

Universidad Empresarial Siglo 21

Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del trabajo



Trabajo Final de Graduación

“Análisis de incidencia psicosocial en empleados al incluir un sistema de autoprotección
en la firma Redolfi S.R.L.”

Autor: HERNANDEZ, Nicolas Adrian

Legajo: VHYS03912

DNI: 30.882.468

Director de TFG: Hernán Hoyos

Río Grande – Tierra del Fuego

Argentina – Julio 2021

Resumen

En aras de la preservación de la salud de los empleados de la firma Redolfi S.R.L., entendiendo la problemática como biopsicosocial, se plantea la creación de una brigada de autoprotección para la empresa. Como medida preventiva base ante eventualidades como las ya acontecidas en otras unidades de negocio.

Una brigada de primera respuesta, entendida como un equipo de personas con capacitaciones calificadas que se activa en momentos de emergencia para cuidar la vida de los compañeros y los espacios laborales de la firma; la arista psicosocial del momento crítico nos invita a observar que sucede con las personas que protegen a otras personas.

El desarrollo de una herramienta de gestión de los riesgos psicosociales, evaluando los puestos de trabajo y brindando herramientas para todos los empleados en su accionar diario y para el personal brigadista en la tarea que le compete, es el inicio de una gran base para sustentar un programa de autocuidado.

Palabras clave: Riesgo psicosocial – Brigada – Autocuidado – Capacitación-

Abstract

In order to preserve the health of the employees of Redolfi S.R.L., understanding the problem as biopsychosocial, the creation of a self-protection brigade for the company is proposed. As a basic preventive measure against eventualities such as those already occurred in other business units.

The formation of a brigade, understood as a team of people with qualified training who activate itself when the emergency takes place, to take care of the lives of colleagues and the firm's workplaces; here it is where it becomes clear that this select group of people takes care about people.

The development of a psychosocial risk management tool, evaluating the workplaces and providing tools for all employees in their daily actions and for the brigade personnel in their tasks, is the beginning of a great base to support a self-care program.

Key words: Psychosocial risk - Brigade - Self-care – Training

INTRODUCCION

La empresa A. J. & J.A. REDOLFI SRL, se encuentra ubicada en el centro histórico de la ciudad de James Craik. Específicamente sobre calle José María Salgueiro N° 445, desde donde se maneja la gerencia de esta empresa familiar. Fundada en 1959, por los hermanos Redolfi; Alonso y Miguel. Posee fuerte presencia en el mercado de provisión de alimentos y distribución de cigarrillos de la región. Cuenta con autoservicios mayoristas y distribuidoras ubicadas en las ciudades de San Francisco, Río Tercero y Río cuarto. En Córdoba Capital solo posee distribuidor sin salón de ventas. En James Craik se localizan unidades de trabajo destinadas a taller, gerencia, centro de distribución principal. Su ubicación estratégica favorece el desarrollo local de James Craik gracias a la ruta nacional N° 9, que une la Capital Federal con el norte del país, pasando por Córdoba y además es cruzada de este a oeste por la ruta provincial N° 10.

En el año 1999 se inaugura el auto servicio en localidad de Villa María, el cual en el año 2014 sufre un incendio que lo consume en su totalidad. De esta manera se pusieron en vilo alrededor de 50 puestos de trabajo. La empresa tras mucho evaluar decidió no reconstruir las instalaciones, por el gran costo que acarrearía. Con gran visión la gerencia pudo reubicar a los empleados villamarienses, en otras sucursales de la firma. La posibilidad de incendio o de pérdida de puestos de trabajo con el antecedente mencionado, fundamenta un estado de preocupación en el resto de los empleados que desarrollan tareas en la firma.

Al no existir una contención psicosocial, en primera medida para los empleados que perdieron su lugar de trabajo y por decante para toda la nómina de empleados de la firma. Se aumentará la tasa de ausentismo, migración de empleados y rotación de puestos por no conformidades, según el manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo método ISTAS 21 (2002).

Los riesgos psicosociales creciente, sumados a la falta de un área de higiene y seguridad propia de la firma, denota un panorama desalentador para el nuevo desafío del centro de distribución general.

La creación de un plan de emergencia para incendio y evacuación; reforzado con la creación de una brigada general en James Craik, que alcance y capacite a las demás sucursales, plantea el inicio de una política de seguridad que traerá sus frutos en el corto

y mediano plazo. Desde el área de seguridad e higiene es menester comenzar a trabajar con los riesgos psicosociales que existen en la empresa.

