

# Trabajo Final De Grado



Lic. En Gestión de Recursos Humanos

Impacto del sistema de seguridad ocupacional en el nivel de ausentismo por causa de accidentes de trabajo.

Melania Judith Manzuelli

RHU00545

Año: 2016

### **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad Siglo 21 por haberme permitido formarme; gracias a mis tutores por ser mi guía y aliento para no bajar los brazos.

Dedico este Trabajo Final de Graduación a mis padres, Miryan y Ricardo ya que sin su contención y apoyo no hubiera podido lograrlo.

Agradezco a mi hermana Carolina, por su preocupación y calma, a mis amigos, por su interés e incentivo, a Laura por su generosidad y motivación, a Gonzalo por la calma brindada. Le agradezco a mis padrinos, Silvia y Mingo, a mis abuelos, primos y tíos su cariño y contención.

Por ultimo agradezco a Cristian por el tiempo e interés brindado.

## **Resumen**

*Impacto del sistema de seguridad ocupacional en el nivel de ausentismo por causa de accidentes de trabajo.*

El presente trabajo final de graduación corresponde a la carrera de Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la universidad Siglo 21. Tiene como objetivo analizar el impacto del sistema de seguridad ocupacional en nivel de ausentismo por causa de accidentes de trabajo dentro del sector operativo de la empresa Clavos S.A.

A partir de la aplicación de diversas técnicas de investigación fue posible recoger información sobre el sistema de seguridad que implementa la empresa y su relación con el nivel de ausentismo por accidentes de trabajo. Luego de procesar esta información se aborda una conclusión diagnóstica que muestra las falencias que presenta dicho sistema.

Finalmente se expone una propuesta profesional comprendida por cuatro programas que tienen por objetivo mejorar el sistema de seguridad con la finalidad de reducir los accidentes de trabajo y disminuir el nivel de ausentismo.

Palabras claves: seguridad ocupacional- accidente de trabajo- ausentismo laboral.

## ***Abstract***

*Impact of occupational safety system at the level of absenteeism due to occupational accidents.*

This final graduation corresponds to the career Lic. In Human Resources Management of the 21st Century university. Its general objective is to analyze the impact of occupational safety system level of absenteeism due to accidents within the operating area of the company "Clavos S.A."

From the application of various research techniques it was possible to collect information about the security system that implements the company and its relationship to the level of absenteeism due to accidents. After processing this information a diagnostic conclusion showing the weaknesses present in the system is addressed.

Finally a professional proposal comprised four programs that aim to improve the security system in order to reduce accidents and reduce the level of absenteeism due to this cause is exposed.

Keywords: Occupational safety- work accident - absenteeism.

# Índice

## **Parte I Planteamiento del problema**

Introducción.....	Pág. 7
Justificación.....	Pág. 9
Presentación de la empresa.....	Pág. 11
Objetivos de investigación.....	Pág. 13

## **Parte II Marco teórico**

Marco teórico.....	Pág. 14
--------------------	---------

## **Parte III Diseño metodológico**

Introducción.....	Pág. 35
Criterio muestral.....	Pág. 37
Unidades de análisis.....	Pág. 38
Técnicas de relevamiento.....	Pág. 38
Instrumentos para la recolección de datos.....	Pág. 43
Diagrama de Gantt.....	Pág. 51
Presentación de resultados.....	Pág. 52
Análisis de resultados.....	Pág. 72
Conclusión diagnóstica.....	Pág. 78

## **Parte IV Propuesta**

Objetivo de intervención.....	Pág. 81
Análisis de factibilidad.....	Pág. 84
Descripción de la propuesta.....	Pág. 87
Presupuesto general del plan.....	Pág. 150
Diagrama de actividades.....	Pág. 151
ROI.....	Pág. 152
Conclusiones finales.....	Pág. 153
Bibliografía.....	Pág. 155
<b>Anexo.....</b>	<b>Pág. 157</b>

## **PARTE I: PLANTEAMIENTO DEL PORBLEMA**

## **Introducción**

El presente, es un trabajo final de grado de la Universidad Siglo 21, consiste en un proyecto de aplicación profesional, el cual es desarrollado en la empresa Clavos S.A.

Dicha empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Villa Mercedes, provincia de San Luis. Clavos S.A es un empresa siderúrgica productora de aceros nos planos, cuenta con 3 unidades de negocios ubicados en distintos punto de la ciudad. Uno de sus centros es denominado “Masas y Clavos” el mismo está compuesto por dos plantas de producción, una de ellas es la encargada de producir distintos tipos de calvos, dicho centro se toma como unidad de análisis para la elaboración del presente Trabajo Final de Graduación.

Para dar respuesta al objetivo general, el presente trabajo se divide en 4 instancias las cuales se describen a continuación.

En primer lugar se genera un planteamiento del tema en cuestión, se anuncian sus antecedentes y pertinencia en el campo, luego se observa la presentación de la empresa y se anuncia el objetivo general del trabajo con sus objetivos específicos.

En segundo lugar, se presenta un marco teórico compuesto por definiciones de nombrados autores, el cual sirve de referencia a los temas tratados a lo largo del trabajo.

Seguido a la presentación del Marco Teórico, en tercer lugar se desarrollan las técnicas e instrumentos empleados para le recolección y análisis

de datos a través de los cuales fue posible generar un diagnóstico del sector operativo de la empresa.

Por último se observa la propuesta profesional presentada en cuatro programas que tienen como objetivo dar respuesta a la problemática detectada.

## **Planteamiento del problema – Justificación**

Actualmente en el mundo del trabajo el absentismo laboral es una temática muy difícil de abordar debido a su complejidad, es un fenómeno que abarca a todo tipo de organización independientemente de su rubro y tamaño.

Según Molinera Mateos (2006), una de las principales causas que provoca el ausentismo laboral son los accidentes de trabajo, los cuales no solo perjudican a la organización sino también a la salud de los trabajadores.

Si bien la mayoría de los accidentes de trabajo son producto de la manipulación de equipos y herramientas peligrosas, muchos de ellos también ocurren por la actitud o por los actos negligentes que cometen los trabajadores en sus jornadas laborales. Siguiendo a Idalberto Chiavenato (2000), la forma de prevenir accidentes y evitar condiciones inseguras consiste en que las organizaciones inviertan en un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para lograr la seguridad en el trabajo a través de la cual será posible instruir y convencer a las personas a implementar prácticas preventivas.

Si bien resulta complicado situar en el devenir de la historia el momento preciso en el que la seguridad ocupacional comienza a contemplarse como una nueva especialidad, en la actualidad las empresas deben comprender que su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo ya que su finalidad es establecer normas y procedimientos a través de los cuales será posible aprovechar los recursos disponibles logrando prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos (Chiavenato, 2000).

Desde el punto de vista de la Administración de Recursos Humanos poseer una sólida formación y amplios conocimientos en materia de seguridad y salud ocupacional es indispensable ya que facilita la preservación de la fuerza laboral y permite, entre otras cosas, fomentar la base de una cultura preventiva dentro de las organizaciones, implementar procedimientos de actuación que garanticen el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales, gestionar políticas que aseguren que todos los trabajadores conozcan sus derechos y responsabilidades en materia de seguridad y salud ocupacional, implementar procedimientos de información y formación en materia de seguridad y salud ocupacional relacionados con los trabajadores y los riesgos implicados en sus puestos de trabajo ( Navarro, 2014).

Así a través de la implementación de las medidas de seguridad acorde a las necesidades de la empresa es posible lograr en los colaboradores una actitud preventiva frente a los peligros que se presentan en sus lugares de trabajo, esto generará arduos beneficios tanto para la salud de los trabajadores como para la empresa, como ser la evitación de accidentes, lo que posibilitará entre otras cosas la disminución del ausentismo generado por dicha causa.

## **Presentación de la empresa**

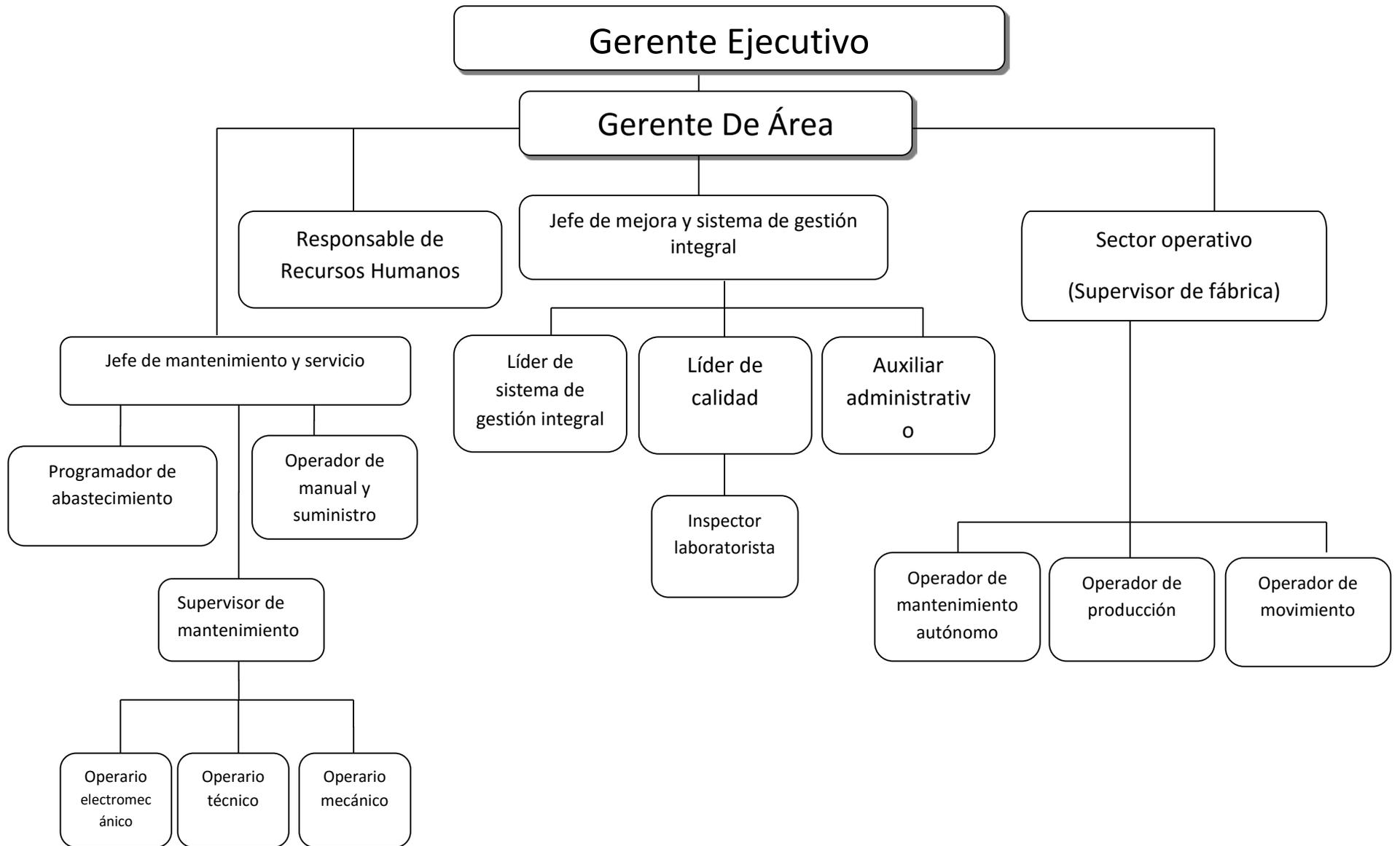
Clavos S.A es una empresa siderúrgica productora de aceros no planos. Es una Sociedad Anónima que funciona desde el año 1987 en Villa Mercedes, Provincia de San Luis. Cuenta con distintas unidades de negocio, donde se pone en marcha la producción.

Uno de sus centros se denomina “Masas y Clavos”, el mismo está compuesto por dos plantas de fabricación, en una de ellas se producen mallas electrosoldadas estándar, estas son estructuras de acero planas formadas por barras de acero dispuestas en forma ortogonal y electrosoldadas en todos los puntos de encuentro. Otra de las plantas de producción se encarga de la fabricación de distintos tipos de clavos, entre ellos: Punta parís, Punta parís espiralado, Punta cajoneros, Punta cajoneros espiralados.

Otro de los centros que conforman a la empresa Clavos S.A es el denominado “Mallas especiales” allí se producen mallas electrosoldadas según especificación, en donde ésta producción se realiza a pedido.

En todas las plantas se produce con materia prima proveniente de la ciudad de Villa Constitución, Provincia de Santa Fe.

## **Organigrama**



## **Objetivos de investigación**

### **Objetivo general**

- Analizar el impacto del sistema de seguridad ocupacional en el nivel de ausentismo por causa de accidentes de trabajo del sector operativo de la empresa Clavos S.A.

### **Objetivos específico**

- Analizar las medidas de seguridad ocupacional que implementa la empresa en el sector operativo.
- Identificar las causas de los accidentes de trabajo producidos en el sector operativo.
- Detectar el nivel de ausentismo que se presenta en el sector operativo por causas de accidentes de trabajo.
- Conocer la percepción que poseen los colaboradores del sector operativo sobre las medidas de seguridad ocupacional que implementa la empresa.

## **PARTE II: MARCO TEORICO**

## **Recursos Humanos**

“El término recursos humanos se refiere a las personas que componen una organización”, (Werther, Davis, 2000, p.6) gracias a las actividades que estos realizan es posible lograr el éxito empresarial, siempre y cuando sus esfuerzos se adecuen a la estrategia principal de la compañía. (Werther – Davis. 2000)

El grado de éxito de una compañía depende del valor de su capital humano, es por esto que las empresas buscan el mejoramiento de las contribuciones que su personal brinda a la organización; al volverse esto una meta esencial y determinante, la mayoría de las empresas contemporáneas cuentan con un departamento de recursos humanos. (Werther – Davis. 2008)

Si bien los departamentos de administración de personal no ejercen control directo sobre ciertos factores que determinan el éxito de la empresa, brindan el apoyo estratégico necesario para que tanto la alta gerencia como el personal logren cumplir sus objetivos. (Werther – Davis. 2008)

## **Ausentismo laboral**

Dependiendo del tamaño y la complejidad de las empresas los departamentos de recursos humanos tienen como objetivo desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente. Para lograrlo deben poner en marcha diversas acciones, siendo el control del ausentismo laboral una de las tareas principales.

Si bien no existe una definición universalmente aceptada para el término ausentismo laboral, podemos decir que se refiere a “toda ausencia al trabajo,

sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados” (Mateos, 2006, p. 19).

Otra definición comúnmente utilizada es la que propone la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

Siguiendo a J. Ignacio Orbegozo (1999) podemos definir al ausentismo laboral como la ausencia del trabajo medida por, la diferencia en porcentaje entre el número total de horas de trabajo pactado o convenido en un periodo de tiempo dado y el número de horas de presencia de todo el personal en su puesto de trabajo.

Según Mateos (2006) las causas del ausentismo pueden ser variadas, existen las ausencias involuntarias y otras que se originan por la voluntad del individuo, si bien estas causas son válidas para los integrantes de una organización, el ausentismo no representa el mismo significado para todos:

Para los responsables de Recursos Humanos la gestión del ausentismo es una preocupación y un reto constante, al analizar sus causas es posible que se detecten problemas de salud laboral o de seguridad, o bien de empleados incumplidores a las normas.

Para los responsables operativos, el ausentismo es un problema diario e inmediato, deben utilizar los recursos disponibles para cubrir los puestos que dejan vacantes los ausentes, muchas veces distribuyendo el trabajo entre los restantes miembros del equipo.

Para el empleado, ausentarse puede ser una estrategia para disminuir el estrés laboral, pero también puede suponer un sentimiento de hostilidad con la empresa, ya sea por falta de equidad o justicia respecto de su trabajo. Para los compañeros significa un aumento en la carga de trabajo, se hace necesario capacitar un remplazo o bien aumentar las tareas sin que esto suponga, la mayoría de las veces, un incremento retributivo o el reconocimiento de una mayor responsabilidad.

Por último para la dirección de la empresa, el absentismo es una variable que incide directamente en los costos finales (Mateos, 2006).

Seguindo a Idalberto Chiavenato (2011), diagnosticar las causas que dan lugar al ausentismo laboral es necesario si se tiene como objetivo emprender acciones destinadas a su control y a la reducción de los niveles de ausencia.

Los motivos de ausentismo se pueden calcificar según sus causas, siguiendo a Mateos (2006) pueden ser:

Causas legales: dentro de estas causas encontramos las licencias legales y permisos que se encuentran sustentados por la existencia de una norma legal que permite a los empleados ausentarse en su lugar de trabajo cuando se cumplen determinadas circunstancias. Aquí también se contemplan los

permisos sindicales, que le otorgan a los a los representantes legales de los trabajadores el derecho a dedicar una parte de su jornada laboral a actividades sindicales.

Causas psicológicas y voluntarias: contempla el absentismo derivado de factores mentales y sociales, tales como el estrés laboral, mobbing y la falta de motivación. En el caso del ausentismo voluntario la fuerza que lleva al empleado a ausentarse es mayor que la motivación que posee para acudir al trabajo.

Incapacidad temporal: es la situación en la que se encuentran los trabajadores cuando temporalmente se ven imposibilitados de ir a trabajar por causa de enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo y por el periodo de observación de enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo.

Otra posible clasificación del absentismo laboral es la que propone Ribaya Mallada (1999), en relación a sus causas se puede distinguir entre:

1. Absentismo legal, involuntario y retribuido: Es un coste para la empresa, ya que en tales circunstancias el trabajador no deja de percibir su remuneración, se denomina ausentismo retributivo y comprende a la enfermedad normal, accidente laboral, licencias legales, maternidad, enfermedad profesional, otros.
2. Absentismo personal, voluntario y no retribuido: se da cuando el empleado se ausenta por motivos particulares y voluntarios, en estos casos no percibe su remuneración por eso se lo denomina ausentismo no retributivo, y en

ocasiones puede significar un coste de oportunidad para la empresa, esta clasificación comprende los permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales.

### **Seguridad laboral**

Históricamente los hechos que ponen en peligro la vida y la salud de las personas han existido desde siempre, y los seres humanos han tenido la necesidad de protegerse, pero cuando estos peligros se llevan a la vida laboral, el tema de la producción ha recibido mayor importancia que el de la seguridad, ya que solo recientemente “el hombre, como persona natural y como persona jurídica, ha tomado conciencia de la importancia que reviste la salud y la seguridad en el trabajo” ( Arias Gallegos, 2012, p. 45)

Por seguridad laboral se entiende a todas aquellas medidas técnicas, educativas, médicas, y psicológicas que pone en práctica una organización para lograr prevenir accidentes y eliminar los potenciales peligros que se presentan en los ambientes de trabajo, también la seguridad en el trabajo sirve para lograr en las personas una actitud preventiva frente a los riesgos laborales. Para lograr un trabajo efectivo la seguridad laboral es indispensable. (Chiavenato, 200)

Según Díaz (2007), la seguridad e higiene en el trabajo se concibe como una técnica “no medica” que tiene por objetivo la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se caracteriza por actuar sobre los riesgos específicos presentes en el trabajo. Si bien la seguridad e higiene laboral se concibe como una técnica específica destinada a la protección de la salud de

los trabajadores, esto no quiere decir que su aplicación no requiera del aporte de otras técnicas como ser la medicina del trabajo, la psicología, la ergonomía, las técnicas educativas, la política social y otras que permitan a la seguridad e higiene laboral identificar las situaciones de riesgos en el ámbito del trabajo.

Entonces siguiendo a Díaz podemos definir a la Seguridad laboral como una “técnica no medica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias” (Díaz, 2007, p. 72)

Esta definición acentúa las dos formas de actuación de la seguridad laboral, que son la prevención y la protección. La prevención actúa sobre las causas que desencadenan los accidentes, mientras que la protección busca minimizar las consecuencias de los accidentes actuando sobre las personas o equipos expuestos a riesgos. (Díaz, 2007)

### **Prevención de riesgos.**

Al ser la prevención uno de los principales objetivos de la seguridad en el trabajo, es necesario conocer e identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo para desarrollar acciones que permitan prevenir accidentes y enfermedades profesionales que pueden afectar el desempeño de la organización.

Es importante tener en cuenta que la presencia o no de riesgo en los puestos de trabajo dependerá del proceso productivo o de servicios que se esté

realizando, de la organización del trabajo y de las condiciones de seguridad e higiene que se estén aplicando. (Chinchilla, 2002)

Siguiendo a Ryan Chinchilla (2002) es posible clasificar cinco factores de riesgos presentes en los puestos de trabajo:

1- Factores de riesgos físicos: se incluyen aquí los riesgos que no presentan peligro para la salud siempre que se encuentren dentro de ciertos valores óptimos y que produzcan bienestar a las personas en sus puestos de trabajo. Ej: ruido, iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones ionizantes y no ionizantes etc.

2- Factores de riesgo químicos: abarca al conjunto de sustancias que pueden presentarse en forma de polvo, humo, gases o vapores. Pueden ingresar al organismo por vía nasal, dérmica (piel) o digestiva, pudiendo ocasionar accidentes o enfermedades laborales. La concentración durante la jornada de trabajo, determinará el grado de exposición del trabajador.

3- Factores de riesgo biológicos: son riesgos que se presentan por el contacto de la persona con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales.

4- Factores de riesgo mecánico: son riesgos relacionados con las condiciones operativas en cuanto a instalaciones físicas, herramientas o equipos y sus condiciones de seguridad, se incluyen aspectos como orden y limpieza, riesgo eléctrico, almacenamiento seguro de materiales y riesgos de incendios.

5- Factores de riesgo ergonómico: riesgos relacionados con el diseño del puesto de trabajo, se analizan a la hora de determinar si la estación de trabajo se encuentra adaptada a las características y condiciones físicas del trabajador, se considera, la postura corporal del trabajador, movimientos repetitivos continuos, fuerza empleada, presión directa de cualquier parte del cuerpo, factores de riesgo de tipo ambiental (como ser ruido, iluminación, sustancias químicas) , y la organización del trabajo existente.

Conocer los riesgos que pueden presentarse en los puestos de trabajo es indispensable para desarrollar la evaluación de riesgos que es una de las actividades básicas de prevención.

### **Evaluación de riesgos de trabajo**

El proceso de evaluación de riesgo consiste en recopilar información, para luego de analizarla, poder tomar decisiones destinadas a eliminar y minimizar los peligros existentes en los puestos de trabajo.

Siguiendo a Chinchilla (2002), para llevar a cabo una evaluación general de riesgos y planificación de la actividad preventiva se debe considerar, la participación de los trabajadores y de sus representantes, la selección de los puestos que inicialmente serán valorados ( se puede utilizar la información existente relacionada al nivel de accidente dentro de los puestos de trabajo), la identificación de los criterios y de la metodología a utilizar, la disposición de los recursos de la organización, y la elaboración de un plan de seguimiento y control de riesgo.

A continuación se describen las etapas que según el autor citado son necesarias para llevar a cabo una correcta evaluación de los riesgos.

En primer lugar se deben determinar aquellos puestos o estaciones de trabajo que se van a evaluar. Una vez definidos se debe obtener información general de dichas actividades que nos permitirán conocer el tipo de trabajo que se realiza en la jornada laboral. Algunos aspectos a indagar son los siguientes:

Aspectos operativos: tareas que se realizan, lugar físico donde se realizan las tareas y sus condiciones, las personas que realizan las tareas, herramientas, equipos e instalaciones que se manipula, características de los materiales utilizados, sustancias y productos utilizados o generados por la tarea, estado físico de las sustancias utilizadas, distancias y alturas en las que ha de moverse de forma manual los materiales, posturas del cuerpo adoptadas por los trabajadores, etc.

