (que cuente con la pericia adecuada) realizara la inducción al puesto de trabajo.

- 7- ¿Cuentan con procedimientos para identificar peligros, evaluar riesgos? ¿Se realizan controles para mantenerlo actualizado? ¿Se concientiza al personal y a los supervisores con respecto a los riesgos de los puestos y sobre el uso adecuado de EPP?

Tal como comente anteriormente, hemos desarrollado procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos, se ha aplicado los puestos más críticos (Autoclave, Laboratorio, Bobinado TI, Terminación) pero tenemos planificado realizar el análisis de todos los puestos. Se realizan controles operativos para identificar nuevos riesgos. Además se han realizado algunas capacitaciones al personal de estos sectores con respecto a estas temáticas y se ha reforzado dichos conocimientos a los supervisores.

- 8- ¿Conoce los requisitos legales en materia de Higiene y Seguridad que aplican en su empresa? ¿Se actualizan periódicamente? ¿Qué instrumento utiliza para actualizarlo? ¿Se realiza capacitaciones sobre esta temática?

Si conozco. Aunque en este momento no contamos con una matriz de requisitos legales y tampoco se realiza actualización de la misma, es una tarea que tenemos en la agenda para llevar a cabo este año. Tampoco realizamos capacitaciones de esta temática.

- 9- ¿Se han determinado objetivos en materia de Higiene y Seguridad? ¿Cuáles son?
¿Se han generado planes de acción para lograrlos? ¿Han planteado objetivos de capacitación?

Si hemos definido objetivos de SYSO para este año. Los mismos son: reducir la tasa de accidentes con respecto al año anterior, generar procedimientos que se encuentren alineados a los requerimientos de la normativa de OHSAS, desarrollar una brigada de emergencia de incendios y primeros auxilios, adecuar el sector laboratorio a mayores requerimientos de seguridad. No se han desarrollado planes de acción para estos objetivos pero nos encontramos trabajando para lograrlos.

Tampoco contamos con objetivos relacionados puntualmente a capacitación, igualmente creo que algunos de estos objetivos dan lugar a la realización de capacitaciones que permitan facilitar el logro de los mismos.

- 10- ¿Cuenta con el compromiso de la dirección para la implementación de un sistema de Gestión basado en los requisitos de OHSAS?

Si contamos. Desde mediados del año pasado la dirección ha dado mayor importancia a esta temática y se ha determinado como prioridad en nuestro departamento. Además nos permite contar con los recursos necesarios para poder desarrollar nuestra gestión.

- 11- ¿Realizan capacitaciones vinculadas a Higiene y Seguridad? ¿Estas actividades son planificadas? ¿Cuentan con registro para documentar tales actividades?

Realizamos algunas capacitaciones en materia de higiene y seguridad. Las principales temáticas se refieren al uso de EPP y riegos de los diversos puestos de trabajo. Estas actividades no se encuentran formalmente planificadas sino que van

surgiendo a medida que se van requiriendo o solicitando por el Ingeniero. El mismo es quien se encarga de programarlas y dictarlas.

La mayoría de las capacitaciones se registran a través del medio que utilizamos para tal fin, de acuerdo al procedimiento de RRHH.

12- ¿Cómo identifican las necesidades de capacitación en materia de Higiene y seguridad?

Tal como comente, van surgiendo de acuerdo a recomendaciones del ingeniero en higiene y seguridad.

13- ¿Se evalúa a posterior de una capacitación los resultados de la misma?

No se evalúa formalmente, es decir no tenemos ningún dispositivo o instrumento especificado que nos permita evaluarlas objetivamente pero si vemos algunos cambios de conductas luego de ciertas capacitaciones o sabemos que la gente se encuentra más informada respecto a ciertas temáticas.

14- ¿Permiten la participación del personal en materia de Seguridad e Higiene? En caso de que participen, ¿De qué manera lo hacen? ¿Cómo lo fomentan?

Tampoco lo canalizamos formalmente pero continuamente cuando salimos a planta algunas personas nos comentan respecto a ciertas condiciones inseguras que se encuentran en su puesto. Nuestra intención es implementar más adelante algún dispositivo donde el personal pueda comunicarnos a través de las mismas las condiciones inseguras o situaciones riesgosas que se generen en planta.

15- Para usted ¿El personal se encuentra concientizado con respecto a Seguridad y salud ocupacional?

Creemos que falta internalizar ciertos conocimientos, comportamientos y actitudes en materia de seguridad.

16- ¿Las personas en la organización saben quiénes son los responsables y representantes en SST?

Si, las personas de la organización saben que soy el responsable del departamento y que me encargo de estas tareas junto con el ingeniero de higiene y seguridad.