Descripción de la problemática

Los incendios en locales laborales son una problemática creciente en nuestro País, afectando directamente a la sociedad, a la economía y al bienestar social de la localidad. Tras un incendio con pérdidas totales o parciales de las unidades laborales, se pierden fuentes laborales, materiales y productos, y se genera un sentimiento de desolación en la sociedad y las familias de la empresa.

La seguridad contra incendios contempla todo lo referido a las acciones que deben llevarse a cabo antes, durante y después de la emergencia; documentando las pautas y registrando los trabajos. El peligro de incendio se encuentra latente en todas las actividades que desarrollamos, basta con el inicio de un proceso de combustión no deseado para terminar en pérdidas de vidas, materiales y servicios.

El incendio del depósito de villa maría, causó un gran hastío en Redolfi S.R.L., tanto para los empleados y sus familias como para la familia Redolfi en sí y en segundo plano en toda la localidad. Los peritos del mismo determinaron que el mismo comenzó por una falla eléctrica en el sector de oficinas, ubicadas en el piso superior del local. Lo que nos plantea que determinar un mantenimiento preventivo es la piedra fundamental de un plan de auto cuidado.

La implementación de un plan de autoprotección y evacuación brindará a Redolfi S.R.L., la capacidad técnica para prevenir accidentes, evitar principios de incendio, mitigar los daños generados, capacitar al personal y reducir las pérdidas materiales, cumplir con la normativa vigente y realizar la gestión de riesgo psicosocial de los empleados lo que influirá directamente en la producción y en bienestar general del ámbito de trabajo.

Trabajar desde las tres etapas de la emergencia, antes durante y después. Esto nos permitirá estar lo más preparados posible ante la eventualidad. Sabemos que no se puede estar 100% preparado ya que toda situación de emergencia es diferente de otra. Por esto es que debemos realizar un trabajo puntual de prevención, sostenido por una política de compromiso y una planificación anual que detalle todas las acciones que se llevaran a cabo en aras de conseguir el mayor nivel de seguridad conjunta posible.

Relevancia del caso

Las técnicas de contención contra incendios pueden ser de dos tipos; de prevención y de protección. La prevención es el foco más importante, nos plantea “el antes” de la situación de emergencia; y es el momento de preparación. Se trata de reducir al mínimo la posibilidad de ocurrencia de la emergencia. La protección refiere a evitar la propagación del incendio y reducir los daños a lo mínimo posible. Se trata del “durante” de la emergencia; con hincapié en las características edilicias, los sistemas de detección y alarma; el entrenamiento y capacitación de la brigada, etc.

El planteo y publicación de un plan de autoprotección consiste en un conjunto de acciones preparadas de antemano, en las que se establece claramente que, como, quien, cuando y donde se realizará ante una situación de alarma. Dos variables deben balancearse, los recursos con los que cuenta la empresa y la gravedad del suceso en cuestión.

Desde la dirección de seguridad e higiene debemos realizar el manual de emergencia, en el cual se detallan todas las acciones y datos de relevancia, que son necesarias para paliar una situación de incendio o emergencia.

El objetivo de la empresa Redolfi S.R.L. determinado por su misión, es brindarles a los empleados la posibilidad de desarrollar sus habilidades y crecer dentro de la empresa. Objetivo que se verá nutrido por gestiones de seguridad y evaluación de riesgos dentro de la empresa.

ANALISIS DE LA SITUACION

Descripción de la situación

Tras el cierre por incendio de la sucursal Villa María de Redolfi S.R.L., planteando “el después” de la emergencia. Se trabaja en el análisis fundamental y completo de los sucesos en aras de generar registros para trabajar en la prevención y preparación de la empresa para posibles eventualidades.

Decanta de la situación sufrida, la imperante necesidad de formar una comisión de seguridad con el objeto de la capacitación en materia de seguridad para toda la nómina de empleados de la firma, desde la gerencia hasta los pasantes deben estar comprometidos con el desarrollo de sus tareas de manera consiente y segura. La única forma de llegar a este anhelo, es con capacitación y programación.

La empresa Redolfi S.R.L. posee asesoría externa en materia de gestión de higiene y seguridad; la misma quedo obsoleta. La constante ampliación y el nivel de competitividad que posee la firma en la provincia de Córdoba y alrededores suscitan que el personal se encuentre en altos niveles de capacitación. Es la rama de la prevención la que sustenta todo el resto de áreas, desde ventas hasta depósito y logística.