Aspectos administrativos: organización del trabajo (duración de la jornada, horarios de descanso, rotación de actividades etc.), formación que han recibido los trabajadores para la ejecución de las tareas, procedimientos escritos de trabajo, procedimientos seguros de trabajo y medidas de control existentes en los puestos seleccionados para evaluar, reglamento y normas técnicas sobre salud ocupacional, estadísticas sobre accidentes incidentes y enfermedades laborales ocurridas en la actividad de trabajo seleccionada etc.

Cuando se recopila esta información es posible obtener un panorama más claro y concreto para identificar los peligros existentes que traen aparejados los puestos o actividades seleccionadas.

La siguiente etapa consiste en el análisis de riesgo, aquí se identifica el peligro existente en cada puesto de trabajo y se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

Los peligros presentes en los puestos de trabajo pueden identificarse respondiendo a cuatro preguntas.

1. ¿Existe una fuente o causa de daño en el puesto o actividad seleccionada? ( identificación de riesgos)
2. ¿Quién o qué puede ser dañado?
3. ¿Cómo puede ocurrir el daño?
4. ¿Qué acciones correctivas o preventivas se ponen en práctica?

Una vez que se identifican los peligros existentes en los puestos de trabajo seleccionados, se debe llevar a cabo una estimación del riesgo, aquí se valora conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

Probabilidad de que ocurra el daño:

- Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre.

- Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras veces.

Por otro lado las consecuencias que los peligros identificados pueden generar en los trabajadores se clasifican en:

- Ligeramente dañino: daños superficiales, como cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, molestias como dolor de cabeza, dolor de hombro, cuello, etc.
- Dañino: por ejemplo quemaduras, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos musco-esqueléticos etc.
- Extremadamente dañinos: amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales, cáncer y otras enfermedades que acorten severamente la vida.

La última etapa para la evaluación de los riesgos de trabajo es la valoración del riesgo. Existen cinco niveles de riesgo que se desprenden del cruzamiento de la probabilidad estimada de que ocurra el daño y las consecuencias esperadas si el riesgo se materializa, a continuación se describen los cinco niveles de riesgo con las acciones que se deberían implementar según el riesgo detectado:

- Riesgo trivial: no se requiere acción específica.

- Riesgo tolerable: no se necesita mejorar la acción preventiva en general, se tienen que considerar soluciones más rentables. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantenga la eficacia de las medidas de control.
  
- Riesgo moderado: se debe hacer un esfuerzo para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas, las medidas para reducir el riesgo deben implementarse en un periodo específico. Cuando el riesgo moderado está asociado a consecuencias extremadamente dañinas se precisara una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
  
- Riesgo importante: no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo, puede que se necesiten recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponde a un trabajo que se está realizando debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
  
- Riesgo intolerable: no debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo, si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

La identificación y evaluación de los riesgos laborales es el punto de partida para la planificación de la actividad preventiva dentro de la empresa, los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos laborales servirán para proponer e implementar alternativas destinadas a mantener o mejorar los controles de riesgos. (Chinchilla, 2002)

## **Accidente de trabajo**

La razón de ser de la seguridad industrial son los accidentes de trabajo, desde su punto de vista lo define como la materialización de un riesgo, en un suceso imprevisto, súbito y violento, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, el cual puede llegar a ocasionar un daño a la persona o a la propiedad. (Cortés Díaz, 2007)

Siguiendo al autor (Cortés Díaz, 2007), una forma de clasificar los accidentes de trabajo es hacerlo bajo la forma que propone la Organización Internacional del trabajo, que los especifica de la siguiente manera:

Forma o tipo de accidente: Se centra en la forma en que ocurrió el accidente para clasificarlo. Se tiene en cuenta la persona afectada y el objeto o sustancia que causó la lesión.

Aparato o agente material causante: esta clasificación distingue entre, agente material origen del accidente y agente material origen de la lesión. Se refiere a los objetos, sustancias o condiciones de trabajo que produjeron el accidente, con o sin lesión.

Naturaleza y ubicación de la lesión: el accidente se puede clasificar por el tipo y ubicación de lesión que sufrió el trabajador por causa de la materialización del riesgo.

Se agrega además otros factores complementarios que son:

Condición peligrosa: causa técnica relacionada con el accidente.

Acto inseguro: causa humana o imprudencia relacionada con el accidente.

Molinera Mateos (2006) establece, entre otras, dos modalidades de accidentes, una de ellas es el accidente in itinere, que es aquel accidente que sufre el trabajador al ir a su lugar de trabajo o al volver de este, siempre y cuando se trate del camino normal y habitual que recorre el trabajador diariamente. Por otro lado menciona al accidente producido con ocasión o como consecuencia de las tareas desarrolladas, y lo define como al accidente que se produce como consecuencia de la realización de las tareas habituales o no del trabajador, abarca también aquellas tareas realizadas por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa.

### **Marco legal**

Las reglamentaciones vigentes en la Argentina en materia de Seguridad y Salud Ocupacional establecen las mismas obligaciones para todos los lugares de trabajo, sin importar el tamaño de la empresa.

Las leyes vigentes en nuestro país son:

- Ley 19.587, Ley de higiene y seguridad en el trabajo.
- Ley 24.557, Ley de riesgo de trabajo.

La ley 19.587 establece que la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto:

a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;

b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;

c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A su vez establece ciertos principios básicos y métodos de ejecución para la aplicación de dicha ley, algunos de ellos son los siguientes:

a. creación de un servicio de higiene, seguridad y medicina laboral de carácter preventivo y asistencial.

b. Institucionalización de un sistema de reglamentación sobre la base de aspectos ambientales y de la incidencia de factores de riesgos.

c. sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas.

d. Investigación de factores determinantes de accidentes y enfermedades inculpables.

e. Centralización de estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo.

f. estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones

g. Determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral.

h. Realización de exámenes médicos antes y durante la relación laboral del trabajador.

Establece como principales obligaciones del empleador las siguientes:

a. adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores

b. disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal.

c. mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;

d. instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;

e. mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables;

f. evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;

- g. eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;
- h. instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;
- i. depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;
- j. disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;
- k. colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;
- l. promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;
- m. denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Seguido a esto, establece las obligaciones del trabajador, entre otras nombra las siguientes:

- a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;

b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;

c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;

d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Por otro lado, la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) presenta como objetivos los siguientes puntos:

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;

b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;

c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Siguiendo a lo estipulado en el “Manual para la prevención de los riesgos de la salud y la seguridad en el trabajo en la pequeña y mediana empresa”, esta ley establece el sistema vigente en materia de previsión y

prevención de los riesgos del trabajo y de reparación de los daños derivados del mismo, crea la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

## **PARTE III: DISEÑO METODOLOGICO**

## **Introducción**

El presente trabajo final de graduación tiene en una de sus etapas un proceso de investigación de tipo exploratorio con el objeto de acercarse a la variable principal, el análisis del impacto del sistema de seguridad ocupacional en el nivel de ausentismo por causas de accidentes de trabajo que posee la empresa Clavos S.A.

A lo largo de la investigación se aplican una serie de instrumentos que sirven para la recolección y posterior análisis de información.

En primer lugar es preciso relevar información de aquellos que gestionan la empresa, es así que se entrevistó al Jefe de Recursos Humanos a través de una entrevista semiestructurada aplicando para su desarrollo una guía de pautas confeccionada por el investigador. Concretado este objetivo se tomó la decisión de aplicar una segunda entrevista a los supervisores del sector operativo para obtener mayor información en relación al objeto de análisis.

En una segunda etapa se realiza un relevamiento correspondiente a la dimensión de la empresa para tener una aproximación de la realidad organizacional, para ello es necesario definir las unidades de análisis específicas a esta dimensión que serán aquellos documentos institucionales relacionados a la finalidad del trabajo. Se aplicó la técnica de análisis documental y a través de una guía de pautas se analizaron los documentos relacionados a la gestión del ausentismo y a los accidentes de trabajo dentro del sector operativo de la empresa.

En tercer lugar, y cerrando el relevamiento será necesario tomar contacto con los empleados de la empresa que tienen la responsabilidad de poner en marcha la producción, para ello se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a un total de 28 empleados.

Aplicados los instrumentos a las unidades de análisis que conforman la muestra de la investigación, es necesario contrastar toda la información recolectada a través de las técnicas ya aplicadas.

Por último es necesario mencionar el criterio muestral de la investigación el cual se considera no probabilístico, porque interesa conocer el caso particular de la empresa y no se tiene como objetivo realizar una generalización en base a los resultados.

### **Criterio muestral (metodología de muestro)**

En esta instancia se define el tipo de muestra y su tamaño como así también la población en estudio:

Se trabajará con documentos empresariales, mandos medios de la empresa, y empleados del sector operativo.

El tamaño de la muestra será:

- Tres documentos empresariales.
- Un jefe de Recursos Humanos
- Tres supervisores del sector operativo
- Veintiocho operarios del sector operativo

El tipo de muestreo se define como no probabilístico intencional para la totalidad de los casos, esto se refiere a que lo importante es analizar cada caso puntal y no realizar una generalización de los resultados.

### Unidades de análisis

UNIDAD DE ANALISIS	POBLACION	MUESTRA
Directivos	Un jefe de RR HH	Un Jefe de RR HH
Supervisores	7 supervisores del sector operativo	3 supervisores del Sector Operativo
Operarios	51 operarios sector operativo	28 operarios del Sector Operativo
Realidad empresarial		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de ausentismo.</li> <li>- Registro de accidentes año 2015.</li> <li>- Registro de accidentes acumulados año 2014.</li> <li>- Informe mensual de ausentismo.</li> </ul>

### Técnicas de relevamiento

TECNICAS	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE ANALISI
Entrevista	Guía de pautas	1 Jefe de Recursos Humanos
Entrevista	Guía de pautas	3 Supervisores sector operativo
Encuesta	Cuestionario	28 operarios sector operativo
Análisis documental	Guía de observación	Documentos empresariales

- **Entrevista individual**

<b>ENTREVISTA JEFE DE RRHH</b>	
<b>Tipo de investigación</b>	Exploratoria
<b>Metodología</b>	Cualitativa
<b>Técnica</b>	Entrevista
<b>Instrumento</b>	Guía de pautas
<b>Población</b>	Jefe de Recursos Humanos
<b>Marco muestral</b>	No probabilístico
<b>Muestra</b>	1

Al comenzar la investigación, el primer acercamiento formal a la organización fue a través de una entrevista semiestructurada individual, esta técnica fue la elegida porque permite obtener respuestas con mayor nivel de profundidad y en ocasiones impredecibles.

El instrumento que se escogió fue la guía de pautas, se tomaron como referencias puntuales las dos variables del trabajo en cuestión, que son la seguridad ocupacional y el nivel de ausentismo por accidente de trabajo. A partir de allí se formularon preguntas y comentarios que sirvieron de disparadores a la hora de incursionar en temas de interés para el investigador

Fue posible concretar la entrevista a través de una reunión programada con el jefe de Recursos Humanos, la misma duró aproximadamente 60 minutos.

<b>ENTREVISTA SUPERVISORES</b>	
<b>Tipo de investigación</b>	Exploratoria
<b>Metodología</b>	Cualitativa
<b>Técnica</b>	Entrevista
<b>Instrumento</b>	Guía de pautas
<b>Población</b>	Supervisores de la empresa Clavos S.A
<b>Marco muestral</b>	No probabilístico
<b>Muestra</b>	3

Se aplicó una segunda entrevista a los supervisores de fábrica, se tomó esta decisión porque son ellos los encargados de controlar que se apliquen las medidas de seguridad desarrolladas por la empresa.

Al igual que la entrevista al Jefe de Recursos Humanos se utilizó como instrumento una guía de pautas para llevar un orden en la reunión.

- **Cuestionario**

<b>CUESTIONARIO EMPLEADOS</b>	
<b>Tipo de investigación</b>	Exploratoria
<b>Metodología</b>	Cuantitativa
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Instrumento</b>	Cuestionario
<b>Población</b>	Empleados del sector operativo
<b>Marco muestral</b>	No probabilístico

<b>Muestra</b>	28 empleados
----------------	--------------

Para obtener información del sector operativo se decidió aplicar un cuestionario a 28 empleados que forman parte del sector. Se optó por esta técnica porque permite llegar a un mayor número de encuestados y facilita el análisis de la información.

- **Análisis documental**

<b>ANALISIS DOCUMENTAL</b>	
<b>Tipo de investigación</b>	Exploratoria
<b>Metodología</b>	Cuantitativa
<b>Técnica</b>	Análisis documental
<b>Instrumento</b>	Guía de observación
<b>Población</b>	Documentos empresariales
<b>Marco muestral</b>	No probabilístico
<b>Muestra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe mensual de ausentismo.</li> <li>- Gestión de ausentismo.</li> <li>- Accidentes año 2015</li> <li>- Accidentes acumulados años 2014</li> </ul>

Otra de las técnicas utilizadas para recolectar información, fue el análisis documental. Se decidió crear una guía de observación para aplicarla a

los documento a investigar, esto permite mantener un orden en la observación y análisis de la información.

A través de esta técnica fue posible recoger información asentada en los informes de ausentismo del sector operativo, y en los documentos sobre accidentes de trabajo que posee la empresa.

## Instrumentos para la recolección de datos.

- **Entrevista individual Jefe de RR HH**

Técnica: Entrevista		Fecha:
Instrumento: Guía de pautas		
Se aplica: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>		
<b>Variable principal</b>	<b>Pregunta/Disparador</b>	
<b>Seguridad en el trabajo</b>	¿Cuáles son los puestos que conformar el sector operativo?	
	En materia de seguridad ocupacional, ¿Con que información cuenta la empresa y como se transmite a los operarios del sector operativo?	
	En el sector operativo ¿se producen accidentes de trabajo? ¿Con cuanta regularidad? ¿Por qué cree que suceden? ¿Cree que podrían evitarse?	
	Cuando un empleado sufre un accidente de trabajo, ¿cómo cree que afecta en el sector operativo?	
	Cuando se produce un accidente de trabajo, ¿Qué acciones se implementan desde el área de Recursos Humanos?	

	<p>¿Considera necesario generar acciones para prevenir accidentes dentro del sector operativo?</p> <p>Desde el área de recursos humanos, ¿qué acciones se llevan a cabo para disminuir los accidentes de trabajo?</p> <p>¿A qué ART se encuentra afiliada la empresa?</p>
<b>Ausentismo</b>	<p>Dentro de la empresa, ¿Cuál es el sector con mayor índice de ausentismo?</p> <p>¿Se implementa alguna estrategia para controlar el ausentismo?</p>
	<p>¿Cuál es la causa más común de ausencias en el lugar de trabajo?</p>
	<p>Cuando se generan ausencias por accidentes de trabajo, ¿Cómo se ve perjudicada la organización?</p> <p>¿Qué estrategia utiliza la empresa para que las ausencias por accidente de trabajo no afecten a la producción?</p>

- **Entrevista individual supervisores del sector operativo**

<p>Técnica: Entrevista <span style="float: right;">Fecha:</span></p> <p>Instrumento: Guía de pautas</p> <p>Se aplica: <b>Supervisores</b></p>	
<b>Variable principal</b>	<b>Pregunta/Disparador</b>
<b>Seguridad en el trabajo.</b>	Dentro de su sector, las tareas que los empleados deben realizar ¿presentan riesgos para su salud? ¿Podría mencionarlos?
	¿Cómo se informa a los trabajadores sobre estos riesgos?
	¿Se les brinda a los trabajadores los elementos de protección personal necesarios?
	¿Quién es el responsable de controlar que los utilicen de manera adecuada?
	¿Qué sucede cuando un empleado no cumple con las normas de seguridad establecidas?
	Cuando un EPP se daña ¿Cómo se procede?
	¿Considera adecuada la información que se les brinda a los empleados en materia de seguridad en el puesto de trabajo?
¿Considera elevado el nivel de accidentes que presenta su sector?	
¿Por qué cree que se producen los accidentes?	
Cuando se accidenta un trabajador, ¿Qué consecuencias trae a su sector?	

	<p>Cuando un operario sufre un accidente de trabajo, ¿se analizan las causas que ocasionaron al accidente?</p> <p>¿Si se detectan las causas que ocasionan el accidente de trabajo, como se solucionan?</p> <p>¿Considera necesario implementar acciones para concientizar a los empleados del sector operativo en materia de seguridad ocupacional?</p> <p>¿Qué cree que se debería implementar para disminuir los accidentes en el lugar de trabajo?</p>
<p>Ausentismo en el sector.</p>	<p>¿Conoce el nivel de ausentismo que presenta su sector dentro de la empresa?</p> <p>Como supervisor ¿está conforme con el nivel de ausentismo que presenta su sector?</p> <p>¿Qué acciones se llevan a cabo dentro de su sector para mantener el nivel de producción frente a las ausencias por accidentes de trabajo?</p> <p>¿Cree que implementado acciones destinadas a lograr mayor concientización en los trabajadores sobre los riesgos que presenta su puesto se podrían disminuir los accidentes de trabajo dentro de su sector?</p>

- **Cuestionario destinado a los empleados del sector operativo**

**FECHA:**

**SECTOR AL QUE PERTENECE:**

- Completar el siguiente cuestionario marcando con un círculo la opción que considere más adecuada a su realidad. Es importante recordar que solo deberá elegir una opción.
- La información recolectada es confidencial y de uso académico.

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la empresa?
  - a. Menos de un año.
  - b. Entre 1 año y 5 años.
  - c. Entre 5 años y 10 años.
  - d. Más de 10 años.
2. Dentro de la empresa, ¿en qué puesto se encuentra actualmente?
  - a. Operador de mantenimiento autónomo.
  - b. Operador de movimientos.
  - c. Operador de producción.

***I. Exposición a riesgos en el puesto de trabajo.***

3. En su puesto de trabajo, ¿manipula equipos o herramientas que pueden presentar riesgos para su salud?
  - a. Si
  - b. No
4. Si considera que su puesto de trabajo está expuesto a riesgo, ¿cómo clasificaría los daños que dichos riesgos pueden ocasionar en su salud? (percepción de la severidad del daño)
  - a. **Daños**, significa que el riesgo puede ocasionar: desgarros, cortaduras, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, dermatitis, sordera, asma, trastornos músculo esqueléticos.

- b. **Ligeramente dañino**, significa que el riesgo puede ocasionar: daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, discomfort.
  - c. **Extremadamente dañinos**, significa que el riesgo puede ocasionar: amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales. Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.
  - d. **NS/NC**: no sabe, no contesta.
5. En su puesto de trabajo, ¿manipula equipos o herramientas defectuosas o en mal estado?
- a. Si
  - b. No
6. ¿Ha recibido información sobre riesgos laborales en su puesto de trabajo? Indicar en qué momentos sucedió esto:
- a. En la inducción, cuando ingrese a la empresa.
  - b. En capacitaciones que ha brindado la empresa.
  - c. Cuando me surgen dudas y pregunto a mi supervisor.
  - d. Cuando mis compañeros me informan sobre riesgos laborales.
  - e. Nunca recibí ese tipo de información.
7. ¿En el último año, ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto en su puesto de trabajo?
- a. Si
  - b. No
8. ¿Considera suficiente la información brindada?
- a. Si
  - b. No

## **II. Elementos de protección personal.**

9. ¿conoce los elementos de protección personal que debe usar en su lugar de trabajo?
- a. Si
  - b. No
10. En su jornada de trabajo, ¿utiliza los elementos de protección personal que le son asignados?
- a. Sí, siempre
  - b. Solo cuando lo creo necesario
  - c. Nunca
11. Su supervisor, ¿controla que utilice los elementos de protección personal en su jornada de trabajo?

- a. Sí, siempre
  - b. A veces
  - c. No, nunca
12. Desde que trabaja en la empresa, ¿alguna vez recibió un apercibimiento por no cumplir con las normas de seguridad establecidas?
- a. Sí, he recibido un apercibimiento formal por parte de la empresa.(suspensión)
  - b. Sí, he recibido al menos un apercibimiento informal por parte de mi supervisor. (llamado de atención oral)
  - c. Nunca recibí un apercibimiento.
  - d. NS/NC.

III. ***Accidentes en el puesto de trabajo.***

13. ¿Alguna vez sufrió un accidente en su puesto de trabajo?
- a. Si
  - b. No
14. Si sufrió algún accidente de trabajo, ¿cuál de las siguientes opciones podría describir la causa que lo ocasionó?
- a. Una distracción personal en el lugar de trabajo.
  - b. Uso inapropiado de los elementos de protección personal.
  - c. Incumplimiento en los procedimientos específicos del sector.
  - d. Manipular equipos o herramientas dañadas.
  - e. Nunca sufrí un accidente de trabajo.
15. Si sufrió un accidente de trabajo, ¿Podría indicar, aproximadamente, la cantidad de días que debió ausentarse a su lugar de trabajo por causa del accidente laboral?
- a. Entra 1 día y 5 días.
  - b. Entre 6 días y 10 días.
  - c. Entre 11 días y 15 días.
  - d. Más de 15 días.
  - e. Nunca sufrí un accidente de trabajo.

¡MUCHAS GRACIAS!

**Análisis documental**

Técnica: Análisis documental		Fecha:			
Instrumento: Guía de observación					
Se aplica: informe de ausentismo – informes sobre accidentes de trabajo					
<i>Puestos sector operativo</i>		Tipo de documento	Causas de ausentismo	Ausencias por accidentes laborales año 2015	Accidentes sector operativo año 2014
Operador de producción					
Operador de movimiento					
Operador de mantenimiento autónomo					
<b>Anotaciones particulares:</b>					



## **Presentación de resultados**

### Entrevista, jefe de recursos humanos.

A partir de la entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos de la empresa Clavos S.A fue posible recoger la siguiente información que se administra en los siguientes puntos, con el fin de obtener un orden y adecuación a los objetivos:

#### ✓ *Seguridad ocupacional.*

##### *Puestos del sector operativo.*

Cuando se le pregunto al jefe de RRHH por los puestos que conforman el sector operativo mencionó que dicho sector está compuesto por 3 puestos de trabajo ocupados por un total de 51 empleados. Dichos puestos de trabajo son los siguientes:

- Operador de mantenimiento autónomo
- Operador de producción
- Operador de movimientos

##### *Información brindada a los empleados en materia de seguridad ocupacional.*

En relación a la información que se les brinda al empleado en materia de seguridad ocupacional, el jefe de recursos humanos mencionó que la empresa

destina grandes esfuerzos para proteger la salud de los trabajadores, al momento de la inducción se le brinda al empleado información sobre seguridad en el trabajo.

Cuando se realiza el recorrido de la fábrica se muestra el Lay Out de la planta, el resumen de proceso de planta y riesgos asociados. Además se informa sobre los elementos de protección colectivos y cuando ingresa a su puesto de trabajo el supervisor es el encargado de informar sobre los riesgos en el lugar de trabajo, esto se lleva a cabo en la primer jornada laboral si es un nuevo ingreso. Dependiendo del puesto al que ingresa se le brindan los elementos de protección personal establecidos, y se le explica de manera oral cómo debe utilizarlos.

El jefe de recursos humanos mencionó que a los nuevos empleados se les nombra un “tutor” que es un compañero de trabajo asignado, quienes son los responsable, junto con su supervisor, de explicarle los procesos de trabajo.

Por último mencionó que todo el proceso de inducción queda registrado en una planilla firmada por el empleado, por el tutor asignado, por el supervisor, y por el jefe de Recursos Humanos.

#### *Accidentes de trabajo dentro del sector operativo*

El jefe de recursos humanos expresó que dentro de la empresa se busca minimizar los accidentes de trabajo de manera constante y asumió que es una lucha continua.

Mencionó que el sector operativo es el que posee la mayor cantidad de accidentes de trabajo ya que se encuentran expuestos a riesgos constantes por la naturaleza de la actividad, manipulan grande equipos y muchas herramientas manuales.