17- ¿Se han identificado situaciones de emergencia potenciales? ¿Se ha capacitado para poder responder a las mismas?

En este momento nos encontramos trabajando en esta temática ya que lo hemos definido como uno de los objetivos SYSO. Estamos formando una brigada de emergencia y de incendios y una vez constituida dictaremos las capacitaciones correspondientes.

18- ¿Realizan investigaciones de accidente/incidente? En caso de que la causa del mismo sea una acción insegura ¿Se identifica como una necesidad de capacitación?

No realizamos. Estamos generando un procedimiento para realizarlas, mientras tanto vamos llevando un listado con los diferentes accidentes que se van sucediendo en el año para verificar si vamos cumpliendo nuestro objetivo y además para tenerlos en cuenta y tratar de evitar que vuelvan a ocurrir.

19- ¿Considera que en este último año la empresa asumió un mayor compromiso con la seguridad y salud de sus empleados?

Si, se ha avanzado bastante con respecto a esta temática el último año puntualmente y esto no hubiese sido posible sin el compromiso de la dirección y de las personas con las que trabajamos cotidianamente en el área SYSO.

5. Entrevista Seguridad y Salud en el trabajo – DIRECTOR

- 1- ¿Cuenta con una política de Seguridad y Salud ocupacional? ¿Se realizan revisiones de la misma? ¿Se ha comunicado al personal de la empresa?

Efectivamente, la organización cuenta con una política de seguridad y salud ocupacional que se intenta pregonar a todos los eslabones de la organización. A su vez destinamos todos los recursos necesarios para que la misma sea transmitida y cumplimentada en su totalidad.

- 2- ¿Cuáles son los fundamentos de aplicar un sistema de gestión basado en la norma OHSAS?

Como primera medida, y el fundamento primario es el cuidado de la salud de todas las personas que integramos la empresa. Creemos que el lugar de trabajo no puede ser un sitio donde se venga a correr ningún tipo de riesgo, en segunda medida existe muchos costos derivados de los costos de la no seguridad tanto directos como indirectos que desfavorecen la rentabilidad de la empresa, y por último la aplicabilidad de la norma colabora directamente con la imagen y la reputación de la organización en cuanto a nuestros valores corporativos y responsabilidad solidaria. Para todo ello creemos convincentemente que el mejor camino para lograr estos objetivos es apegándose a una norma internacional.

- 3- ¿La empresa cuenta con recursos materiales y humanos para poder administrar un sistema de gestión de seguridad e higiene?

Estamos intentando destinar recursos humanos y materiales paulatinamente a medida que el proyecto va avanzando. Creemos que no es un escollo a la hora de la implementación.

- 4- ¿Realiza seguimiento de las actividades realizadas por el departamento de Higiene y seguridad Ocupacional?

Mensualmente el representante de la dirección, informa a todo el comité de dirección a cerca de los avances y dificultades que están teniendo en la implementación de la norma, como así también en los problemas referidos directamente a la seguridad de las personas. Por lo que te podría asegurar que tanto yo como el comité de dirección está al tanto de las actividades.

- 5- ¿Le parece importante contar con un plan de capacitación para cumplir con los requisitos de las normas OHSAS?

Sin dudas. Considero que tanto la detección de las necesidades como la realización y cumplimentación del plan serán necesarias para la implementación de la norma pero sobre todo para la concientización de la importancia de la temática.

- 6- ¿Le parece importante la participación del personal en materia de Salud y Seguridad Ocupacional?

Sin dudas. La participación e involucramiento de todo el personal en esta materia, es un eslabón fundamental y necesario para la consecución del objetivo.

7- ¿Piensa que la empresa ha avanzado con respecto a la gestión de SST en este último año?

La empresa viene trabajando fuertemente en la materia, y se evidencian avances en este último año. Seguramente si seguimos con este ritmo podremos llegar a buen puerto.

ANEXO 2

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ANEXO 3

***REGISTRO DE ASISTENCIA A
FORMACIÓN***

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE ASISTENCIA DE FORMACION											
TEMA DE LA FORMACION:..											
OBJETIVO GENERAL:											
PROGRAMA DE CONTENIDO:											
FECHA DE REALIZACIÓN:						EXPOSITORES:					
CANTIDAD DE HORAS:											
ITEM	PERSONAL	DPTO.	LEGAJO	FIRMA	CONTROL DE ASISTENCIA						
01											
02											
03											
04											
05											
06											
07											
08											
09											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											