En este momento la empresa cuenta con un total de 130 empleados distribuidos en las distintas localidades y unidades de negocio. Los cuales no poseen un acabado sistema de capacitación. La planificación anual de capacitaciones por sector o puesto de trabajo, sumado al plan de contingencia y evacuación, nos brindaran la base para fundamentar el nuevo objetivo de la firma.

Desde el centro de distribución general, se plantea el análisis de roles de emergencia y el adecuado desarrollo de tareas de evacuación. Aquí trabajan 25 personas desde choferes, hasta serenos, pasando por personal de depósito, para acopio y estiba.

Análisis de contexto

Los datos obtenidos desde la información brindada sobre la empresa plantean que el área externa de higiene y seguridad se encontraba trabajando muy por debajo de la normativa nacional.

La capacitación de prevención de incendios, uso correcto de extintores portátiles, evacuación y clases de fuegos; planteada una vez al año y sin discriminar sucursales, no es el mejor método para desarrollarlo.

La misma capacitación debe realizarse en dos jornadas diferentes, una de ellas de utilización correcta de extintores, determinando cual es el correcto agente extintor para cada tipo de fuego y determinado por la sección en la cual comienza el ígneo. Con duración de 2 horas; seguida por una práctica de uso, también de dos horas, dentro de los 7 días de brindada la capacitación teórica.

Por otro lado, entrenar la evacuación y plantear los roles durante la misma, responde a un taller más laxo, de 80 minutos con una frecuencia de tres veces en una semana, el cual finalizara con una práctica general de simulacro en concatenación con el temario antes mencionado.

En lo que respecta a inspecciones desde centros oficiales provinciales o municipales, no se posee registro alguno; por otro lado los empleados cuentan con contratos en relación lo que nos da la pauta de que los mismos se encuentran registrados bajo las normas de las Aseguradoras de riesgo del trabajo.

El incendio en el autoservicio de Villa María nos deja el precedente de la falta de control con respecto a los protocolos de cierre y finalización de jornada. Muchas veces la costumbre es el peor enemigo de la seguridad. La misma ocupa con falsa sensación de seguridad la esfera del control y la prevención. Al querer reconstruir el negocio, la empresa Redolfi S.R.L. se ve imposibilitada a lograrlo dado el gran costo que esto generaba. El cual podría haber sido previsible si el plan de auto protección se encontraba vigente y los empleados capacitados.

La firma Redolfi, principal competidor en el mercado de distribución, no pudo costear la reconstrucción, tuvo que reubicar a sus empleados en otras locaciones y paso a repensar la inversión en materia de contingencias.

El decreto reglamentario 351/79, orienta la construcción de muros cortafuegos, contruidos con materiales de resistencia al fuego, resistencia a la rotura por compresión y resistencia al impacto. Las aberturas de comunicación se obturaran con puertas dobles de seguridad contra incendio, una a cada lado del muro, con cierre automático.

De esta manera se separa a las locaciones en “sectores de incendio”, físicamente se puede contener el ígneo cercado en un sector propiamente dicho.

Las empresas que cumplen la normativa, invierten en seguridad y concientización, salen airoosas de las situaciones de emergencias; sus empleados revitalizados por ver los resultados de los trabajos previos de prevención y cuidado de los puestos de trabajo.

Ninguna firma o locación se encuentra exenta de la capacidad fortuita de un incendio, pero las diferencias entre un equipo de trabajo capacitado y uno que no lo esta se ve reflejado en el proceso.

El plan de autoprotección nos impone trabajar siempre para que la emergencia no ocurra, pero si se llega a la concreción de la misma, el personal esté preparado para combatirla.

Pocos escritos incorporan el capítulo referido a los riesgos psicosociales o emocionales; capacitamos empleados y los mismos son en primera instancia “personas”. No debemos olvidar nunca esto, ya que hacerlo nos pone en el camino de la derrota.

Evaluar la fuerza del equipo de trabajo, la capacitación y capacidad de respuesta de la brigada, son indicadores que informaran donde se debe ajustar. Comprender que la seguridad laboral, la seguridad social, la remuneración adecuada para la tarea y el descanso del personal son los factores que determinaran el éxito, es la máxima que englobara todo el sistema.

Los indicadores psicosociales, como ausentismo, rotación en puestos, accidentes e incidentes son el libro que debe leer el prevencionista a la hora de someter a prueba el equipo.

Análisis del proceso

El decreto 351/79 plantea la orientación que debe seguir el encargado de proyecto para la creación del plan de autoprotección y evacuación. Las fases para cumplimentarlo y las características que debe poseer el mismo.