Cuando se le preguntó por las causas de los accidentes y por la posibilidad de evitarlos dijo que se registran varios accidentes derivados de un uso incorrecto o del no uso de los elementos de protección personal, mencionó casos de caídas, cortes superficiales, quemaduras, ingreso de partículas en los ojos, lesiones musculares, etc. Seguido a esto mencionó que la mayoría de los accidentes de trabajo generados en el sector operativo podrían haberse evitado ya que todos los empleados tienen a su disposición las herramientas para generar un trabajo seguro.

Al indagar sobre la forma en que afectan los accidentes de trabajo al sector operativo el jefe de Recursos Humanos dijo que cada caso de accidentes es especial y no tiene las mismas repercusiones. Pero en general asumió que afectan al sector porque, en primer lugar, se debe dar asistencia inmediata al accidentado, lo que insume tiempo y dinero, luego dependiendo del accidente se debe buscar un remplazo para el trabajador, ya sea generando horas extras o contratando un nuevo colaborador. Si el accidente ocasiona una falla en una maquina o un deterioro en una herramienta de trabajo se debe invertir en su reparación, como así también en los elementos de protección personal o elementos de protección colectivos que hayan sido dañados.

Cuando se le pregunto al jefe de Recursos Humanos por la forma en que se analizan los accidentes una vez que sucedieron, dijo que es responsabilidad del área de recursos humanos llevar a cabo un correcto análisis del accidente, manifestó que a través de una entrevista con el operario que sufrió el accidente se busca recolectar información sobre el suceso ocurrido, advirtió también que en la entrevista debe participar el supervisor que estaba a cargo en el momento que ocurrió el accidente. Se decido preguntar al jefe de Recursos Humanos si utiliza alguna herramienta particular para llevar a cabo la entrevista a lo cual respondió afirmativamente, dijo que utiliza una ficha para el análisis de accidentes, la cual contiene para completar: la fecha actual, la fecha en la que se produjo el accidente, nombre del operario accidentado, supervisor a cargo, puesto, turno, hora del accidente, días de baja por causa del accidente, y contiene por ultimo un espacio en blanco para tomar nota de las declaraciones que realiza el operario y el supervisor en la entrevista. Dicho documento queda en manos del responsable de recursos humanos y se utiliza para analizar las causas del accidente para luego, si es necesario proponer alternativas de mejora a la situación detectada.

En cuanto a la necesidad de generar acciones para prevenir accidentes de trabajo en los puestos que conforman el sector operativo, el jefe de recursos humanos mencionó que es necesario dentro de la empresa seguir identificando situaciones de riesgo y seguir trabajando para lograr la concientización en los empleados en materia de seguridad.

Al preguntar sobre la ART a la que se encuentra afiliada la empresa, el jefe de recursos humanos mencionó que trabajan con “Galeno ART”

✓ *Ausentismo*

El jefe de RRHH mencionó que dentro de la empresa el sector con mayor nivel de ausentismo es el sector operativo, nombro como causas principales de dicho nivel a las enfermedades inculpables y a los accidentes de trabajo.

Agrego que el sector operativo es el que posee la mayor cantidad de empleados y es al que más se le dificulta la retención del personal.

Cuando se le preguntó por la estrategia implementada para disminuir el ausentismo dijo que la empresa trata de disminuirlo a través del otorgamiento de un plus monetario otorgado a los empleados que asisten a todas las jornadas de trabajo establecidas.

Al preguntar por la forma en que se controla el ausentismo el jefe de recursos humanos menciona que se lleva a cabo un control diario de ausentismo para mantener informados a los gerentes y a los supervisores en lo referido a las ausencias del día a día.

Por otro lado comentó que mensualmente desde el departamento de recursos humanos se genera el informe mensual de ausentismo en este reporte se detalla, por sector, las ausencias según sus causas ocurridas en el mes, y por

otro lado los accidentes ocurridos y los días de ausencia generados por los accidentes dentro de cada sector.

Finalmente se le pregunto al jefe de Recursos Humanos por las estrategias que utiliza la empresa para enfrentar las ausencias no programadas por causas de accidentes de trabajo. Respondió que los supervisores deben recurrir a las horas extras para mantener el nivel de producción demandado. Si bien para los empleos esto es un beneficio porque gozan de mayores ingresos, para la empresa es un gasto ya que dichas horas deberían ser cubiertas por el personal que se encuentra de licencia, ya sea por accidente de trabajo, por enfermedad profesional o inculpable, etc.

Entrevista, supervisores del sector operativo.

Luego de aplicar la entrevista al Jefe de Recursos Humanos, se entrevistó a los tres supervisores de los puestos que conforman el sector operativo, aplicando la guía de pautas se reveló lo siguiente:

✓ ***Seguridad ocupacional.***

*Riesgos en el puesto de trabajo.*

Cuando se les pregunto por la existencia de riesgos en los puestos de trabajo los supervisores dijeron que las tareas que lo empleados deben realizar presentan riesgos si las realizan de manera incorrecta o no cumplen con las normas de seguridad establecidas.

Advirtieron como tareas expuestas a riesgos las siguientes:

- Trabajos de soldadura.
- Manipulación de tijera de alambre.
- Eslingas de acero. ( utilizadas para suspender cargas)
- Manipulación de rollos de alambre.
- Carga y descarga de productos.
- Manejo de auto-elevadores.
- Montaje de puente-grúa.
- Mantenimiento de puente-grúa.

- Herramientas manuales.

Con respecto a los elementos de protección personal que se les brinda a los empleados, los tres supervisores coincidieron al afirmar que al momento de la inducción se hace entrega de los elementos de protección personal. Seguido a la entrega se brinda la información necesaria para su correcto uso, finalmente se procede a la firma de la planilla de “Entrega de Elementos de Protección Personal”, esto se realiza junto al jefe de Recursos Humanos.

Manifestaron que son ellos, los supervisores, los responsables de controlar en la jornada habitual que se cumplan las normas de seguridad establecidas para el desarrollo de las tareas, agregaron que comparten esta responsabilidad con el Tutor que se asigna a los nuevos empleados.

Cuando se detecta un incumplimiento por parte de los empleados del sector operativo en las normas de seguridad establecidas, según los supervisores lo primero que se hace es corregir la situación en el momento, esto puede llevar a un llamado de atención oral y a solicitar al empleado que siga realizando la actividad cumpliendo con las medidas de seguridad, si seguido a esto se detecta nuevamente un incumplimiento por parte del empleado se analiza el caso puntal junto con el jefe de Recursos Humanos y se puede tomar la decisión de aplicar una sanción más estricta, la cual puede ir desde un llamado de atención hasta un despido.

Se indago sobre lo que sucede cuando se daña un elemento de protección personal, manifestaron que cuando se presenta dicha situación el

supervisor de turno debe generar una solicitud de reposición de materiales para presentarla al departamento de recursos humanos. Cuando el jefe de recursos humanos autoriza dicha solicitud se entrega el nuevo elemento de protección solicitado, cuando esto sucede el material dañado debe ser también entregado al departamento de recursos humanos.

Cuando se le preguntó a los supervisores por la información que se le brinda a los empleados en materia de seguridad ocupacional, respondieron que consideran adecuada la información, cuando ingresa un empleado se le brinda toda la información necesaria para que puedan desempeñar sus tareas de manera segura, se realizan los exámenes médicos necesarios, y se explican las normas de seguridad del sector, que abarca temas como: zona tránsito de vehículos, zona tránsito peatonal, movimiento vehículos industriales, almacenamientos y transporte de materiales, riesgos y prevención de incendios, uso adecuado de extintores, etc.

Seguido a esto mencionaron que es mucha la información que reciben los empleados, y que la información es de gran calidad, pero manifestaron que a medida que transcurre el tiempo, el interés y el cumplimiento de las normas de seguridad comienza a disminuir, aclararon que esto se nota en la mayoría de los casos.

#### *Accidentes en el sector.*

En cuanto a los accidentes dentro del sector operativo los supervisores advirtieron que se presentan más accidentes de lo que debería si se tiene en

cuenta todas las medidas de seguridad propuestas por la empresa. Manifestaron que en la jornada habitual de trabajo se pierde mucho tiempo insistiendo a sus subordinados para que cumplan con las normas de seguridad para realizar un trabajo seguro. Volvieron a advertir la influencia del tiempo en cuanto al acatamiento de las medidas de seguridad, y nombraron a esto como una preocupación importante.

#### *Análisis de las causas de accidentes*

Se les pregunto a los supervisores por la forma en que se analizan los accidentes una vez que suceden, dijeron que lo primero que se hace es entrevistar al empleado accidentado lo antes posible, dependiendo de la magnitud del accidente esto puede ser en la misma jornada en la que ocurrió el suceso o bien cuando se reintegra a trabajar, el responsable de la entrevista es el jefe de recursos humanos. Nombraron que en la entrevista debe participar el supervisor que estaba de turno cuando ocurrió el accidente. Advirtieron que se preguntan todos los detalles posibles del hecho y todo queda registrado por el jefe de recursos humanos.

Luego se preguntó si se implementan medidas correctivas después de que ocurren los accidentes, los supervisores respondieron que la implantación de las medidas correctivas demoran mucho tiempo, si bien el análisis es inmediato se tarda en ver soluciones, uno de los supervisores manifestó que se ha dado el caso de que se produzcan dos accidentes del mismo tipo que podrían haberse evitado.

Se le pregunto a los supervisores cuál era su opinión respecto de implementar medidas para intentar disminuir los accidentes de trabajo que se presentan en su sector, a lo que en resumen respondieron afirmativamente y nombraron que no se deberían pasar por alto el hecho de trabajar sobre el conocimiento de los empleados de la línea porque en definitiva son ellos los que sufren las condiciones de trabajo y los que pueden sufrir los accidentes.

### ✓ *Ausentismo*

Al preguntarles a los supervisores si estaban al tanto del nivel de ausentismo que presenta su sector, afirmaron que lo conocen porque desde el departamento de recursos humanos se envía diariamente lo que llaman el reporte diario de ausentismo, el cual contiene las causas, los motivos de ausencia y la cantidad de días en los que se ausentará el trabajador.

Por otro lado, mensualmente el área de recursos humanos gestiona lo que llaman la “cartelera por sector”, en las oficinas de cada jefe de sector se renueva la cartelera que incluye por un lado, un gráfico con el total de ausencias generadas en el sector según sus causas, y por otro lado se muestran los accidentes de trabajo que se ocasionaron dentro del sector, el grafico muestra la cantidad de accidentes y los días de baja producidos por los accidentes más el personal involucrado, aclararon que dicha cartelera está a la vista de todos los operario de la fábrica.

Manifestaron que las ausencias no planificadas afectan al sector porque se deben hacer malabares para que la producción no se vea afectada. Muchas

veces se asigna más trabajo de lo normal a los operarios que asisten a la jornada, o se deben realizar horas extras por la demanda de la producción. Nombraron que en la línea de producción cada uno de los operarios tiene funciones específicas que cumplir, entonces cuando se genera una ausencia alguien debe cumplir con esa tarea.

Cuestionario, empleados del sector operativo.

Aplicando el cuestionario a los empleados del sector operativo se obtuvo la información que se presenta a continuación, en el Anexo del presente trabajo se visualiza la misma en forma de grafico para mayor interpretación.

Tabla de representación de empleados

Puestos del sector operativo	Cantidad de empleados	Encuestados por sector
Operador de mantenimiento autónomo	15	9
Operador de producción	22	10
Operador de movimiento	14	9
Total	51	28

✓ *Antigüedad en la empresa.*

Cuando se les pregunto a los colaboradores por su antigüedad en la empresa el 7% manifestó que posee una antigüedad mayor a 10 años, el 14 % menor a un año, el 36% expreso que se encuentran en la empresa entre 5 y 10 años y el 43 % respondió entre un año y cinco años.

✓ *Manipulación de equipos o herramientas potencialmente peligrosos para la salud del trabajador.*

Se le preguntó a los encuestados del sector operativo si en su puesto de trabajo manipulan equipos o herramientas que pueden presentar riesgos para su salud, el 86 % respondió afirmativamente, el 14 % restante manifestó que en su puesto de trabajo no manipulan equipos o herramientas peligrosas.

✓ *Percepción de la severidad del daño en el puesto de trabajo.*

Se le pidió a los empleados que clasificaran, según su opinión, la severidad del daño que traen aparejados los riesgos en sus puestos de trabajo, el 54% los clasifico como “ligeramente dañinos” el 21 % como “dañinos” y el 11 % como “extremadamente dañinos”. El restante 14 % eligió la opción No sabe, No contesta.

✓ *Condiciones de las herramientas de trabajo.*

El 90 % de los encuestados dijo que en su puesto de trabajo no manipula equipos o herramientas en mal estado, por el contrario el 10% restante afirmo que manipula equipos o herramientas en mal estado.

✓ *Medios por los que los operarios del sector operativo reciben información sobre riesgos laborales.*

El 75% de los operarios del sector operativo manifestaron que a través de la inducción recibieron información referida a riesgos laborales, un 11% manifestó que recibieron información a través de capacitaciones brindada por la empresa y otro 11% a través de su supervisor, cuando ellos le preguntan. El restante 3% afirmo que han recibido información a través de sus compañeros de trabajo. Ningún encuestado dijo que nunca recibió información sobre riesgos laborales.

Seguido a la pregunta sobre los medio por los cual se recibe información, se le preguntó a los operarios del sector operativos si consideraban suficiente esa información, a lo que un 83 % respondió que no considera suficiente la información. El restante 17% la consideró suficiente.

✓ *Elementos de protección personal.*

El 100% de los encuestados manifestaron que si conocen los elementos de protección personal que deben utilizar en su jornada de trabajo.

Cuando se preguntó por si estos EPP eran utilizados en todas las jornadas de trabajo el 66% advirtió que solo lo hacen cuando lo creen necesario, el 32% respondió que siempre los utilizan y ningún empleado contestó que nunca los utiliza.

✓ *Control del supervisor sobre la utilización de los EPP.*

El 21% de los encuestados dijo que su supervisor siempre controla que utilicen los elementos de protección personal, el 68 % dijo que solo lo hacen a veces, y el 11% restante manifestó que los supervisores nunca controlan la utilización de los EPP.

✓ *Apercibimientos aplicados a los colaboradores.*

Según los encuestados del sector operativo el 61% ha recibido, al menos, un llamado de atención por no cumplir con las medidas de seguridad establecidas, el 14 % ha recibido un apercibimiento formal por los mismos motivos, y el restante 25 % dijo no haber recibido nunca un apercibimiento por parte de la empresa.

✓ *Accidentes en el puesto de trabajo.*

El 68% de los encuestados dijo haber sufrido por lo menos un accidente en su puesto de trabajo, mientras que el 32% manifestó que nunca sufrió un accidente laboral.

Al preguntar por las causas que ocasionaron el accidente de trabajo, el 39% nombro al uso inapropiado o no uso de los elementos de protección personal como una de ellas, el 22% manifestó que la causa del accidentes de trabajo se deben al incumplimiento de los procesos específicos del sector, el 7 % atribuye como causas del accidente de trabajo a las distracciones personales. De los encuestados el 32 % manifestó que nunca sufrió un accidente de trabajo, y ningún de los encuestado selecciono como causa de un accidente de trabajo la opción de, manipular equipos o herramientas en mal estado.

*✓ Días de ausencias por accidentes de trabajo.*

El 36 % de los encuestados dijo que por causa de un accidente laboral se ausentó en su puesto de trabajo entre 6 y 10 días. El 14 % entre 11 y 15 días. El 11% de los colaboradores manifestaron que debieron ausentarse en su puesto de trabajo por causa de un accidente laboral entre 1 y 5 días, y el 7 % dijo que se ausento por más de 15 días, y el restante 32% dijo que nunca se ausento por causa de un accidente de trabajo.

Análisis documental.

Aplicando la guía de observación a los instrumentos que utiliza la empresa para el control del ausentismo y los registros sobre accidentes fue posible recoger la siguiente información.

**Informe de ausentismo año 2015**

Es preciso aclarar que se observó el periodo comprendido entre Enero – Junio 2015 (Primer semestre).

✓ Causas de ausentismo

Para la elaboración del informe mensual de ausentismo se pudo observar que la empresa utiliza la siguiente clasificación para determinar sus causas:

Enfermedad

Licencia gremial

Licencia por examen

Donación de sangre

Licencia por nacimiento

Licencia por fallecimiento de familiar

Licencia por enfermedad familiar

Accidente de trabajo

Ausencia injustificada

Horas permiso pagos

Licencia legal

Licencia por matrimonio

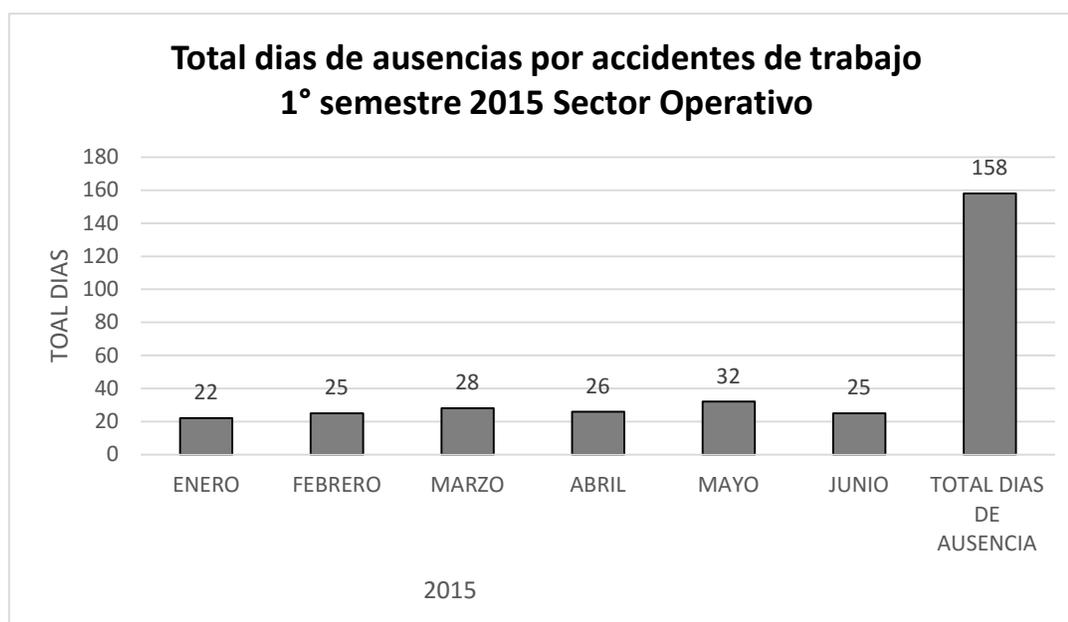
Licencia cambio de domicilio

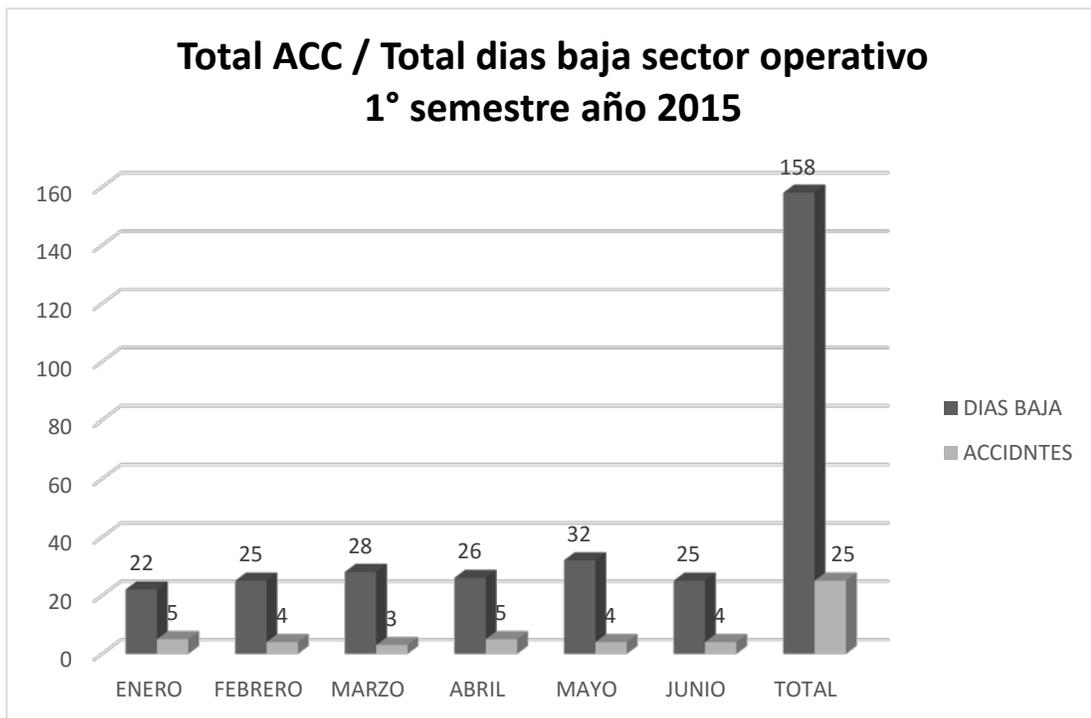
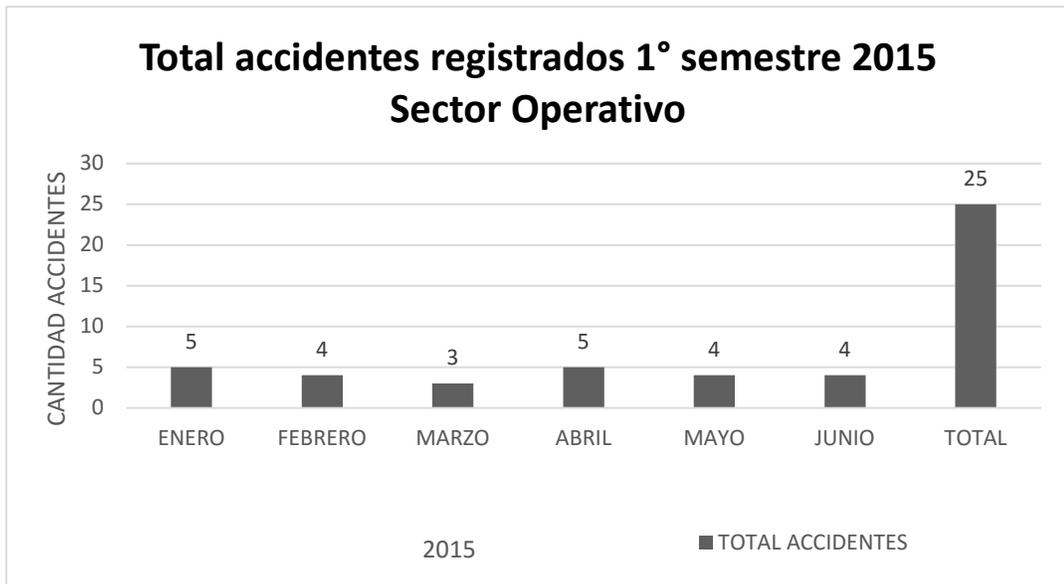
Otras.