ANEXO 4

***REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LAS
CAPACITACIONES***

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
Inducción al personal en materia de higiene y seguridad: Sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo. Objetivos SySO. Política de SySO. Peligros, riesgos del sector y elementos de protección personal. Legislación vigente, derechos y obligaciones de las partes.	Sujeto a ingresos			A través de auditorías específicas en puestos de trabajo Seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector	
Inducción de aspectos de Higiene y Seguridad del puesto ante rotación de puestos: Peligros, riesgos del sector y elementos de protección personal.	Sujeto a rotaciones de puesto			A través de auditorías específicas en puestos de trabajo Seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector	
Sistema de Gestión de Seguridad y salud del trabajo: Objetivos, Política de SYSO, Normas OHSAS 18001.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Evaluando cumplimiento de cada punto de la política Seguimiento de objetivos	

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
Riesgos Generales / Accidentología / EPP: Riesgos derivados de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Control Operativo establecido para mantener los riesgos a un nivel aceptable. Elementos de Protección Personal Obligatorios. Difusión de causas de accidentes acontecidos históricamente en el sector.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Auditoria de uso de EPP Evaluación escrita a personal operario, supervisores y administrativos respecto a los riesgos que los conciernen y EPP que deben utilizar Análisis de nuevos accidentes y seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector	
Riesgos Generales / Accidentología / EPP de los sectores que supervisan: Riesgos derivados de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Control Operativo establecido para mantener los riesgos a un nivel aceptable. Elementos de Protección Personal. Difusión de	-5 Supervisores			Auditoria de uso de EPP Evaluación escrita a supervisores respecto a los riesgos y EPP de los sectores que supervisan Análisis de nuevos accidentes y seguimiento de estadística de siniestralidad en el sector	

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
causas de accidentes acontecidos históricamente en los sectores que supervisan.					
Aspectos Legales en Higiene y seguridad: Alcance y objetivos de las leyes vigentes (Ley Nº 19587 de Riesgos de trabajo y Ley Nº 24557 de Higiene y Seguridad). Derechos y obligaciones de las partes. Sistema de cobertura de riesgos de trabajo, Diferencias entre ART y Obra Social. Responsabilidad es preventivas: Concientizar al trabajador sobre una actitud proactiva en materia de seguridad. Hacerlo tomar conciencia del rol que ocupa dentro del Sistema de Gestión actual.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Múltiple choice	

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
Procedimiento de actuación ante situación insegura y condición riesgosa: Procedimiento, definición de condición riesgosa y condición insegura, metodologías, canales de comunicación.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Cantidad de comunicaciones recibidas Control de la gestión de las no conformidades relevadas	
Accidente laboral o in itinere: Metodología, ART contratada, Cobertura de accidentes In-itinere. Medidas preventivas asociadas a cada vehículo.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Trabajo de casos	
Procedimiento de emergencias - Riesgo de Incendio: Factores potenciales. Medidas de actuación primaria. Responsabilidades. Roles específicos en situación de emergencia y evacuación. Difusión de aspectos	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Trabajo de casos Simulacros	

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
preventivos.					
Procedimiento de emergencias - Primeros Auxilios: Accidentes, efectos a la salud. Estudio del cuadro. Limitaciones a la atención. Valoración de la afectación. Tipos de heridas. Primera actuación.	-30 Supervisores -5 Administrativos -130 Operarios			Trabajo de casos Simulacros	
Liderazgo para supervisores: Conceptos de Liderazgo. Distinción entre poder y autoridad. Estilos y Tendencias: Autocrático, Democrático, Paternalista, Permisivo. Habilidades Básicas (Apertura, Escucha activa, Asertividad, Proactividad). Delegación, Creatividad y Motivación. Actitud ante el cambio. El Liderazgo Transformaciona	-5 Supervisores			Trabajo de casos Utilización de EPP del personal a su cargo Evaluación de cumplimiento de directrices definidas por SYSO para con los supervisores Estadística de siniestralidad Participación del personal a su cargo	

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

Licenciatura en recursos humanos

Fernández-Sánchez

REGISTRO DE EVALUACION DE LAS CAPACITACIONES					
CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS A CAPACITAR	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	PORCENTAJE DE CAPACITACION	FORMA DE EVALUACION	RESULTADO DE LA EVALUACION
I y Situacional. Liderazgo y Sistema de Gestión SYSO. (Teórico – Práctico).					
Comunicación efectiva: Conceptos básicos. Comunicación efectiva. Retroalimentación en la comunicación. El significado de las palabras y las acciones. Conclusiones. Comunicación y Sistema de Gestión SYSO. (Teórica – práctica).	-5 Supervisores			Trabajo de casos Utilización de EPP del personal a su cargo Evaluación de cumplimiento de directrices definidas por SYSO para con los supervisores Estadística de siniestralidad Participación del personal a su cargo	