✓ Accidentes de trabajo y ausencias registradas año 2015

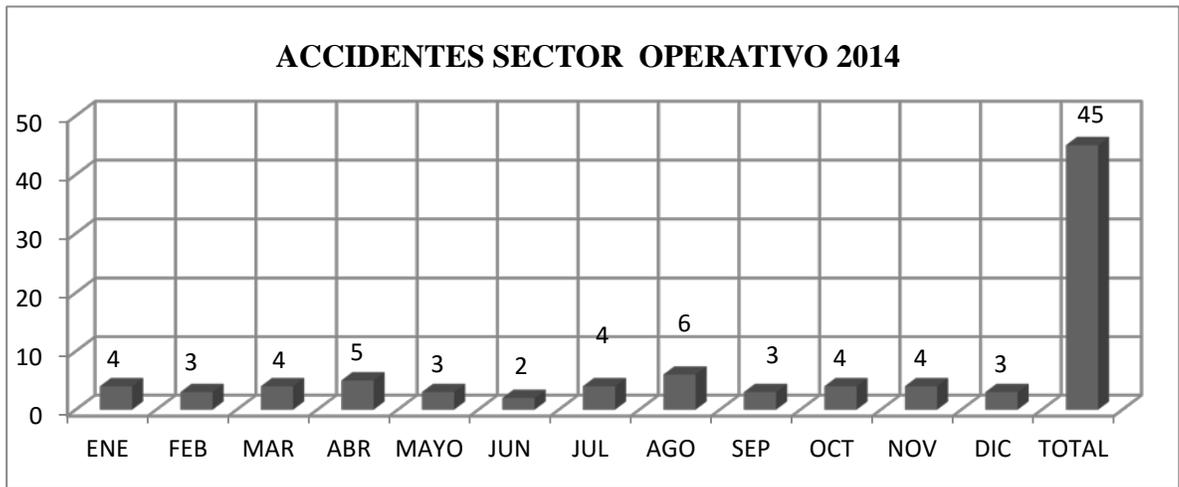
Dentro del informe se observaron los datos de ausentismo que involucran al sector operativo. Se registró información referida al porcentaje de ausentismo que involucran las causas de accidentes de trabajo.

Se obtuvo la siguiente información:





Se presenta a continuación el total de accidentes registrado en los tres puestos que conforman el sector operativo en el año 2014.



## **Análisis de resultados**

### **✓ Medidas de seguridad**

Desde el área de recursos humanos manifestaron destinar grandes esfuerzos a la protección de la salud de los trabajadores, lo que es probado en cierta medida, ya que por un lado se observó que sí cumplen con la normativa legal respecto a seguridad y salud en el trabajo, esto se evidencia al afirmar que cuentan con las herramientas básicas para investigar los factores que producen accidentes y enfermedades laborales, se lleva un control estadístico sobre accidentes y enfermedades laborales, se realizan los exámenes médicos establecidos por ley, las maquinarias y herramientas de trabajo se conservan en buen estado, cuenta con la señalización adecuada para indicar las medidas de seguridad e higiene laboral y advierten la peligrosidad en las instalaciones y la empresa se encuentra afiliada a la ART Galeno quien los asesora en medidas de prevención y actúa en función de lo establecido por la ley cuando se generan accidentes o enfermedades profesionales. Pero por otro lado, al momento de indagar a los operarios se relevó que más del 80% no reciben información respecto a cómo gestionar los riesgos en su puesto de trabajo.

También se expresó desde los mandos superiores desarrollar una política de seguimiento a través de un tutor que acompaña al empleado en el proceso de aprendizaje sobre las normativas a emplear en materia de seguridad junto al supervisor que también es responsable de estar brindando información permanente al respecto, sin embargo se observó que los supervisores no cuentan con el conocimiento suficiente para poder mantener informado al

personal y realizar una contención propia de las circunstancias y al mismo tiempo no poseen herramientas para poder transmitir la información necesaria. Además de esto, al momento de indagar a los operarios más del 70% manifestó que únicamente recibe información sobre las normativas de seguridad y salud ocupacional solo cuando ingresaron a trabajar.

✓ **Percepción de los colaboradores.**

Si bien los riesgos que poseen los puestos de trabajo del sector operativo se encuentran especificados y los supervisores dicen cumplir con la obligación de mantener a los empleados informados en relación a dichos riesgos, se observó que un 80% de los colaboradores reconoce los riesgos que trae aparejado su puesto, pero sin embargo casi el 60% los identifica como ligeramente dañinos, lo que evidencia la falta de conciencia que posee gran parte de los operarios en relación a los riesgos a los que realmente están expuestos cotidianamente. Lo que agrava esta situación es el dato actual anual que expresa que casi el 90% de los empleados no recibió ningún tipo de información durante el presente periodo en relación a medidas de prevención, riesgos, cambios en su puesto de trabajo etc.

También se manifestó desde el área de Recursos Humanos tener informados a los empleados sobre los elementos de protección personal que deben utilizar. Esto se evidenció al momento de relevar la existencia de dichos elementos y la completitud (cumplimiento con la ley) de los materiales para promover la protección de la salud de los operarios y se complementó cuando se indagó a los operarios. La gran mayoría expresó

tener conocimiento de dichos elementos de protección personal, sin embargo casi el 70 % de los colaboradores manifestó que solo los utiliza cuando “lo consideran necesario”, se puede decir entonces que además de fallar a la obligación de utilizar los elementos de protección personal, hay una inexistencia del hábito del uso de los mismos dando como resultado una elevada cantidad de accidentes laborales, llegando a un total de 25 accidentes en solo 6 meses, en tres puestos de trabajo ocupados por un total de 58 empleados. Si se tiene en cuenta la cantidad de empleados el nivel de accidente se considera elevado, esto genera problemas para mantener el ritmo de producción y planificación de actividades.

✓ **Papel de los supervisores**

Dentro de las responsabilidades de los supervisores, se constató que una de ellas es controlar que sus subordinado cumplan con las normas de seguridad, sin embargo luego de conocer el alto índice de accidentes que se presenta en el sector se observó que los empleados manifestaron haber recibido un apercibimiento formal por parte de los supervisores solo en un 14 %, si se tiene en cuenta que casi un 70% afirmó que solo cumplen con las medidas de seguridad cuando lo consideran necesario, el porcentaje de apercibimiento no corresponde con los incumplimientos que se deberían haber detectado.

✓ **Causas de accidentes**

Luego de un análisis documental se pudo detectar un indicador importante de accidentes ocasionados en el primer semestre del año 2015

sumando un total de 25 accidentes que implican más de 150 días de baja en el trabajo.

Al momento de indagar y analizar sobre las causas que producen los accidentes de trabajo se observó que desde la empresa no se toma una responsabilidad concreta, si no que se atribuyen solamente los aspectos del cumplimiento con las normativas y que el resto, el uso e implementación corre por cuenta del empleado. En cuanto a las causas que ocasionan los accidentes de trabajo dentro de la organización, tanto los supervisores como el jefe de recursos humanos, señalaron como causa principal de la ocurrencia de accidentes el uso incorrecto de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, si bien esto es una falencia importante dentro de la organización, ninguno de ellos menciono como posible explicación del nivel de accidentes, la escasa supervisión en los puestos de trabajo, la falta de motivación que poseen los empleados en materia de prevención laboral, la falta de información sobre medidas preventivas, ni el inadecuado tratamiento a los accidentes pasados. Este punto revela la mirada cortoplacista de la organización, al decir que las causas de los accidentes solo es responsabilidad de unos y no de todos, de esta manera los accidentes se seguirán repitiendo y el sesgo de la dirección en no reconocer la falta de conocimiento, capacidad, motivación y hábitos de trabajos en los colaboradores de la empresa también seguirá agudizándose.

✓ **Control y nivel de ausentismo.**

Por último en cuanto al control de ausentismo, la empresa pone en práctica diversas acciones que le permite conocer las variaciones que sufre dicha variable, al llevar un control diario y mensual es posible reconocer sus causas, lo que facilitará proponer medidas para intentar optimizarlo. Tanto el jefe de recursos humanos y los supervisores revelaron que se lleva a cabo un control diario de ausentismo a través del “reporte diario de ausentismo” y por otro lado mensualmente se gestiona lo que llaman “ Cartelera por sector” la cual muestra todas las ausencias ocurridas en el mes, con sus causas y con la cantidad de días/horas insumidas, y por otro lado muestra la cantidad de accidentes de trabajo ocurridos en cada sector, esto se materializa en gráficos con porcentajes y cuadros.

## **Conclusión diagnóstica**

La empresa posee una rigurosa normativa sobre seguridad y protección para los trabajadores, esto se evidenció a través de la observación que se realizó a los procedimientos de trabajo y a las directrices de los responsables.

Sin embargo el nivel de accidentes y el ausentismo generado dentro de la organización se expresa a lo largo del año de una manera constante con una tendencia a profundizarse; es decir, si bien la empresa destina grandes inversiones económicas y de tiempo para aplicar políticas y medidas de seguridad, no logra controlar dichos niveles que le implican costos evidentes o visibles, como así también toda una serie de costos ocultos o invisibles que la empresa está asumiendo aunque no lo sepa.

Luego de realizar el relevamiento y análisis de datos correspondiente se pudieron detectar problemáticas puntuales que llevan a que la organización sea incapaz de gestionar los accidentes y el ausentismo que presenta.

En primer lugar al momento de indagar sobre la forma de comunicar, transmitir y capacitar a los empleados se observó que los responsables creen que es suficiente con informarles sobre la normativa en el momento de su inducción, lo que evidencia una falta de conciencia sobre la importancia de mantenerlos capacitados a través de un programa concreto de capacitación constante.

En segunda instancia lo que se detectó fue que la falta de conciencia en los responsables de alto rango se replica en la gestión y trabajo que deben

realizar los supervisores, quienes deberían ser parte y facilitadores de promover y transmitir información sobre el cumplimiento de las normas de seguridad.

Por otro lado, se identificó que la empresa lleva a cabo un insuficiente tratamiento para el análisis de causa de los accidentes lo cual genera que no se adopten las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la repetición de los accidentes. Estas falencias se percibieron con mayor claridad cuando se indagó sobre los indicadores de control y ajustes o mejoras devenidos de los accidentes pasados; se observó que la forma o metodología utilizada por el área de Recursos Humanos para analizar las causas de los accidentes no tiene la misma rigurosidad que la descripción de las normativas, ni lo que exige la ley. Esto es una evidente carencia en materia de gestión de los desvíos que puedan generarse, que terminan profundizándose en accidentes repetidos sin aprovecharlos como un proceso de aprendizaje.

Finalmente se observó que dentro del sector operativo no se encuentran controlados todos los riesgos presentes en los puestos de trabajo, esto dificulta la eliminación y/o minimización de los peligros existentes generando el nivel de accidente descripto.

Estos primeros puntos analizados revelan la falta de convicción por parte de la organización de materializar la rigurosidad normativa que poseen en programas que transmitan y promuevan el correcto comportamiento de sus colaboradores. Dichas causas analizadas generan consecuencias marcadas en el comportamiento de todos los miembros de la organización.

En conclusión lo que la organización padece es una falta de conciencia y metodología para implementar lo que declara en sus normativas, careciendo del desarrollo de las herramientas necesarias para poner en práctica un sistema integral de prevención y seguridad ocupacional lo que genera que se produzcan numerosos accidentes de trabajo que tienen como consecuencia marcada un elevado nivel de ausentismo dentro del sector operativo.

## **PARTE IV: PROPUESTA**

## ➤ **Propuesta**

Una vez detectadas las falencias que presenta la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional que posee la empresa, se propone mejorar e incorporar acciones destinadas a incrementar una actitud preventiva dentro de la organización con el objetivo de disminuir los accidentes de trabajo que generan un elevado nivel de ausentismo por dicha causa.

## ➤ **Objetivo de intervención**

### **Objetivo general**

- Mejorar el sistema de seguridad laboral con la finalidad de disminuir en un 40% los accidentes de trabajo buscando minimizar las ausencias generadas por esta causa.

### **Objetivos específicos**

- Generar el compromiso de la alta dirección y los mandos medios para la implementación de las medidas de mejora en el sistema de seguridad laboral.
- Proponer las herramientas necesarias para llevar a cabo una evaluación de riesgo dentro de los puestos que conforman el sector operativo.
- Establecer un procedimiento para la investigación y evaluación objetiva de los accidentes e incidentes de trabajo.

- Incrementar los niveles de concientización y compromiso de los supervisores y operarios del sector operativo para lograr la disminución de

➤ **Objetivos, tácticas y pasos a seguir.**

<b>Objetivo</b>	<b>Tácticas</b>	<b>Descripción de tácticas</b>	<b>Pasos a seguir</b>	<b>Presupuesto</b>
<p>Generar el compromiso de la dirección y los mandos medios para la implementación de las medidas de mejora en el sistema de seguridad y salud ocupacional.</p>	<p>Reunión con los directivos y mandos medios de la empresa.</p>	<p>Exposición sobre la situación inicial de la empresa y los objetivos a lograr a través de la aplicación de las propuestas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de la reunión.</li> <li>- Comunicación de la información</li> <li>- Evacuación de dudas.</li> <li>- Recepción de sugerencias.</li> </ul>	<p>\$2.218</p>
<p>Proponer las herramientas necesarias para llevar a cabo un análisis de riesgo dentro de los puestos que conforman el sector operativo.</p>	<p>Actividad preventiva.</p>	<p>Realizar una evaluación de riesgos y planificar la actividad preventiva a partir de ella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un método para la identificación de riesgos laborales en los puestos de trabajo que conforman el sector operativo.</li> <li>- Establecer un método para la evaluación (estimación y valoración) de los riesgos detectados.</li> </ul>	<p>\$4.8000</p>

			- Establecer las bases para generar las acciones preventivas.	
Establecer un procedimiento para la investigación y evaluación objetiva de los accidentes e incidentes de trabajo.	Metodología para la investigación de accidentes laborales.	Confeccionar las herramientas necesarias para el análisis de los accidentes e incidentes laborales.	- Confeccionar una planilla para la investigación de accidentes. - Capacitar a los responsables de llevar a cabo el análisis de accidentes. -	\$2.880
Incrementar los niveles de concientización y compromiso de los supervisores y operarios del sector operativo para lograr la disminución de errores y accidentes.	Plan de formación y capacitación.	Capacitación y evaluación de los supervisores.  Capacitación y evaluación de los operarios.	- Acción 1: capacitación supervisores - Acción 2: capacitación colaboradores sector operativo. - Evaluación y registro del plan de capacitación.	\$ 12.077

## **Análisis de factibilidad**

### **Análisis técnico**

**Localización (¿Dónde?):** El plan propuesto será implementado en la unidad de negocio denominado “masas y clavos”, ubicado en Villa Mercedes, provincia de San Luis.

**Tamaño (¿Cuánto?):** El plan será dirigido a todos los empleados que conforman el sector operativo de la empresa, que actualmente son 51 operarios y 7 supervisores, 1 jefe de Recursos Humanos y responsables de la gerencia ejecutiva.

**Disponibilidad (¿con que?):** Para la implementación del plan será necesario en primer lugar contar con la aprobación de la gerencia ejecutiva. A su vez es indispensable contar con el compromiso y la voluntad de todos los trabajadores de la empresa ya que muchas de las acciones están dirigidas a incorporar nuevos conocimiento. También será necesario contar con los recursos económicos para la contratación de personal idóneo.

**Procesos (¿Cómo?):** implementación de particas de gestión de Recursos Humanos y de Seguridad e Higiene Laboral.

### **Análisis Humano**

Para la implantación del plan será necesario contar con la presencia del jefe de recursos humanos, los supervisores del sector operativo y los 51 operarios de dicho sector. A su vez necesita de la participación de un

profesional de recursos humanos que guie y esté preparado para actuar según las exigencias del plan. También para finalizar con la propuesta será necesario contar con un profesional de seguridad e higiene laboral para que brinde asesoramiento en las capacitaciones propuestas.

### Análisis Material

Dado que todo el plan se desarrollará en las instalaciones de la empresa, en principio no se requieren materiales de gran envergadura. A medida que se avance con los programas propuestos es posible que surjan situaciones que deberán solucionarse mediante la adquisición de equipos de protección personal o equipos de protección colectivos para cumplir con el objetivo de seguridad.

Sera necesario contar con computadoras, artículos de librería, sala de reuniones, e impresoras para cubrir con la papelería que requiere el plan.

### Análisis Económico

El presupuesto final para la aplicación del presente plan es de \$ 21.875

Dicho presupuesto abarca todos los programas destinados a implementar las medidas de mejora en el sistema de seguridad. También incluye las horas de trabajo programadas para un profesional Junior en Recursos Humanos y los honorarios de un profesional de Seguridad e Higiene laboral.

## **Descripción de la propuesta**

*Implementación de medidas de mejora al sistema de seguridad laboral.*

### **Fase I: Obtener el compromiso de la dirección y mandos medios.**

#### **Justificación**

La administración de Recursos Humanos abarca diversas actividades de provisión de personal las cuales, dentro del contexto organizacional, son importantes para obtener, mantener y aplicar las habilidades y aptitudes capaces de asegurar la eficiencia dentro de la empresa. Así mismo, se necesitan otras actividades paralelas para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza laboral. Los programas de seguridad y salud constituyen algunas de estas actividades paralelas que asientan las bases para asegurar el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

Para obtener los beneficios esperados al aplicar un programa de seguridad ocupacional contar con el apoyo real y efectivo de la dirección es indispensable. Es fundamental que la dirección considere que el programa de seguridad laboral forma parte del plan general de la empresa y le presente la atención que merece. El compromiso de la dirección debe traducirse en hechos, ya que sus buenas intenciones no servirán de nada si el resto de la organización solo se preocupa por los problemas de la producción.

Entonces para implementar las medidas de mejoras al sistema de seguridad laboral, se considera necesario en una primera etapa, comunicar e informar a la dirección la situación actual de la empresa y los beneficios que se esperan obtener luego de aplicar las propuestas desarrolladas.

### Objetivo

- Generar el compromiso de la alta dirección y los mandos medios para la implementación de las medidas de mejora en el sistema de seguridad laboral.

### Acciones

- ✓ Recolección y análisis de información.
- ✓ Confección de reportes.
- ✓ Planificación de la reunión.

### Recursos

- Guía de observación
- Documentación empresarial
- Sala de reuniones
- Proyector
- 11 carpetas solapas
- 11 impresiones del informe
- 11 lapiceras

### Presupuesto

- Costo final fase I : \$2.118

Materiales - recursos necesarios	Cantidad	Presio
Carpeta solapa	11	\$ 55
Fotocopias de informe inicial	11	\$ 110
Lapicera	11	\$ 33
Honorarios consultor Junior RRHH	16 hs	\$ 1.920
<b>Tiempo</b>		\$ 2.118

- La fase I tendrá una duración de 1 semana desde su inicio.
- Se estima un total de 12 hs de trabajo del consultor junior en RRHH

para la elaboración de los informes, más 4 hs destinadas a la reunión con los directivos y mandos medios.

### **Plan de acción**

Para lograr el compromiso de la dirección y de los mandos medios en cuanto a la importancia de implementar acciones que permitan mejorar el sistema de seguridad laboral que posee actualmente la empresa para lograr reducir el nivel de ausentismo por accidentes de trabajo, el primer paso consiste en describir y mostrar la situación actual de la empresa.

Para lograr demostrar y concientizar sobre la situación en la que se encuentra la empresa en relación al ausentismo generado por accidentes de trabajo, se desarrollaran diversos reportes relacionados al historial de siniestros que presenta la organización.

En primer lugar, se presentaran las formas de accidentes que han tenido lugar en el último año en el sector operativo y los porcentajes obtenidos en cada una de estas clasificaciones. También se mostraran las zonas del cuerpo afectadas al personal y un detalle sobre la naturaleza de estas lesiones.

Por otro lado se desarrollará un informe que muestre el nivel de ausentismo generado por causas de accidentes de trabajo dentro del sector operativo.

Finalmente se confeccionará un detalle de siniestros registrados por la empresa durante el último año. En este se visualizará de manera ordenada, las

fechas de los accidentes, los empleados implicados, los prestadores médicos, su diagnóstico, la fecha de alta, el tipo de accidente, los días de baja, etc.

Luego de recolectar la información y confeccionar los reportes mencionados, se deberá compartir esta información con los directivos de la empresa y los responsables del sector operativo.

Participaran de la reunión:

- Gerente ejecutivo.
- Gerente de área.
- Responsable de Recursos Humanos
- Supervisores del sector operativo

La reunión se llevará a cabo en la sala de reuniones de la empresa y tendrá una duración aproximada de 4 horas. Se utilizarán las instalaciones de la empresa para proyectar la información y se cumplirá con el siguiente cronograma:

<b>Actividad</b>	<b>Hora inicio</b>	<b>Hora fin</b>
Bienvenida y presentación de consultor Junior de RRHH	09:00 a.m.	09:15 a.m.
Introducción sistema de seguridad laboral	09:20 a.m.	09:50 a.m.
Explicación de la situación actual de la empresa :	10:00 a.m.	11:30 a.m.
Exposición reporte: " formas de accidentes"		
Exposición reporte: "ausentismo generado por accidentes"		
Exposición reporte: " Historial de siniestros ART"		
Evacuación de dudas - Recepción de sugerencias	11:30 a.m.	12:30 p.m.
Finalización de la reunión	12:30 p.m.	12:45 p.m.

## **Metodología**

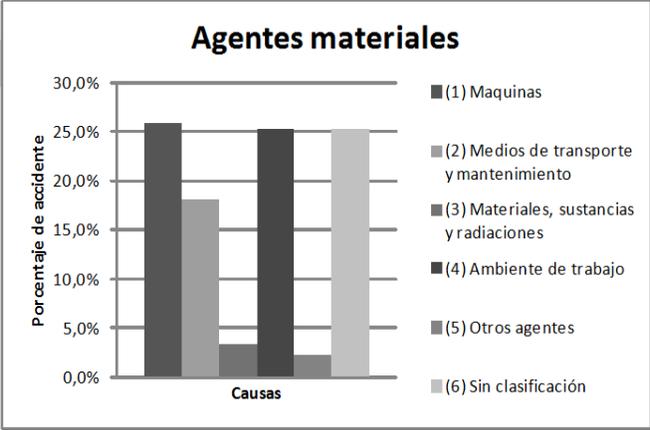
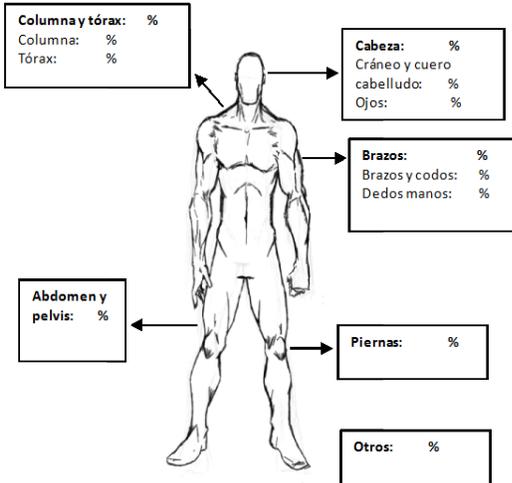
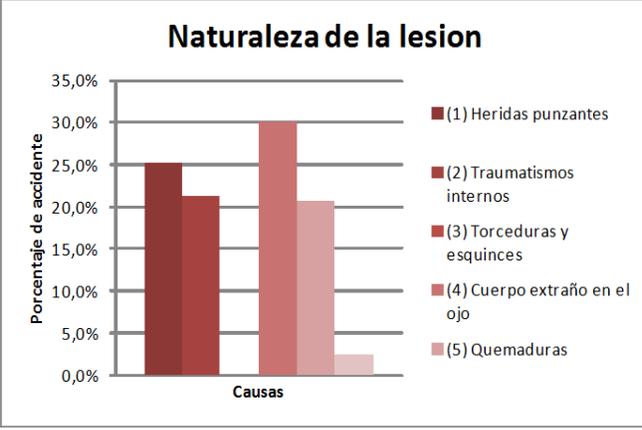
Se proponen las siguientes herramientas para confeccionar los reportes que mostrarán la situación inicial de la empresa.

1- Reporte “Formas de accidentes”.

Se recolectará información de todos los accidentes sucedidos en el último año y se los clasificara en función de:

- Forma de accidente
- Agente materiales
- Zona de cuerpo afectada
- Naturaleza de la lesión

A modo de ejemplo se expone el siguiente formato que se podría aplicar con la información recolectada.

DATOS DE LA EMPRESA		TIPO DE EVALUACION		DATOS DEL PUESTO	
Fecha:	Empresa:	Inicial	X	Puesto analizado:	Sector:
Actividad:		Revisión periódica		Breve descripción del puesto:	
Domicilio:		Revisión anual			
Localidad:	Telefono:	Revisión por:		Supervisor:	Nº Trabajadores:
FORMAS DE ACCIDENTE			AGENTES MATERIALES - <i>condición del trabajo que ha originado el accidente.</i>		
 Caída de personas %  Caídas de objetos %  Exposición a, o contacto con temp. Extremas %  Exposición sust. Nocivas o radiaciones %  Atrapamiento x un obj. O entre objetos %  Esfuerzos excesivos %  Pisadas sobre objetos, choques o golpes %  Exposición o contacto con electricidad %  Otras formas de accidentes %			<h3>Agentes materiales</h3> 		
CARACTERIZACIÓN DE LAS LESIONES PRODUCIDAS			NATURALEZA DE LA LESION		
			<h3>Naturaleza de la lesión</h3> 		

## 2- Reporte “Ausentismo por causas de accidentes de trabajo”.

Para el reporte de ausentismo por causas de accidentes de trabajo se deberá trabajar con los informes de ausentismo que genera el área de Recursos Humanos. Se deberán tomar todos los accidentes de trabajo ocurridos en el último año y los días/horas de ausencias que generaron.

A modo de ejemplo se expone el siguiente formato que se podría aplicar con la información recolectada.

FECHA DE ELABORACION:				
PUESTO DE TRABAJO:		SECTOR:		
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRE	SECTOR	Total ausentismo acumulado %	Total ausentismo ACCIDENTE DE TRABAJO%
			TOTAL HS NO TRABAJADAS/ TOTAL HS CALENDARIO	TOTAL HS NO TRABAJADAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO/ TOTAL HS CALENDARIO
1212	Fernandez, Gonzalo	Operador de movimiento	8,80%	7,80%

## 3- Reporte “historial de siniestro”.

Para la confección de este reporte se deberá solicitar a la ART a la que se encuentra afiliada la empresa el “Historial de siniestros” del periodo solicitado, en este caso del último año.

Contar con esta información es necesario porque brinda el detalle de todos los accidentes denunciados por parte de la empresa.

Esta información deberá ser expuesta en la reunión con el directorio.

## **Fase II Evaluación y análisis de riesgos**

### **Justificación**

De acuerdo a la Ley de Riesgo de Trabajo (Ley N° 24.557) la evaluación de riesgo constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la evaluación podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de aplicar acciones preventivas.

Proponer una herramienta para realizar una correcta evaluación de los riesgos que presenta el sector operativo le permitirá a la empresa volver a identificar los peligros existentes en los puesto de trabajo y evaluar los riesgos asociados a ellos con el fin de determinar las medidas que deben tomarse para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, también le permitirá comprobar si las medidas que se viene empleando garantizan la protección de los trabajadores, le permitirá establecer prioridades en el caso de que sea preciso adoptar nuevas medidas como consecuencia de la evaluación, y le permitirá informar y formar a los trabajadores para poner en práctica las medidas necesarias.

### **Objetivo**

- Proponer las herramientas necesarias para llevar a cabo una evaluación de riesgo dentro de los puestos que conforman el sector operativo.

### **Acciones**

- Creación de instrumentos para evaluación de riesgos
- Aplicación de instrumentos para evaluación de riesgos
- Análisis y evaluación de riesgos

- Confección y aplicación de plan preventivo.

### Recursos

- Guía de observación para análisis de puestos.
- Computadora

### Presupuesto

- Costo final fase II: \$4800

Materiales - recursos necesarios	Cantidad	Presio
Honorarios consultor Junior RRHH	40 hs	\$ 4.800

### Tiempo

- La implementación de la fase II tendrá una duración de una semana desde su inicio.
- 40 hs insumidas por el consulto junior, distribuidas en una semanas de trabajo.

### Plan de acción

La evaluación de riesgos puede definirse como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse, obteniendo la información necesaria le permitirá a la empresa tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y definir qué medidas se adecuan más al tipo de riesgo existente en el centro de trabajo como a la actividad de la empresa misma.

Realizar una evaluación de riesgo implica:

Acciones	
Recopilar información sobre:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lugares y áreas de trabajo</li><li>• Instalaciones y equipos</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Productos y materias primas</li><li>• Organización y características de puesto de trabajo</li><li>• Estado de salud de los trabajadores</li></ul>
Análisis de riesgo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elementos peligrosos</li><li>• Trabajadores expuestos a dichos peligros</li></ul>
Valoración y apreciación de los riesgos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Probabilidad de que se produzca un daño</li><li>• Consecuencias lesivas si este daño se produce</li><li>• Magnitud del riesgo si ambas circunstancias anteriores se producen</li></ul>
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprobar la adecuación de medidas existentes</li><li>• Adoptar medidas preventivas encaminadas a eliminar o reducir el riesgo</li><li>• Adoptar medidas preventivas encaminadas a control periódicamente.</li></ul>
Documentar el proceso	
Revisiones periódicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si lo obliga una disposición específica</li><li>• Si hay daños para la salud</li><li>• Si hay cambios en los trabajadores, en el proceso productivo o por innovaciones tecnológicas.</li></ul>

## **Metodología**

### **1- Descripción del puesto de trabajo**

En primer lugar se deberán detallar los puestos de trabajo sobre los cual se realizara la evaluación de los riesgos específicos inherentes a los mismos, se deberá realizar una breve descripción del puesto y especificar la cantidad de trabajadores que componen el puesto.

### **2- Análisis de riesgo**

Luego de definir los puestos a evaluar se deben identificar los riesgos existentes en cada uno de ellos.

Para llevar a cabo la identificación debemos preguntarnos:

- ¿Existe fuente de daño?
- ¿Quién o qué puede ser dañado?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?

Se propone la siguiente ficha para llevar a cabo la identificación de riesgos, la misma debe ser completada teniendo en cuenta la lista de referencia que categoriza a los riesgos en tres modalidades.

a) Para la identificación de riesgos laborales:

<b>LISTA DE REFERENCIA PARA LA IDENTIFICACION DE RIESGOS</b>	
<i>Seguridad en el trabajo</i>	
<b>01</b>	Caída de personas al mismo nivel
<b>02</b>	Caída de personas a distinto nivel
<b>03</b>	Caída de objetos por derrumbamiento
<b>04</b>	Caída de objetos por manipulación
<b>05</b>	caída de objetos desprendidos
<b>06</b>	Pisadas sobre objetos
<b>07</b>	Golpe contra objetos inmóviles
<b>08</b>	Golpes contra objetos móviles de las máquinas
<b>09</b>	Golpes/cortes por objetos/herramientas
<b>10</b>	Proyección de fragmentos/partículas
<b>11</b>	Atrapamiento por/entre objetos
<b>12</b>	Atrapamiento por vuelco de máquinas/vehículos
<b>13</b>	sobreesfuerzos
<b>14</b>	Exposición a temperaturas extremas
<b>15</b>	Contactos térmicos
<b>16</b>	Contactos eléctricos
<b>17</b>	Inhalación o ingestión de sustancias nocivas o tóxicas
<b>18</b>	Contactos eléctricos
<b>19</b>	Radiaciones
<b>20</b>	Explosiones

<b>21</b>	Incendios
<b>22</b>	Accidentes causados por seres vivos
<b>23</b>	Atropellos/golpes/choques contra vehículos
<b>24</b>	Accidentes de tráfico
<b>25</b>	Causas naturales
<b>26</b>	Otras, cualquier forma de accidente no incluida en las anteriores
<b><i>Enfermedades</i></b>	
<b>27</b>	Exposición a contaminantes químicos
<b>28</b>	Exposición a contaminantes físicos
<b>29</b>	Exposición a contaminantes biológicos
<b>30</b>	Otras circunstancias
<b><i>Especiales</i></b>	
<b>SE</b>	Sensibilidad especial a determinados riesgos
<b>EL</b>	Embarazos y lactancias
<b>M</b>	Menores de 18 años

b) Ficha para la identificación de riesgos laborales:

Para cada puesto de trabajo se deben identificar y categorizar todos los riesgos detectados.



c) Estimación del riesgo

Luego de identificar, se estimarán los riesgos para lo cual será preciso apreciar la severidad del daño o las consecuencias y la probabilidad de que el daño se materialice.

La **probabilidad** de que ocurra el daño se puede graduar desde baja hasta alta.

Se utilizará el siguiente criterio para definirla:

<b>REF.</b>	<b>PROBABILIDAD DE QUE OCURRA EL DAÑO</b>	<b>VALORACION</b>
A	El daño aparece siempre o casi siempre	ALTA
B	El daño se producirá en algunas ocasiones	MEDIA
C	Existen pocas posibilidades de que daño se produzca	BAJA

La **severidad** refleja la gravedad del daño que se puede esperar en caso de la materialización del riesgo del accidente.

Para determinar la potencial severidad del daño deben considerarse varios factores, como ser las partes del cuerpo que se verán afectadas y la naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

Se utilizará el siguiente criterio para definirla:

<b>REF.</b>	<b>SEVERIDAD DE LAS CONSECUENCIAS</b>	<b>VALORACION</b>
<b>LD</b>	- Daños superficiales (pequeños cortes y magulladuras), irritación de los ojos por polvo, molestias e irritación (dolor de cabeza, disconfort).	<b>Ligeramente dañino</b>

	- Lesiones previsiblemente sin baja o con baja inferior a 10 días naturales.	
<b>D</b>	- Quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas, amputaciones menos graves (dedos), lesiones múltiples, sordera, dermatitis, asma, trastornos muscoesqueleticos, intoxicaciones no mortales, enfermedades que lleven a incapacidades menores. - Lesiones con baja prevista en un intervalo superior a 10 días.	<b>Dañino</b>
<b>ED</b>	- Amputaciones muy graves (manos, brazos, ojos), cáncer y otras enfermedades crónicas que acortes severamente la vida, lesiones muy graves ocurridas a varias o a muchas personas y lesiones mortales.	<b>Extremadamente dañino</b>

### 3- Valoración de riesgos

Una vez determinada la potencial severidad del daño y su probabilidad debemos establecer los **niveles de riesgo** existentes para cada uno de los peligros analizados.

Para obtener los niveles de riesgo entraremos en el siguiente cuadro:

	Consecuencia	LIGERAMENTE DAÑINIO LD	DAÑINIO D	EXTREMADAME NTE DAÑINIO ED
Probabilidad	BAJA B	Riesgo Trival T	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO
	MEDIA M	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado M	Riesgo Importante I
	ALTA A	Riesgo Moderado M	Riesgo Importante I	Riesgo Intolerabel IN

Los niveles de riesgo indicados, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implementar nuevos, así como la temporización de las acciones.

En la siguiente tabla se muestra el criterio seguido como punto de partida para la toma de decisiones, las acciones a realizar para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse, dichas medidas deben ser proporcionales al nivel de riesgo y al número de trabajadores afectador para cada caso.

<i>Nivel de riesgo</i>	<i>Acciones y temporización</i>
<b>TRIVAL (T)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No se requiere acción específica</li></ul>
<b>TOLERABLE (TO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No se necesita mejorar la acción preventiva en general.</li><li>- Se tienen que considerar soluciones más rentables.</li><li>- Comprobaciones periódicas para asegurar las medidas de control.</li></ul>
<b>MODERADO (MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hacer esfuerzos para reducir el riesgo ( inversiones necesarias)</li><li>- Implantar las medidas en un periodo determinado.</li><li>- Si existe ED, revisar con precisión la probabilidad.</li></ul>
<b>IMPORTANTE (IM)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No comenzar el trabajo hasta reducir los riesgos.</li><li>- Se precisaran recursos considerables.</li><li>- Si está realizando el trabajo, remediar el problema en un plazo fijo.</li></ul>
<b>INTOLERABLE (IN)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No se debe comenzar ni continuar el trabajo sin adoptar alguna medida por la que se elimine o disminuya el nivel de riesgo.</li><li>- Si no es posible reducir el riesgo, se tiene que prohibir el trabajo.</li></ul>

#### **4- Evaluación de riesgos**

Una vez analizados y valorizados los riesgos detectados en los puestos de trabajo, se debe realizar la Evaluación de los riesgos laborales, para así proponer un plan de acción específico para las situaciones detectadas.

Se propone la siguiente ficha para realizar la evaluación de riesgos, en donde se cruza la información anteriormente recolectada.

EVALUACION DE RIESGOS LABORALES															
DATOS DE LA EMPRESA		TIPO DE EVALUACION													
Razon social:		Inicial			X			Revision periodica							
Localidad:		Revision por daños a la salud						Revision por:							
Puesto de trabajo:		Trabajadores expuestos N°:													
Riesgos identificados:	Probabilidad			Consecuencia			Estimacion del riesgo						ACCION PROPUESTA		
	B	M	A	L	D	E	T	T	O	M	I	I		N	
R1:															
R2:															
R3:															
OBSERVACIONES:												FIRMAS:			

## **5- Plan de acción preventivo.**

La evaluación de riesgos no debe ser un fin en sí misma, sino un medio para conocer las condiciones de trabajo de los puestos, por ello cuando la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, se deberán planificar actividades preventivas con el objetivo de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, teniendo en cuenta las prioridades establecidas según su magnitud.

La planificación de la actividad preventiva debe incluir:

- Enumeración de acciones preventivas/correctivas a desarrollar.
- Designación de responsables de realizar las acciones preventivas-correctivas.
- Plazo previsto para la ejecución de las acciones.
- Asignación de los recursos económicos.

Para tomar decisiones en cuanto a los plazos para aplicar las medidas preventivas o correctivas necesarias, se deberá tener en cuenta el nivel de riesgo y el número de trabajadores afectados.

Se propone el siguiente criterio para establecer el plazo de la implementación de las medidas correctivas en relación al nivel de riesgo detectado:

<b><i>NIVEL DE RIESGO</i></b>	<b><i>PLAZO DE IMPLEMENTACION</i></b>
INTOLERABLE	INMINENTE: no debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

IMPORTANTE	CORTO: tres primeros meses.
MODERADO	MEDIO: seis primeros meses.
TOLERABLE/TRIBIAL	LARGO: un año.

## **Fase III Investigación y evaluación objetiva de los accidentes e incidentes de trabajo**

### **Justificación**

Cuando dentro la empresa se produce un accidente de trabajo genera un trauma para la organización y para los trabajadores, sus consecuencias o resultados suponen graves pérdidas económicas y otras situaciones desfavorables.

Proponer un método para la investigación de los accidentes permitirá averiguar las causas desencadenantes del mismo con el fin de tomar las medidas pertinentes para que no se repita y a su vez controlar las restantes situaciones de riesgo que podrán originar accidentes o incidentes de similares características.

Si bien la empresa manifestó llevar a cabo una investigación de accidente, se detectó que dicha investigación es precaria y no cumple con uno de los principales objetivos que es evitar que un accidente se repita.

Por tal motivo se propone para la investigación de accidentes una herramienta, para incorporar al programa de seguridad existente, a través de la cual la empresa podrá conocer los hechos y deducir las causas para, a partir de estos datos, haciendo uso de otras técnicas de seguridad, poder eliminar las causas y suspender o reducir los riesgos de un accidente.

### **Objetivo**

- Establecer un procedimiento para la investigación y evaluación objetiva de los accidentes e incidentes de trabajo.

### **Acciones**

- Confección de instrumento para la investigación de accidentes.

### **Recursos**

- Documentos del sistema de seguridad utilizado por la empresa.
- Computadora

### **Presupuesto**

- Costo final fase III \$ 2880

Materiales - recursos necesarios	Cantidad	Presio
Honorarios consultor Junior RRHH	24	\$ 2.880

### **Tiempo**

- La implementación de la fase III tendrá una duración de una semana desde su inicio.

- 24 hs insumidas por el consulto junior, distribuidas en una semanas de trabajo.

### **Plan de acción**

Para llevar a cabo una correcta investigación de los accidentes la empresa deberá tener en cuenta:

#### **1. Casos que se van a analizar**

Si bien es deseable, resulta imposible investigar todos los accidentes que ocurren como consecuencia de la actividad laboral, por ello se deberán analizar, como mínimo, los siguientes casos:

- Accidentes mortales
- Accidentes graves
- Accidentes leves o blancos en los que se den alguna de las

siguientes características:

- Repetitividad
- Riesgo potencial de causar lesiones graves
- Circunstancias no bien definidas

## 2. Selección de datos

Se deben recolectar aquellos datos que permitan la deducción posterior de lo realmente ocurrido, se recomienda recolectar información en relación a:

- Datos relativos a identificación, registro y archivo del accidente:  
Fecha del accidente, nombre del accidentado, edad, día de la semana, año, hora, antigüedad en la empresa, actividad en la ocupación, condiciones de trabajo, gravedad de la lesión, parte del cuerpo lesionada, etc.

- Datos relativos a las circunstancias que motivaron al accidente:  
condiciones en las que se produjo el accidente, toma de muestras, mediciones, maquinas que intervinieron en el accidente, condiciones de trabajo,

iluminación, ruido, temperatura, humedad, ventilación, limpieza etc., incluyendo testimonios de testigos presenciales o declaraciones del accidentado.

### **3. Personas encargadas de realizar la investigación**

Dependiendo de la finalidad, la gravedad y la importancia de las lesiones causadas por el accidente las siguientes personas podrán realizar la investigación:

- Técnico de prevención de la empresa. ( si lo hubiere)
- Médico de la empresa, (en el aspecto médico de la investigación)
- Jefe de Recursos Humanos.
- Supervisor del sector donde se produjo el accidente.
- Personal de la ART Galeno o la que se encuentre afiliada la empresa.

### **4. Características de la investigación**

Al momento de investigar los accidentes se deberá tener en cuenta:

- Realizar la investigación lo antes posible para evitar que se modifiquen las condiciones del lugar, se recomienda tomar fotografías y documentación gráfica.

- Aceptar solo hechos probados, se deben recoger hechos concretos y objetivos, nunca suposiciones ni interpretaciones.
- Analizar por separados los factores humanos y técnicos, los observados y los obtenidos de declaraciones o deducidos.
- Realizar entrevistas individuales con los participantes y testigos de los accidentes.
- Evitar la búsqueda de responsabilidades, con la investigación se pretende identificar causas (factores), nunca responsables.
- Reconstruir el accidente lo más fielmente posible.

La información que se deberá solicitar es un relato cronológico de lo que sucedió hasta el desencadenamiento del accidente.

## **5. Análisis de datos y determinación de las causas**

Para determinar las posibles causas de un accidente de trabajo se deben analizar los datos seleccionados y valorados en el proceso de investigación.

Las causas detectadas deberán ser clarificadas atendiendo a su origen, sus consecuencias, y su importancia o grado de influencia en el accidente, lo que facilitar tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir el riesgo.

Para determinar las causas que provocan los accidentes de trabajo se propone el método del “árbol de causas” donde partiendo de la consecuencia (lesión), utilizando el camino inverso a la secuencia de los hechos se podrán

detectar cada uno de los antecedentes y se podrá deducir cuales fueron las causas desencadenes del mismo.

A través de este método es posible identificar los problemas de fondo que originaron las condiciones en las que sucedió el accidente, y evita estancarse en las causas inmediatas que desencadenaron el suceso.

Es importante tener en cuenta que las conclusiones extraídas a través de este método deben traducirse en un plan de trabajo concreto, se deberán especificar las fechas, las acciones concretas, los objetivos y responsable, además dicho plan debe ser objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento y a su eficacia.

### **Metodología**

Se propone la siguiente ficha para la investigación de los accidentes.

INFORME DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES														
<b>Identificación, registro y archivo del accidente:</b>														
Nombre del accidentado:			Legajo nº:		Antigüedad en la empresa:									
Hora del accidente:			Turno:		Hombre	Permanente	Fecha de investigación:							
Lugar del accidente:			Edad:		Mujer	Eventual	Fecha del accidente:							
Trabajo que realizaba al producirse el accidente:				Descripción del hecho										
				¿Qué? (Naturaleza del accidente y parte del cuerpo afectada):										
				¿Cuándo?(circunstancias en la que sucedió)										
Supervisor a cargo:				¿Dónde? (objeto, sustancia, o máquina causante de la lesión)										
Experiencia en ese trabajo (años, meses):														
Elementos de protección personal				¿Cómo? (descripción del hecho, ¿Cómo ocurrió el accidente?)										
¿Debía usarlo?		¿Lo usaba?								¿Era el adecuado?				
SI	NO	SI	NO	SI	NO									
¿Había recibido instrucciones detalladas de cómo realizar el trabajo?				¿Cómo? (descripción del hecho, ¿Cómo ocurrió el accidente?)										
SI	NO	¿De quién?												
Instrucciones recibidas, información y formación recibida:				Gravedad de la lesión:										
				LEVE <input type="checkbox"/>		GRAVE <input type="checkbox"/>		MUY GRAVE <input type="checkbox"/>						
¿Había sufrido un accidente similar anteriormente?				FALLECIMIENTO <input type="checkbox"/>		OBSERVACIÓN:								
NO	SI	¿Cuántos?		Fechas:										
<b>Circunstancias que motivaron al accidente:</b>														
Clasificación causa raíz					Declaraciones de testigos:									
ACTO INSEGURO			CONDICION INSEGURA		Testigo 1:									
<input type="checkbox"/>	Competencias / Conocimiento		<input type="checkbox"/>	Herramientas / Equipos										
<input type="checkbox"/>	Actitud / Comportamiento		<input type="checkbox"/>	Procedimientos / Métodos										
<input type="checkbox"/>	Formación / Información		<input type="checkbox"/>	Organización / Sistemas										
<input type="checkbox"/>	Precaución / Atención				Testigo 2:									
Posibles causas del accidente (Ver listado de causas):														
1)														
2)														
3)														
4)														
Observaciones / otras causas no especificadas en la lista:														
<b>Describir 3 factores contribuyentes al hecho relacionadas con la clasificación de causa raíz</b>														
1														
2														
3														
<b>Acciones reparadoras sugeridas:</b>														
1														
2														
3														
Otras:														
Firma del emisor del reporte			Firma supervisor		Firma RRHH		Firma accidentado		Firma de testigos					

Lista de referencia para la investigación de accidente.

Actos inseguros / condiciones inseguras.

ACTOS INSEGUROS
1. Operar equipos sin autorización.
2. No señalar o advertir.
3. Falla en asegurar adecuadamente.
4. Operar a velocidad inadecuada con equipos, máquinas, etc.
5. Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad.
6. Eliminar los dispositivos de seguridad.
7. Usar equipo defectuoso o inadecuado.
8. Usar los equipos de manera incorrecta.
9. Emplear en forma inadecuada o no usar el equipo de protección personal.
10. Instalar carga de manera incorrecta.
11. Almacenar de manera incorrecta.
12. Levantar objetos de forma incorrecta.
13. Adoptar una posición inadecuada para hacer la tarea.
14. Realizar mantenimiento de los equipos mientras se encuentran operando.
15. Hacer bromas pesadas.
16. Trabajar bajo la influencia del alcohol y/u otras drogas.
17. Falta de Coordinación en operaciones conjuntas.
CONDICIONES INSEGUROS
1. Protecciones y resguardos inadecuados.
2. Equipos de protección inadecuados o insuficientes.
3. Herramientas, equipos o materiales defectuosos.
4. Espacio limitado para desenvolverse.
5. Sistemas de advertencia insuficientes.
6. Peligro de explosión o incendio.
7. Orden y limpieza deficientes en el lugar de trabajo.
8. Condiciones ambientales peligrosas: gases, polvos, humos, emanaciones metálicas, vapores.
9. Exposiciones a ruido.
10. Exposiciones a radiaciones.
11. Exposiciones a temperaturas altas o bajas.
12. Iluminación excesiva o deficiente.
13. Ventilación insuficiente.

**Fase IV Generar conocimiento y toma de conciencia sobre las medidas de seguridad.**

**Justificación**

Para lograr reducir los accidentes de trabajo que se producen en el sector operativo es indispensable generar el conocimiento y la conciencia en cuanto a la prevención de los riesgos laborales detectados en el sector.

Para lograrlo se propone un plan de capacitación para los operarios y los supervisores del sector operativo. Dicho plan tiene como objetivo principal brindar conocimientos especializados que ayude al trabajador a evitar accidentes en su lugar de trabajo, contribuyendo a crear una cultura de seguridad dentro de la empresa.

Si bien la empresa tiene la obligación de capacitar a los distintos niveles de la organización en prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir de este plan no solo se busca cumplir con dicha exigencia legal, se busca ir más allá. El objetivo que se persigue es lograr concientizar a todos los empleados en materia de prevención y seguridad laboral, para que sean capaces de incorporar una actitud preventiva y de mejora, que logren asumir un compromiso ante la seguridad y que lo conciben como un beneficio para su salud y para la salud de la organización.

**Objetivo**

Incrementar los niveles de concientización y compromiso de los supervisores y operarios del sector operativo para lograr la disminución de erros y accidentes.

### Recursos

- Computadora
- Informe de evaluación y análisis de riesgo
- Informe de investigación de accidentes
- Sala de reuniones
- Impresora
- CD
- Artículos de librería
- Comestibles y bebida para receso en las capacitaciones.

### Presupuesto

Costo final fase IV: \$ 12.077

<b>FASE IV: Plan de capacitación</b>		
<b>Módulo I: Responsabilidad del supervisor ante la seguridad.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	16 hs	\$ 1.920,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	4 hs	\$480
Pausa para Coffee Break	10	\$100
Artículos de librería	10	\$60
<b>Módulo II: Derechos y responsabilidades en el cumplimiento con las normas de seguridad.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	16 hs	\$ 1.920,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	4 hs	\$480
Pausa para Coffee Break	51	\$255
Artículos de librería	51	\$306
<b>Módulo III: Elementos de protección personal específicos del sector</b>		
<b>Módulo IV: Máquinas y Herramientas específicas del sector.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	8	\$ 960,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	12 hs	\$1.440
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Tecnico en SYH laboral)	8	\$1.200
Honorarios Técnico en Seguridad e Higiene Laboral	12 hs	\$1.800
Pausa para Coffee Break	58	\$460
Artículos de librería	58	\$348
CD para entregar a los participantes de la capacitación	58	\$290
Impresión tapa CD	58	\$58
	<b>TOTAL</b>	<b>\$12.077,00</b>

### **Tiempo**

La implementación de la fase IV tendrá una duración de 3 meses desde su inicio.

### **Plan de acción: desarrollo y explicación.**

Se propone un plan de capacitación que tendrá una duración de 3 meses desde su inicio.

En un primer momento la capacitación será destinada solo a los supervisores del sector operativo ya que se abordará una temática destinada a los mandos medios y a su poder de dirección y control, como así también se hará hincapié en las responsabilidades como supervisores de la seguridad.

Por otro lado se desarrolló un plan de capacitación para los operarios, la temática abordada serán los derechos y responsabilidades que tiene como empleados del sector operativo en cuanto a las medidas de seguridad, y se trataran temas específico sobre su lugar de trabajo.

Finalmente, los dos últimos módulos de capacitación están diseñados para que participen los supervisores y los operarios de manera conjunta. Por razón de tiempo y disposición del espacio físico, se crearan grupos para llevar a cabo la capacitación. Estos últimos módulos abordan los temas específicos de seguridad en el trabajo que son: la importancia de los elementos de protección personal, y la utilización de máquinas y herramientas manuales. Toda esta información es tomada del análisis de riesgo que se propone como parte de este plan, seguramente se detectaran nuevos riesgos que deben ser analizados y comunicados, por tal motivo se sugiere la participación de un especialista en

seguridad e higiene laborar para que sea el encargado de transmitir la información.

Para dictar la capacitación se incluirá el contenido de cada módulo en una presentación en PowerPoint, y se le brindara a cada participante un CD contenedor de toda la información dictada. A su vez se considera adecuado suministrarle a cada participante hojas de papel en blanco para que puedan hacer las anotaciones que crean convenientes.

### Metodología

<p>Programa de capacitación destinado al Sector Operativo</p>	
<p><b>Objetivo: Aumentar los niveles de concientización y compromiso, para mejorar la eficiencia de las prácticas existentes en materia de seguridad laboral.</b></p>	
<p>Modulo I: Responsabilidad del supervisor ante la seguridad.</p>	<p>Duración: 4 hs Capacitador: Consultor Junior RRHH Lugar: Sala de reuniones <b>Destinatarios:</b> - <b>Supervisores del sector operativo.</b></p>
<p>Módulo II: Derechos y responsabilidades de los operarios en el cumplimiento con las normas de seguridad.</p>	<p>Duración: 4hs Capacitador: consultor Junior RRHH Lugar: sala de reuniones <b>Destinatarios:</b> - <b>Operarios del sector operativo.</b></p>
<p>Módulo II: Equipo de protección personal</p>	<p>Duración: 4 hs Capacitador: Técnico en Higiene y Seguridad – consultor junior RR.HH Lugar: Sala de reuniones <b>Destinatarios:</b> - <b>Supervisores del sector operativo.</b> - <b>Operarios del sector operativo</b></p>
<p>Módulo III: Utilización de máquinas y herramientas manuales.</p>	<p>Duración: 4 hs Capacitador: Técnico en Higiene y Seguridad – consultor junior RR.HH Lugar: Sala de reuniones <b>Destinatarios:</b> - <b>Supervisores del sector operativo.</b> - <b>Operarios del sector operativo</b></p>

## Modulo I

Programa de capacitación para supervisores sector operativo		
<b>Modulo I: Su responsabilidad ante la seguridad.</b>		
Objetivo: Generar el conocimiento y la conciencia en los supervisores del sector operativo en cuanto a su responsabilidad ante la seguridad en los puestos de trabajo.		
Bloque	Contenido	Duración
1	Su rol como supervisor de la seguridad	1 hs
2	Accidentes de trabajo	1 hs
3	¿Qué hacer ante un accidente de trabajo? Explicación de la metodología para el análisis de los accidentes.	1 hs
4	Procedimientos ante la no utilización de los EPP	30 min
	Evaluación	30 min

### Bloque n° 1: “Su rol como supervisor de la seguridad”

Para ejercer su función de manera exitosa como supervisor debe conocer a la perfección las tareas ejecutadas por las personas a su cargo. Es su responsabilidad establecer métodos de trabajo seguros o solicitar al departamento correspondiente que estudien o implementen métodos de trabajo estandarizados.

Muchos accidentes de trabajo o afecciones a la salud son consecuencia de procedimientos poco seguros, por ellos como supervisor debe facilitar instrucciones al trabajador haciendo el necesario énfasis en los aspectos de seguridad. Esto ayudara a desterrar una de las causas más comunes de accidente que es la falta de capacitación, habilidad o conocimiento cabal del trabajo a desarrollar.

Como supervisor debe tener en cuenta que al asignar un nuevo trabajo o al cambiar a una persona de puesto debe asegurarse que el trabajador está calificado para realizarlo y que comprende a fondo el método de trabajo. Hasta el trabajador más experto puede necesitar alguna dirección.

<p><b>IMPORTANTE: CONOCER Y ESTABLECER METODOS DE TRABAJO SEGURO</b></p>
--

Sus subordinados deben saber que como supervisor está para asesorarlos y ayudarlos en todos los temas de trabajo, ya que la higiene y seguridad está incorporada en cada persona. La supervisión de los trabajadores en su trabajo es necesaria, aunque se cuente con un método de trabajo seguro y el operario este instruido en este. El supervisor debe tener en cuenta que es muy común que sus colaboradores se desvíen de las normas establecidas, improvisen o se distiendan y comiencen a incumplir las consignas. Este es el momento en que el trabajo comienza a ser peligroso para la persona, por este motivo el supervisor debe controlar a sus trabajadores para evitar lesiones y deben estar atentos a los modos inseguros de trabajo para corregirlos a tiempo.

**IMPORTANTE: LA SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES EN SU  
TRABAJO**

Como supervisor debe exigir que se mantengan los equipos y lugares de trabajo en condiciones de eficiencia para la producción y para la seguridad laboral, a menudo ocurren accidentes por las malas condiciones de las maquinas, equipos o herramientas o por el desorden en el lugar de trabajo.

Como supervisor debe exigir, a quien corresponda que se les otorgue las herramientas, maquinas, utensilios, etc., adecuados y en condiciones. Al mantener su sector de trabajo en condiciones no solamente previene accidentes sino que mejora la productividad.

**IMPORTANTE: EQUIPOS Y LUGARES DE TRABAJO EN CONDICIONES**

Como supervisor debe conocer y aceptar sus responsabilidades en cuanto a las medidas de seguridad, por ello recuerde:

- Preocuparse por sus trabajadores tanto como se preocupa de sus otras responsabilidades para con la empresa.
- Estar atento al cumplimiento de las normas de seguridad pero también anticiparse a los peligros que puedan presentarse.

- Estimular a sus operarios para que hablen de los peligros que encuentran en sus trabajos, las ideas de los trabajadores son la fuente más calificada para evaluar riesgos y evitar accidentes.
- Enseñe pacientemente a trabajar con seguridad.
- De el ejemplo, mostrando hábitos de respeto a las normas de seguridad.
- Asegúrese que sus colaboradores cumplan con la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios.
- Participe activamente en el proceso de investigación de accidentes en los que se vean involucrados sus trabajadores.

**IMPORTANTE: CONOCER Y ACEPTAR SU RESPONSABILIDAD**

Bloque nº2: Accidentes de trabajo.

Al desempeñarse como supervisor, la empresa lo coloca en una situación única de confianza, la empresa confía en usted y pone a su cargo la obligación de proteger la salud y el bienestar físico de todos sus subordinados.

Como supervisores del sector operativo están al tanto de los numerosos accidentes de trabajo que se producen a lo largo del año, por tal motivo expondremos a continuación: que es un accidente de trabajo, cuáles son sus causas y sus consecuencias.

**Accidente de trabajo:** Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.

Accidente in itinere: accidente ocurrido a un trabajador cuando el mismo se produce durante el desplazamiento desde su lugar de trabajo hasta su domicilio, y viceversa. Tiene como condición de exigencia que el trabajador accidentado no haya interrumpido el recorrido o trayecto por alguna causa ajena al trabajo.

Se considera **Causa de Accidente** a una condición insegura de trabajado o a una acción insegura de algún trabajador que favorece a una lesión o daño físico de cierto recurso. Podemos nombrar las siguientes como causas de accidente:

<b>Acción o conducta insegura</b>	<b>Condición insegura</b>
Usar sin autorización elementos de trabajo.	Falta de medidas de prevención y protección contra incendios
Desviarse de los procedimientos de trabajo establecidos.	Instalaciones en la maquinaria o equipo impropiedades diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.
Trabajar a velocidad excesiva.	Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones.
Retirar o inutilizar los dispositivos de seguridad.	Herramientas manuales, eléctricas y portátiles, defectuosas o inadecuadas.

Efectuar un trabajo sin tener conocimiento de cómo hacerlos.	Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
No utilizar los elementos de protección personal.	Falta de orden y limpieza.
Usar equipos o herramientas en mal estado.	Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes, faltantes o inadecuadas.
No utilizar la herramienta o equipo adecuado al trabajo que se realiza.	Espacios de trabajo demasiado estrecho

En los siguientes módulos de la capacitación se trabajara para eliminar la acción o conducta insegura, buscando así reducir el número de accidentes producidos en el sector y aumentando la calidad de vida laboral de los empleados.

Las acciones inseguras se eliminaran mediante capacitación al personal, sobre el correcto uso y tratamiento de:

- Elementos de protección personal.
- Manipulación de equipos y herramientas manuales.

Los accidentes de trabajo **tienen costos directos e indirectos** como veremos a continuación. Ante todo es necesario remarcar que: *La fuerza impulsora a favor*

*de la seguridad la constituye el hecho de que los accidentes son de alto costo y al evitarlos pueden lograrse altos ahorros.*

COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	
Costes directos	Costes indirectos
Salarios abonados a los accidentados sin baja.	Coste de la investigación de los accidentes.
Pago de primas de seguro.	Perdida de producción. (disminución del rendimiento de sustituto y demás trabajadores)
Gastos médicos no asegurados.	Perdida de productos defectuosos por las mismas causas.
Pérdida de productividad debido a la inactividad de las maquinas o puestos afectados.	Coste de daños producidos a las maquinarias, equipos, instalaciones, etc.
Indemnizaciones.	Coste de tiempo perdido por los operarios no accidentados. (Ayuda, comentarios etc.)
Formación y adaptación del sustituto.	Perdidas comerciales.

Bloque n°3

¿Qué hacer ante un accidente?

IMPORTANTE: SI SE PUEDE EVITAR NO ES UN ACCIDENTE.	
<b>PASOS ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	
<b>1</b>	<p>Cuando un operario sufre un accidente o enfermedad profesional lo primero que debe hacer es dar aviso a su supervisor.</p> <p>El supervisor debe solicitar de forma inmediata la atención del trabajador accidentado dando aviso al área de Recursos Humanos (Interno N° XXX) quien evaluara los medios oportunos para su traslado a un centro asistencial.</p>
<b>2</b>	<p>En caso que no se encuentre presente personal del área de Recursos Humanos, el supervisor deberá realizar la denuncia a la ART, y gestionar el traslado del accidentado.</p>
<b>3</b>	<p>Para la denuncia de un accidente el supervisor debe:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comunicarse al Centro Operativo Medico GALENO (Tel: <b>0-800-333-1400</b>)</li><li>- Tener disponible la siguiente información:<ul style="list-style-type: none"><li>a. N° de teléfono desde donde llama y nombre de la persona que realiza el llamado.</li><li>b. Dirección donde se encuentra el accidentado.</li><li>c. Razón social de la empresa. (C.U.I.T)</li></ul></li></ul>

	<p>d. Identificación del accidentado (C.U.I.L./D.N.I)</p> <p>e. Estado del accidentado. (breve descripción que especifique las zonas del cuerpo afectadas)</p> <p>- Seguir las indicaciones recibidas.</p>
<b>4</b>	<p>Cuando el supervisor realiza la denuncia, debe informar antes de las 24 hs todo lo ocurrido al área de Recursos Humanos, para que se encarguen de presentar el formulario de “Denuncia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional”</p>
<b>5</b>	<p>EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE, se notificará el hecho, en forma urgente y por cualquier medio, al Servicio de Emergencia y al Centro de Alta Complejidad más cercano al establecimiento, a fin de que se prepare al mismo para una eventual intervención.</p> <p><i>Teléfonos útiles:</i></p> <p><b>Emergencias médicas ( 107)</b></p> <p><b>Policlínico Regional Juan Domingo Perón</b></p> <p><b>TEL: (02657) 42-1415</b></p> <p><b>Dirección: Maipú 450</b></p>
<b>6</b>	<p>En caso de ACCIDENTE INITINERE, dar aviso a Recursos Humanos, en caso de que no se encontrar personar del área, llamar para hacer la denuncia antes de las 48 hs al Centro Operativo Medico Galeno (TEL: <b>0-800-333-1400</b>)</p>

Análisis de accidentes.

Exposición de la metodología propuesta para el correcto análisis de accidente.

Contenido: Fase III de propuesta profesional.

Bloque n° 4

**Claves para el éxito...**

- ✚ Delegue autoridad no responsabilidad.
- ✚ Tener una unidad de criterio para la toma de decisiones.
- ✚ Establecer un límite en la cantidad de personas que se supervisa.
- ✚ Definir roles y responsabilidades para cada tarea.
- ✚ Ser el ejemplo en el cumplimiento de las normas de seguridad de la empresa.

**Formas de actuación ante incumplimiento a las normas de seguridad.**

Como supervisor debe cumplir con su papel educativo, esto debe lograrlo transmitiendo las pautas y estimulando a los empleados a cumplir con las normas establecidas.

Debe ser consciente que la clave para mantener los riesgos en un nivel bajo es la “Prevención”.

La clave de la prevención es la “Observación preventiva”, por ello en su jornada de trabajo debe estar atento al incumpliendo con las medidas de seguridad que realizan los trabajador.

El objetivo de la observación preventiva no es la de castigar a los empleados cuando están en falta con las medidas de seguridad. Por el contrario el objetivo es corregir los actos o acciones inseguras que cometen para

eliminar o reducir los riesgos en los puestos de trabajo del sector que supervisan.

Es importante al momento de supervisar a los empleados, dejar un registro de los momentos en que se intentó corregir a los empleados, por eso debe cumplir con las siguientes medidas:

- Cuando detecta un empleado incumpliendo con las medidas de seguridad, debe corregir la situación en el momento, solicitando al empleado que cumpla con los procedimientos establecidos para realizar la tarea.
- Debe dar aviso al área de recursos humanos sobre lo observado y la gravedad del incumplimiento, para llevar un registro de cada empleado y poder tomar las medidas que sean necesaria.
- Recuerde siempre que ustedes debe dar el ejemplo. Cumpla con los procedimientos de trabajo y con las normas de seguridad.

## Módulo II

Programa de capacitación para operarios del sector operativo <b>Módulo II: Derechos y responsabilidades en el cumplimiento con las normas de seguridad.</b>		
Objetivo: Brindar los conocimientos principales frente a las condiciones de seguridad que deben cumplir en su lugar de trabajo para desarrollar las actividades de manera segura evitando la ocurrencia de siniestros.		
Bloque	Contenido	Duración
1	Sus derechos y responsabilidades ante la seguridad laboral.	1hs
2	Importancia de la prevención. Autocontrol Preventivo	1 hs
3	Importancia de la utilización de los EEPP	1 hs
4	Recomendaciones generales sobre elementos de protección personal y vestimenta.	1 hs

## Bloque n° 1

### **Sus derechos y responsabilidad ante la seguridad laboral**

Como participante de la organización y operario del sector operativo, debe tener en cuenta que una de sus responsabilidades es realizar su tarea de manera segura, previniendo de forma permanente no perjudicar su integridad física, la de sus compañeros, las instalaciones y los bienes de la empresa.

Debe saber que no cumplir con las recomendaciones de seguridad puede ocasionar daños irreparables a su persona o a sus compañeros, por lo que su incumplimiento es falta grave y motivo de aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de la organización.

Recuerde que usted tiene la obligación de :

- 1)** Cumplir con las normas de higiene y seguridad.
- 2)** Mantener el orden y limpieza en su lugar de trabajo.
- 3)** Cumplir con las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal.
- 4)** Debe someterse a los exámenes médicos preventivos y/o periódicos y cumplir con las indicaciones que a tal efecto se formulen.

- 5) Cuidar y cumplir con los avisos y cartería que indiquen las medidas de higiene y seguridad.
- 6) Colaborar y participar de los programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad que se dicten en la empresa.

Bloque n°2

### **Autocontrol preventivo**

**Introducción:**

#### **¿Cuál es su objetivo?**

El objetivo del AUTOCONTROL es que usted como trabajador efectúe controles, antes y durante la operación de sus tareas, esta es una herramienta de prevención y seguridad que usted debe implementar de manera particular.

#### **¿Cómo funciona?**

En el desarrollo de sus tareas diarias, cuando detecte alguna anomalía o no conformidad, usted debe PROCEDER a aplicar las indicaciones expresadas en dicha herramienta. Se delega la autoridad para que usted de la solución al problema que se presenta en su nivel.

Cuando usted no pueda solucionarlo deberá dar aviso a su supervisor inmediato para la aplicación de soluciones más adecuadas.

La efectividad del autocontrol preventivo radica en que usted como trabajador y conocedor de las tareas que realiza pueda corregir una situación de emergencias para evitar un hecho accidental, se confía en usted para que aplique su experiencia, conocimientos y sentido común.

## Metodología del autocontrol preventivo

### 1) Procedimiento analítico

Siempre que realice sus tareas PROCEDA a evaluar los defectos, peligros o riesgos posibles en su tarea respecto a la seguridad en el trabajo, clasifíquelos como “reales” o “potenciales” y priorice su orden de corrección.

### 2) Procedimiento correctivo:

En relación a las siguientes preguntas frente a su tarea debe, pensar, actuar, o delegar:

¿Puede usted eliminar el defecto o riesgo detectado?	<b>PROCEDA</b>
¿Puede usted neutralizar el defecto o riesgo detectado?	<b>PROCEDA</b>
¿Puede interponer barreras entre usted y el defecto o riesgo detectado?	<b>PROCEDA</b>
¿Puede usted protegerse del riesgo detectado usando elementos de protección personal?	<b>PROCEDA</b>
¿Puede usted transferir el problema a su supervisor para recibir instrucciones?	<b>PROCEDA</b>

### 3) Procedimiento preventivo:

¿Puede usted hacer algo para que el defecto o el riesgo detectado una vez corregido, no vuelva a generarse?	<b>PROCEDA</b>
---	----------------

4) Si usted no puede hacerlo....

¿Puede proponer algo a su supervisor inmediato para que el riesgo detectado no vuelva a producirse?	<b>PROCEDA</b>
---	----------------

Premisa del AUTOCONTROL PREVENTIVO:

**USTED ESTA AUTORIZADO PARA ANALIZAR,  
CORREGIR Y PREVENIR DEFECTOS Y RIESGOS  
DETECTADOS EN SUS TAREAS, Y DENTRO DE SUS  
ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES.**

**TODA MEDIDA QUE EXCEDA A SUS  
ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES, PODRA  
USTED PROPONERLAS A SU SUPERVISOR.**

Bloque n°3

### **Importancia de los elementos de protección personal**

#### ***¿Qué es un Elemento de Protección Personal?***

Es un equipo que te protege frente a un riesgo laboral externo y se caracteriza porque tiene que ser llevado o sujetado por cada trabajador, es individual, es decir solo protege al trabajador que lo lleva puesto en ese momento. Solo pueden ser utilizados por un trabajador, no pueden compartirse.

#### ***¿Cuál es su función?***

La función básica de un EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL es la de establecer una barrera entre el usuario del equipo y el producto agresivo.

**RECUERDE:** los elementos de protección personal no eliminan los riesgos, solo los minimizan.

#### ***¿Que incluye el Equipo de Protección Personal?***

- Protección de la cabeza.
- Protección visual y facial.
- Protección auditiva.
- Protección de manos.
- Protección de pies.
- Protección contra caídas.
- Protección de vías respiratorias.

#### ***¿Qué debo tener en cuenta al utilizarlos?***

- Al no usarlos nos exponemos a un accidente.
- Deben ser seleccionados de acuerdo al riesgo al que estoy expuesto, por eso cuando no cuentes con tu elemento de protección personal, o sufra algún daño debes dar aviso inmediato a tu supervisor para reponerlo por el elemento de protección adecuado.
- Su uso es de carácter obligatorio.
- Debes recibir la capacitación adecuada respecto a su uso, cuidado, características, selección y limitaciones. Si nunca recibiste esta información, este es el momento para que elimines tus dudas.
- Cuando un elemento de protección personal presenta síntomas de daño, debe ser remplazado.

### ***Tipos de protectores:***

#### **CABEZA**

**Casco de seguridad:** Protege la cabeza de golpes y lastimaduras ocasionados por elementos que caen desde lo alto, sobresalientes, descuidos o caídas. Son de plástico resistente y tiene un arnés interno que ajusta y ventila la cabeza. Es de suma importancia que la estructura del casco no tenga rajaduras ni perforaciones, pues debilitan su resistencia.



**Cofia:** evita que el cabello sea atrapado por máquinas en movimiento.



### CARA Y OJOS

**Anteojos de seguridad:** su función es proteger la vista de agresores físicos o químicos en baja cantidad. Se deben utilizar en operación de producción, mantenimiento, limpieza y en todo lugar donde exista proyección de partículas.

**Antiparras:** son protecciones para la vista que deben ser utilizadas en caso de manipulación de productos químicos agresivos, por salpicaduras o emisión de vapores.

No protegen contra el impacto de partículas, pues no son resistentes como los anteojos de seguridad.



**Mascara de soldar:** son mascararas protectoras faciales (no transparentes), que disponen de un visor con tonalidad y nivel de protección acorde a la radiación generada por la soldadura eléctrica.



Mascara facial: construida en plástico de alta transparencia y resistente a impactos, protege la cara de partículas desprendidas de procesos varios.



### VIA RESPIRATORIA

**Purificadores de aire:** Se utilizan para proteger al trabajador de la presencia de polvo en el ambiente, humos, gases y vapores nocivos.

Semimascaras:



Mascaras completas:



## OÍDOS

Protección auditiva: protegen al operador contra los ruidos elevados.

Existen dos tipos de protectores, los de copa, que van colocados sobre las orejas y los endoaurales, que se introducen en el canal externo del oído.

El algodón no sirve como atenuación para el ruido.

Está prohibido utilizar auriculares con la protección auditiva.

Protector auditivo de copa:



Protector auditivo endoaurales: (reutilizables o descartables)



## BRAZOS, MANOS Y DEDOS

**Guantes:** se debe utilizar siempre que exista un riesgo por contacto directo o indirecto con las manos. Se confeccionan con distintos materiales acordes a cada riesgo específico. Es fundamental su limpieza y reposición ante cualquier deterioro.

**Falsamangas:** se combinan con guantes para proteger los brazos.

**Dediles:** resguardan de la humedad, aceites y cortaduras.



## PIERNAS Y PIES

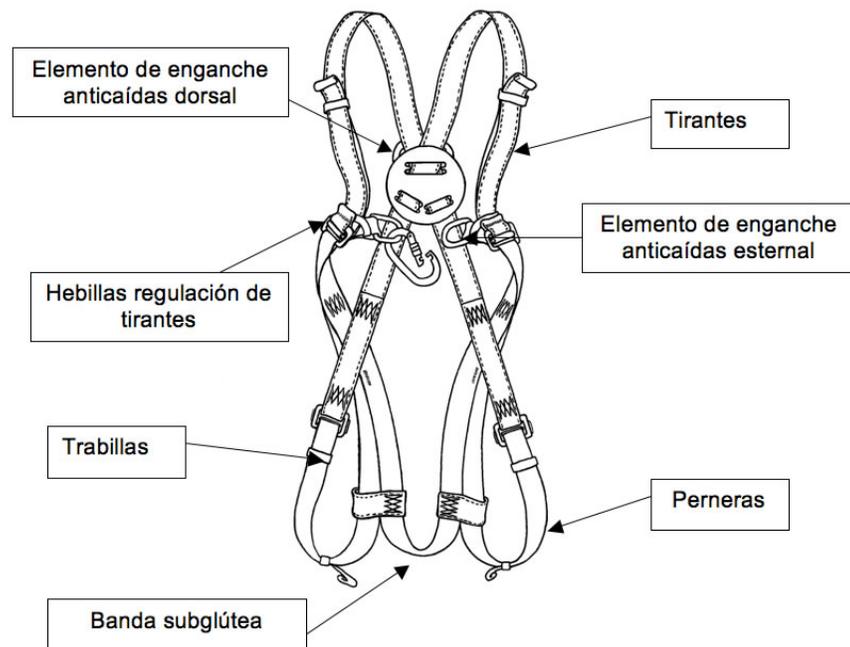
**Zapatos de seguridad:** son calzado que cumplen normas especiales de resistencia a los agentes externos, tiene puntera reforzada que protege de los golpes, aprisionamiento, etc. Deben ser usados por todo personal de producción, mantenimiento, depósito, laboratorios y en toda zona o tarea donde se realicen movimientos de materiales de cierto peso.

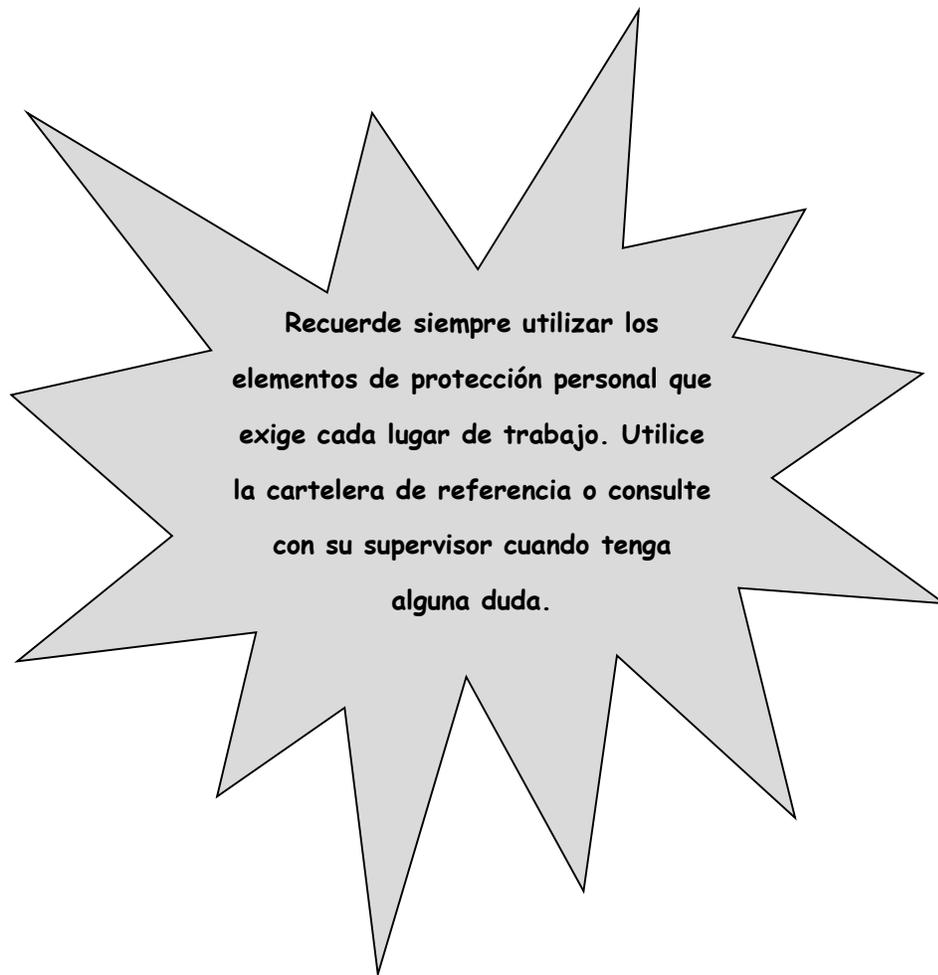
**Polainas de seguridad:** complementan la protección de piernas y pies.



## CONTRA CAIDAS

**Arnés de seguridad:** sujeta el cuerpo en riesgo de caída al vacío.





Para desarrollar el módulo III y VI del plan de capacitación se deberá tomar la información recogida del análisis de riesgo que se realizará en la empresa como parte del plan propuesto.

Se sugiere seguir con el siguiente criterio:

### **Módulo III**

<b>Programa de capacitación para supervisores y operario del sector operativo</b>		
<b>Módulo III: Elementos de protección personal específicos del sector</b>		
Objetivo: capacitar a los operarios y supervisores del sector operativo sobre los elementos de protección personal específicos que deben utilizar en sus puestos de trabajo.		
Bloque	Contenido	Duración
1	Según la tarea, ¿Que EPP debo utilizar?	1 hs 30 min
2	<ul style="list-style-type: none"><li>- ¿Cómo usar los EPP asignados?</li><li>- Limitaciones de los EPP asignados.</li><li>-Cuál es el mantenimiento adecuado, vida útil y disposición adecuada de los EPP asignados.</li><li>- Ejemplos en directo.</li></ul>	2 hs 30 min

## Módulo IV

Programa de capacitación para supervisores y operario del sector operativo		
<b>Módulo IV: Máquinas y Herramientas específicas del sector.</b>		
Objetivo: capacitar a los operarios y supervisores del sector operativo sobre la manipulación de las máquinas y herramientas específicas de su sector de trabajo.		
Bloque	Contenido	Duración
1	Riesgos específicos de la tarea laboral	1 hs
2	Principales riesgos de accidentes: máquinas, instalaciones, equipos, herramientas y fuentes de energía	1 hs 30 min
3	Traslado, almacenamiento y movimiento de materiales.	1 hs
4	EVALUACION MODULO III y IV	30 min

## **Evaluación de la capacitación**

El programa de capacitación se evaluará:

- Administrando evaluaciones al finalizar los módulos de cada capacitación.  
Cada evaluación contendrá, preguntas abiertas, preguntas con múltiple opción, completar frases, unir con flecha y frases para indicar si son verdaderas o falsas y justificar. Se utilizará la información brindada en cada capacitación para crear la evaluación.
- Observando la reacción de los participantes de las capacitaciones a medida que avanza el plan.
- Analizando las respuestas que se realicen en las capacitaciones.
- Analizando mensualmente los indicadores de accidentes e incidentes laborales, si ha disminuido o no como consecuencia del plan de capacitación propuesto.
- Entrevistando a los supervisores y/o responsable de recursos humanos.

### **Seguimiento del plan de capacitación.**

El seguimiento del plan de capacitación estará a cargo del Jefe de Recursos Humanos de la empresa y del consultor junior en Recursos Humanos. Si al momento de aplicar el plan de capacitación se detecta alguna falla o necesidad de incorporar nuevos temas, se deberá realizar una nueva propuesta la cual debe ser aprobada por la dirección.

Es importante aclarar que la mayoría de los temas involucrados en la capacitación serán obtenidos de la aplicación de las propuestas que hacen al plan general.



**Presupuesto general del plan.**

MATERIALES / RECURSOS NECESARIOS	CANTIDAD / HORAS	PRECIO FINAL
<b>Fase I: Obtener el compromiso de la dirección y mandos medios.</b>		
Carpeta solapa	11	\$55
Fotocopias de informe inicial	11	\$110
Lapicera	11	\$33
Honorarios consultor Junior RRHH	16 hs	\$1.920
	<b>TOTAL</b>	<b>\$2.118</b>
<b>Fase II: Evaluación y análisis de riesgos</b>		
Honorarios consultor Junior RRHH	40 hs	\$4.800
	<b>TOTAL</b>	<b>\$4.800</b>
<b>FASE III: Investigación y evaluación objetiva de los accidentes e incidentes de trabajo</b>		
Honorarios consultor Junior RRHH	24 hs	\$2.880
	<b>TOTAL</b>	<b>\$2.880</b>
<b>FASE IV: Plan de capacitación</b>		
<b>Módulo I: Responsabilidad del supervisor ante la seguridad.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	16 hs	\$ 1.920,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	4 hs	\$480
Pausa para Coffee Break	10	\$100
Artículos de librería	10	\$60
<b>Módulo II: Derechos y responsabilidades en el cumplimiento con las normas de seguridad.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	16 hs	\$ 1.920,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	4 hs	\$480
Pausa para Coffee Break	51	\$255
Artículos de librería	51	\$306
<b>Módulo III: Elementos de protección personal específicos del sector</b>		
<b>Módulo IV: Máquinas y Herramientas específicas del sector.</b>		
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	8	\$ 960,00
Ejecucion de la capacitación (Honorarios consultor Junior RRHH)	12 hs	\$1.440
Preparacion de la capacitación (Honorarios consultor Técnico en SYH laboral)	8	\$1.200
Honorarios Técnico en Seguridad e Higiene Laboral	12 hs	\$1.800
Pausa para Coffee Break	58	\$460
Artículos de librería	58	\$348
CD para entregar a los participantes de la capacitación	58	\$290
Impresión tapa CD	58	\$58
	<b>TOTAL</b>	<b>\$12.077,00</b>
<b>COSTO TOTAL</b>		<b>\$21.875</b>



**ROI- Retorno de inversión de aplicar el plan de mejora al sistema  
de seguridad ocupacional.**

Mejorar el sistema de seguridad laboral con la finalidad de disminuir en un  
40% los accidentes de trabajo buscando minimizar las ausencias generadas por esta  
causa.

Situación previa a la intervención		Situación luego de la intervención	
Promedio de ACC de trabajo mensuales sector operativo.	4	Promedio de ACC de trabajo mensuales sector operativo.	2,4
Promedio días de licencia por cada ACC de trabajo sector operativo.	5	Promedio días de licencia por cada ACC de trabajo sector operativo.	5
Total promedio cantidad de días de licencia por ACC de trabajo sector operativo.	20	Total promedio cantidad de días de licencia por ACC de trabajo sector operativo.	12
Total de horas de licencia por ACC de trabajo sector operativo.	160	Total de horas de licencia por ACC de trabajo sector operativo.	96
Total promedio horas pagas a cargo del empleador por ACC de trabajo mensual.	\$ 13.152,00	Total promedio horas pagas a cargo del empleador por ACC de trabajo mensual.	\$ 7.891,20
Promedio HS extras realizadas en el sector por causa de ACC de trabajo.	80	Promedio HS extras realizadas en el sector por causa de ACC de trabajo.	48
HS extras a cargo del empleador por causa de ACC de trabajo.	\$ 9.864,00	HS extras a cargo del empleador por causa de ACC de trabajo.	\$ 5.918,40
Total costo salarial mensual por causa de ACC de trabajo.	\$ 23.016,00	Total costo salarial mensual por causa de ACC de trabajo.	\$ 13.809,60
Total costo salarial anual por causa de ACC de trabajo.	\$ 276.192,00	Total costo salarial anual por causa de ACC de trabajo.	\$ 165.715,20
<b>Beneficio de la aplicación de la intervención</b>			<b>\$ 110.476,80</b>

ROI = Beneficios totales del plan – Costos totales del plan / Costos totales del plan x100%

ROI= \$ 110.476,80 - \$ 21.875 / \$ 21.875 x 100%

ROI= 405 %

## **Conclusiones finales**

El responsable de recursos humanos de una organización con dimensiones similares a la estructura de la empresa en estudio tiene bajo su responsabilidad un abanico de posibilidades que comenzar a gestionar para que el entramado institucional funcione de manera correcta. Bajo la premisa de llevar adelante el proyecto de aplicación profesional fue necesario desarrollar el criterio para elegir un aspecto fundamental a trabajar a través de la administración del capital humano, y dadas las circunstancias y la industria en la cual se encuentra inmersa la entidad, se trabajó puntualmente sobre la seguridad ocupacional como factor para entregar un valor agregado a través de la intervención que propone este trabajo.

La problemática central ante la cual el estudiante de Recursos Humanos trabajó fue la reducción de los accidentes de trabajo, lo cual implica que lo primero que deben reconocer las empresas es que los accidentes tienen causas específicas y que pueden ser prevenidos. Anualmente miles de trabajadores sufren accidentes de trabajo que ocasionan daños y pérdidas. Por un lado deben soportar lesiones físicas, perdida de trabajo, necesidad de atención médica etc. Por otro, las empresas deben enfrentar costos económicos por gastos y pérdidas de materiales que el accidente ocasiona, por pérdida de productividad, por la contratación de sustitutos, por costos salariales, entre otros.

Al analizar la situación de la empresa Clavos S.A se detectaron ciertas limitaciones en el sistema de seguridad ocupacional que se implementa dentro del sector operativo. Para subsanarlo se diseñó un plan que tiene como objetivo proponer herramientas para mejorar el sistema de seguridad buscando concientizar

a todos los niveles de la organización sobre la importancia que reviste la prevención, como así también proponer acciones para prevenir accidentes de trabajo.

A partir de esta propuesta se pretende estandarizar una metodología para el desarrollo de programas que ayuden a prevenir accidentes dentro de las empresas y que demuestren y colaboren en posicionar la idea de que este tipo de trabajos e intervenciones deben considerarse una inversión productiva y no un costo, ya que al implementarse mejoran los resultados económicos, dejaran de producirse paradas productivas, el nivel de ausentismo disminuirá, aumentará la seguridad en los puestos de trabajo, etc.

De esta manera se busca demostrar la capacidad de la disciplina de los Recursos Humanos para reconocer la necesidad de una empresa en particular y proveerle de una serie de posibilidades para colaborar en su crecimiento. Particularmente a través de este proyecto de intervención se pretende mejorar el sistema de seguridad ocupacional articulando técnicas de comunicación, ejecución, interacción y aprendizaje para impactar en la actividad productiva, en el nivel de ausentismo y en la salud organizacional.

## Bibliografía

- Arias Gallegos W. L. (2012). *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial*. Revista electrónica Revista Cubana de Salud y Trabajo, 13(3), 45-52. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta. ed.). Colombia: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (8va ed.). México: McGRAW-HILL.
- Chinchilla, S. R. (2002). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Costa Rica: EUNED.
- Díaz, C.J.M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tébar, S.L.
- FUSAT. (2005). *Manual para la prevención de los riesgos de la salud y la seguridad en el trabajo en la pequeña y mediana empresa*. Buenos Aires: Fusat.
- Molinera, M. J. F. (2006). *Absentismo laboral* (2ª. ed.). Madrid: Fundación Confemetal.
- Navarro, F. (2014). Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales [*Versión electrónica*], INESEM.
- Orbegozo J. I. (1999). Costes del absentismo laboral. En F. J. R. Mallada (Ed.), *Costes* (pp. 653). Ediciones Encuentro.

- Ribaya M. F. J. (1999). *Costes*. España: Ediciones Encuentro
- Werther. W, Davis K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL.

## **Anexos**

➤ Anexo 1.

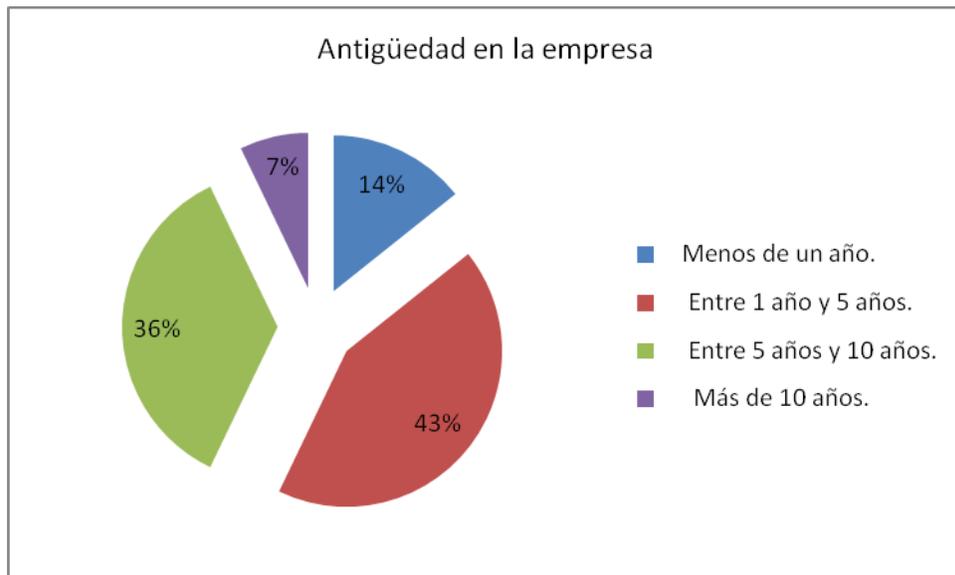
Presentación de resultados de cuestionario aplicados al sector operativo.

Aplicando el cuestionario a los empleados del sector operativo se obtuvieron los siguientes resultados:

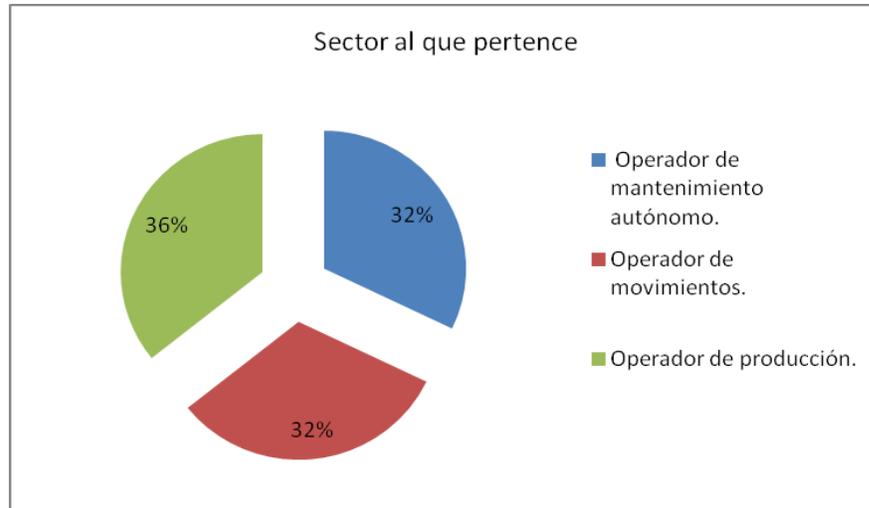
Tabla de representación de empleados

Puestos del sector operativo	Cantidad de empleados	Encuestados por sector
Operador de mantenimiento autónomo	15	9
Operador de producción	22	10
Operador de movimiento	14	9
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>28</b>

1. ¿Hace cuanto tiempo trabaja en la empresa?

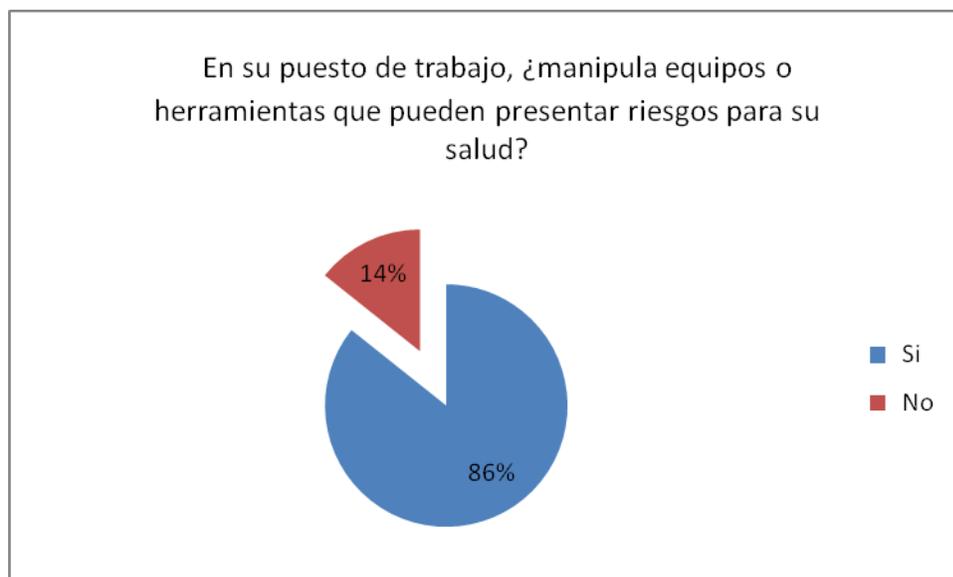


2. Dentro de la empresa, ¿en qué puesto se encuentra actualmente?

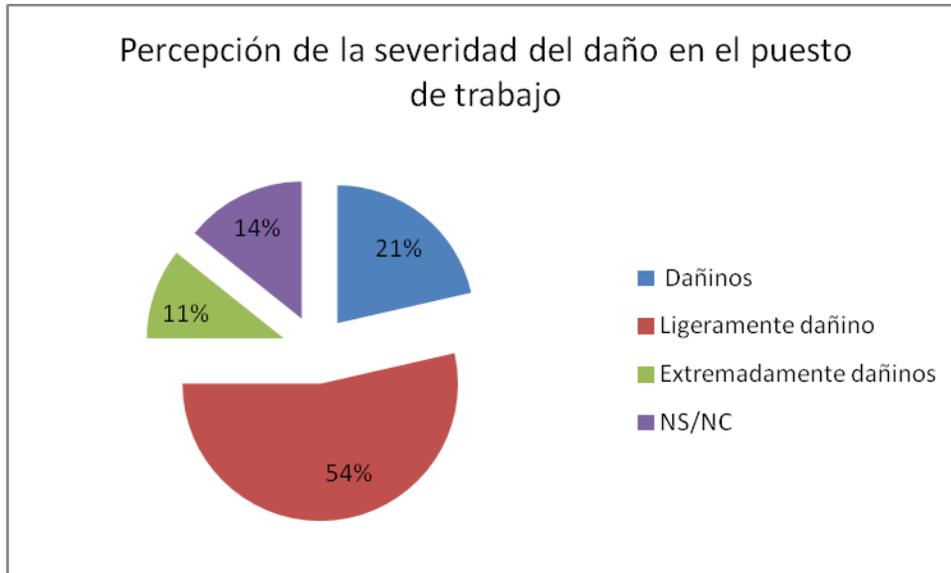


**I. Exposición a riesgos en el puesto de trabajo.**

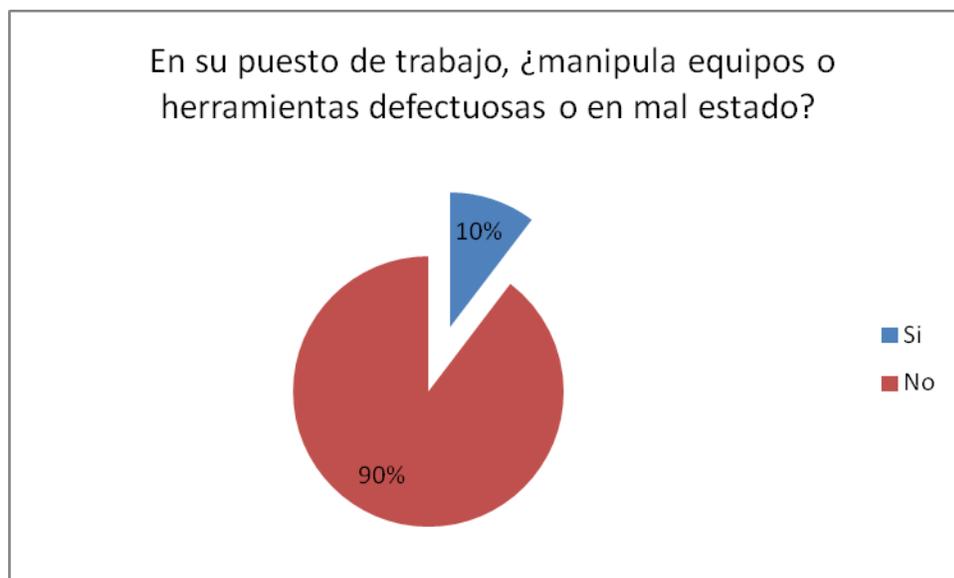
3. En su puesto de trabajo, ¿manipula equipos o herramientas que pueden presentar riesgos para su salud?



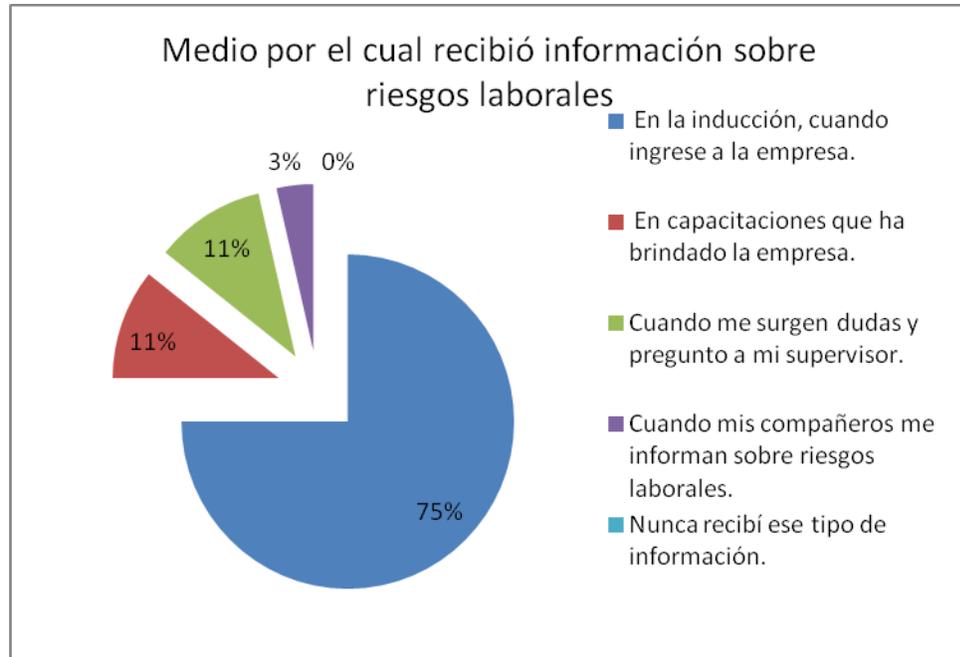
4. Si considera que su puesto de trabajo está expuesto a riesgo, ¿cómo clasificaría los daños que dichos riesgos pueden ocasionar en su salud? (percepción de la severidad del daño)



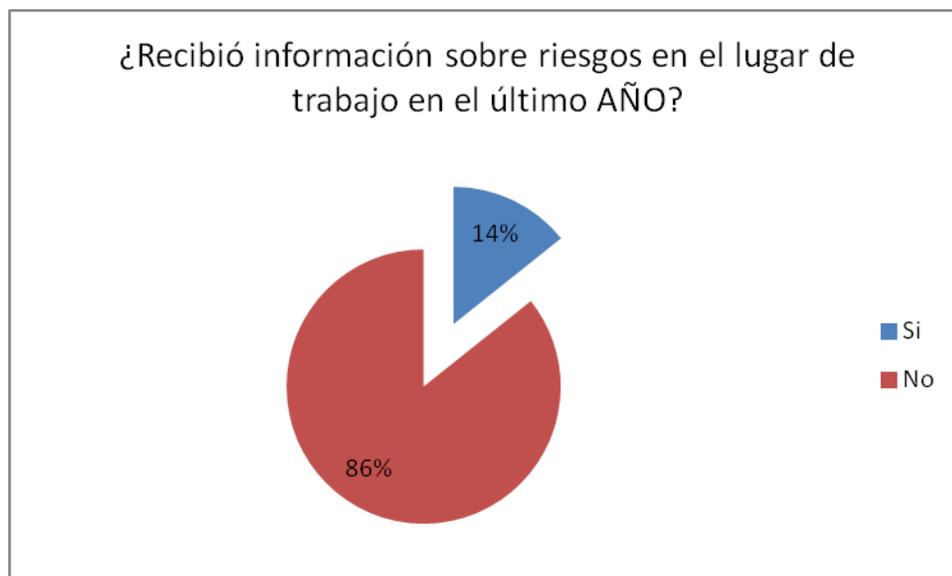
5. En su puesto de trabajo, ¿manipula equipos o herramientas defectuosas o en mal estado?



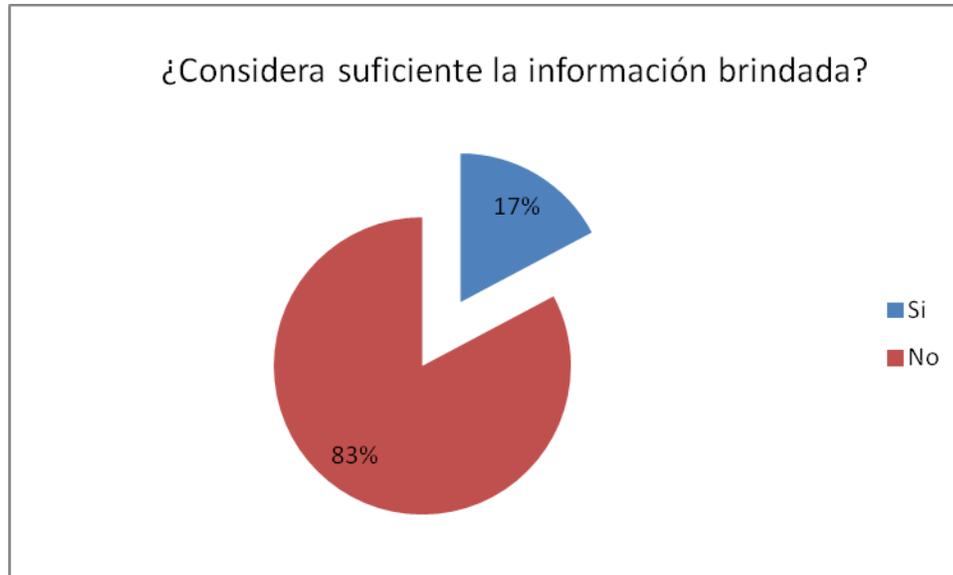
6. ¿Ha recibido información sobre riesgos laborales en su puesto de trabajo? Indicar en qué momentos sucedió esto:



7. ¿En el último año, ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto en su puesto de trabajo?

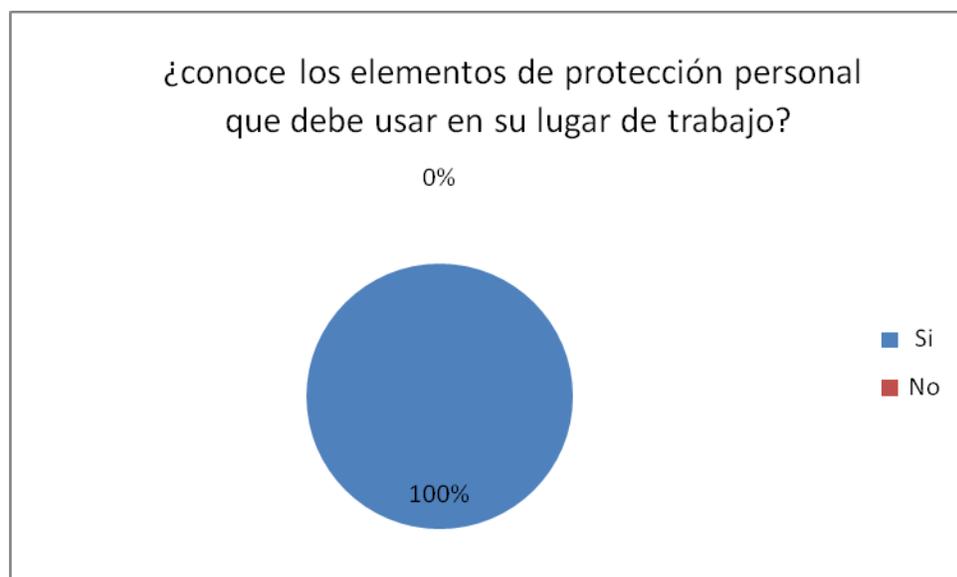


8. ¿Considera suficiente la información brindada?

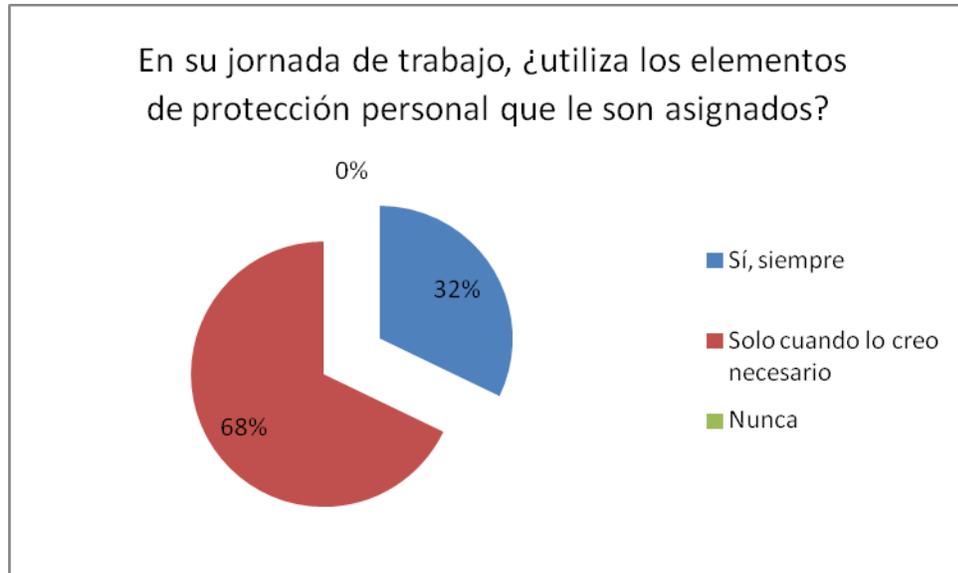


**II. Elementos de protección personal.**

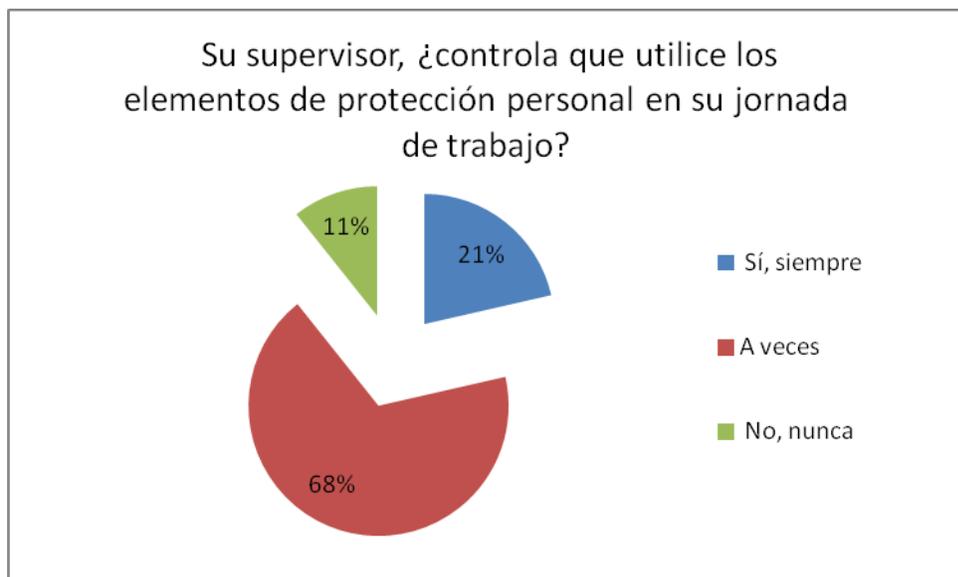
9. ¿conoce los elementos de protección personal que debe usar en su lugar de trabajo?



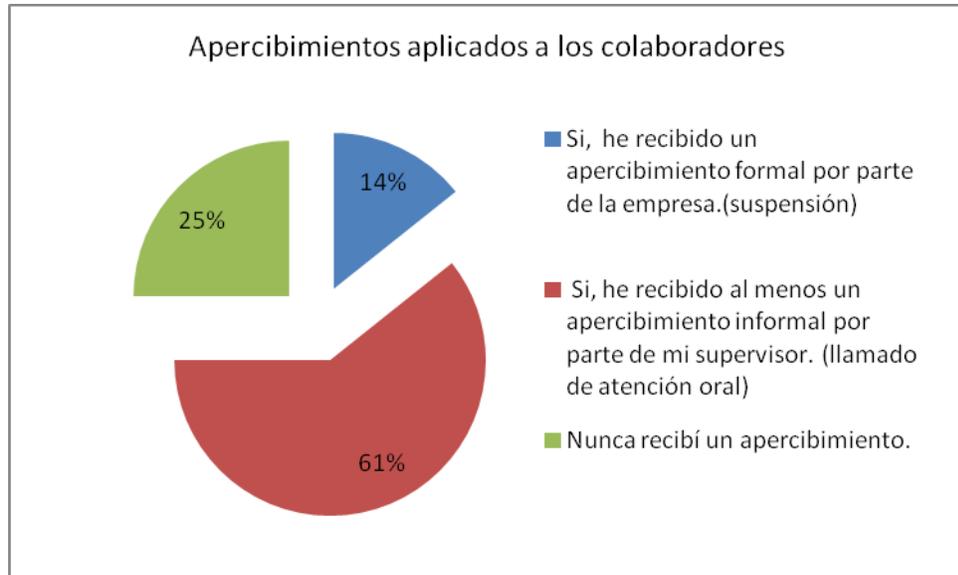
10. En su jornada de trabajo, ¿utiliza los elementos de protección personal que le son asignados?



11. Su supervisor, ¿controla que utilice los elementos de protección personal en su jornada de trabajo?

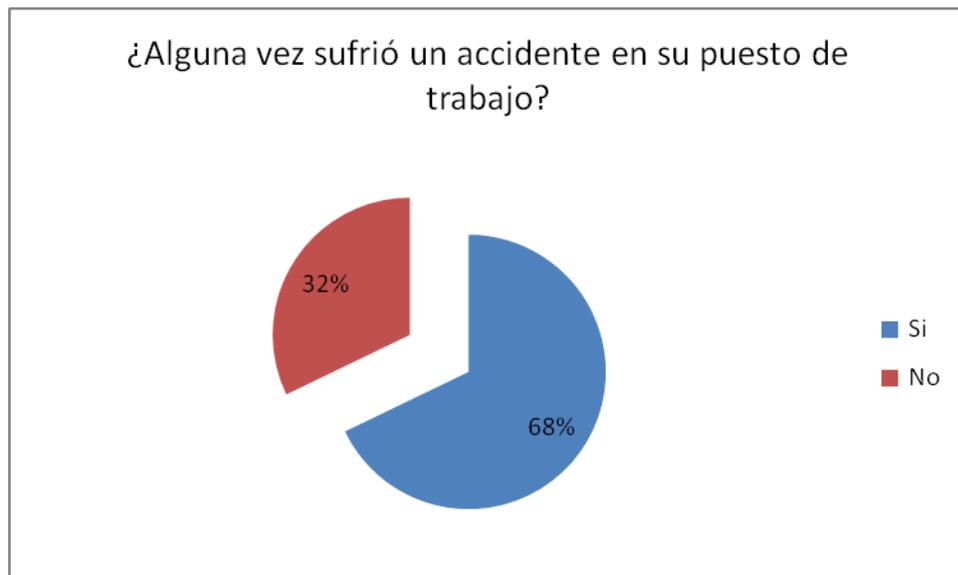


12. Desde que trabaja en la empresa, ¿alguna vez recibió un apercibimiento por no cumplir con las normas de seguridad establecidas?

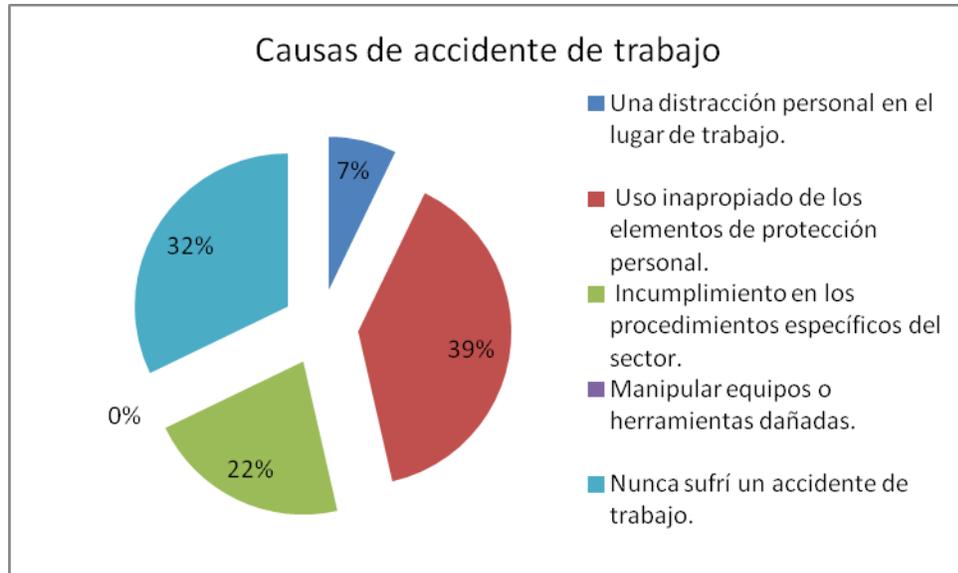


III. ***Accidentes en el puesto de trabajo.***

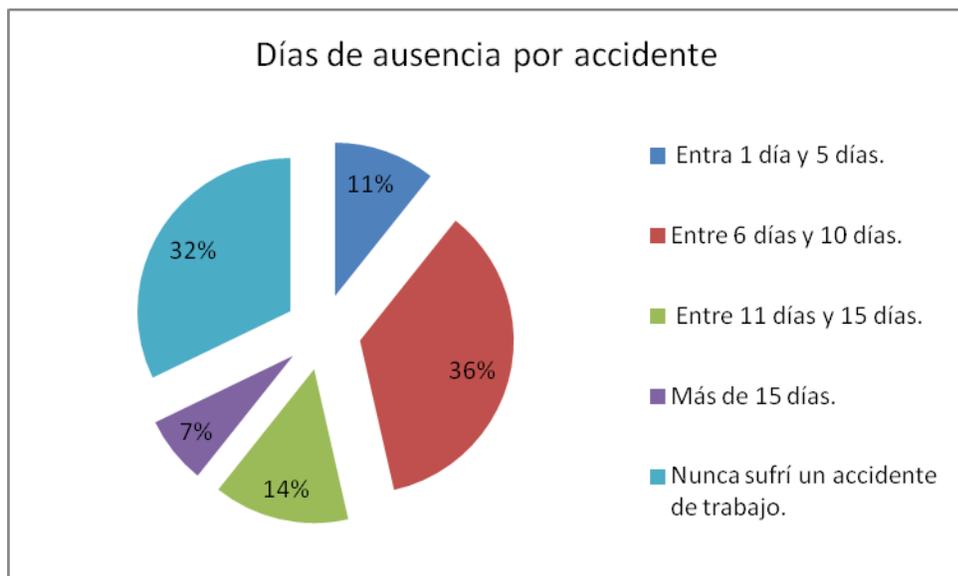
13. ¿Alguna vez sufrió un accidente en su puesto de trabajo?



14. Si sufrió algún accidente de trabajo, ¿cuál de las siguientes opciones podría describir la causa que lo ocasionó?



15. Si sufrió un accidente de trabajo, ¿Podría indicar, aproximadamente, la cantidad de días que debió ausentarse a su lugar de trabajo por causa del accidente laboral?



**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR  
TESIS DE POSGRADO O GRADO  
A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Melania Judith Manzuelli
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	35.475.973
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	Impacto del sistema de seguridad ocupacional en el nivel de ausentismo por causa de accidentes de trabajo.
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	Melania.manzuelli@hotmail.com
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
<b>Datos de edición:</b> <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	Córdoba.

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<b>Texto completo de toda la Tesis</b> (Marcar SI/NO) <sup>[1]</sup>	SI
<b>Publicación parcial</b> (informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

**Lugar y fecha:**

\_\_\_\_\_  
Firma

Aclaración: Melania Judith Manzuelli.

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y  
registrada en esta dependencia.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.