Ya que Redolfi S.R.L. posee varias unidades de negocios similares, léase autoservicio y depósito de distribución, se desarrollara un plan general que se

implementara en cada localidad con el ajuste a las características de cada sector. En un periodo de 6 meses se capacitara y pondrá a prueba el plan de autocontención para Río Tercero, Río Cuarto y la localidad de San Francisco. En lo concerniente a la ciudad de James Craik, la capacitación y orientación será diferente en el tiempo, ya que el sector de prevención, lo utilizara de base para probar las capacitaciones para los sectores antes mencionados. En lo que respecta a la ciudad de Córdoba, la capacitación será puntual para esta, tras finalizar la evaluación y puesta en marcha de los planes de contingencia de las otras locaciones.

Si tomamos como referencia, la presencia de la familia Redolfi., y su reconocimiento en la ciudad de James Craik. También su historia de la mano del crecimiento de la localidad y los trabajos realizados en la fundación del cuartel de bomberos de la ciudad. El hecho de plantear capacitaciones en conjunto para los empleados de Redolfi S.R.L. y el cuartel de bomberos voluntarios de James Craik; supone la mejor gestión para el desarrollo de la prevención de incendios desde la localización física en el departamento de Tercero Arriba de la provincia de Córdoba. La cercanía con el campo de entrenamiento de Monte Maíz, (CEMM), plantea una oportunidad de capacitación de primera línea y nivel internacional.

Análisis FODA

Fortalezas

- Marca reconocida en toda la región
- Capacidad de crecimiento y superación
- Capital humano
- Solvencia económica
- Amplia relación con la asociación de bomberos de la ciudad

Oportunidades

- Emplazamiento del nuevo galpón de distribución central
- Ampliar la cartera de clientes
- Fomentar la seguridad en el mercado
- Aspirar a certificaciones
- Cercanía geográfica con el Centro de entrenamiento de Monte Maíz

Debilidades

- Deficiente o escasa gestión en seguridad e higiene
- Necesidad de seguir produciendo.
- Falta de sistema de detección y alarma
- Falta de bocas de incendio
- Escasa o nula contención psicosocial para empleados

Amenazas

- Migración de empleados hacia la competencia
- Costos de montar una instalación nueva y superadora
- Equilibrio entre producción y seguridad
- Inestabilidad económica del mercado

Las conclusiones arribadas mediante el análisis FODA, demuestran que Redolfi S.R.L. es una firma con varias fortalezas interesantes. Las mismas son amplias para utilizar de manera eficiente las oportunidades del mercado. El emplazamiento del nuevo centro de distribución es la piedra fundamental para instaurar un nuevo concepto de seguridad y auto protección para las personas y los bienes. La cercanía geográfica con respecto al Centro de entrenamiento en la localidad de Monte Maíz es una oportunidad

interesante para balancear el requerimiento de la formación de la brigada, aumentar los lazos con las asociaciones de bomberos de la región y fundar una cultura de prevención en el mercado. Así mismo, esta fuerte inversión de la firma denota la necesidad de contar con un servicio propio de seguridad e higiene laboral. Para atender de manera inmediata las necesidades de dos puntos críticos en paralelo; estos son la validación del nuevo centro y la continuidad en la distribución de alimentos en la zona.

La migración de empleados en busca de mejores condiciones laborales y los desequilibrios de la economía Argentina combinadas; son el punto de no retorno del proyecto. El desarrollo y gestión de la prevención, de la mano de la prueba visible del trabajo serán las herramientas para hacer frente a este desafío.

El recurso más valioso que tienen las empresas, en especial Redolfi S.R.L., es su gente. La nómina de empleados Cordobeses del distribuidor es su mejor inversión. Trabajar en prevención es trabajar para la gente. La gente responde cuando sus condiciones laborales mejoran.

El enclave legal desarrollado se sostiene con la Ley Nacional de seguridad e higiene N°19.587/72 y su Decreto Reglamentario 351/79. La Ley Nacional de riesgos N° 24.557/95. Como guía referencial se tomó la Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N°5920/17 sistemas de autoprotección.

MARCO TEORICO

Desde aquí se mencionaran las fuentes bibliografías con las que se fundamenta este escrito académico, planteando las bases para un plan de autocontención y emergencia según lo estipulado por la reglamentación vigente y los autores que desarrollan el tema en cuestión.

Se busca mediante la siguiente revisión de información brindar un encuadre psicosocial al plan de autoprotección y respuesta a emergencias para la firma Redolfi S.R.L. Comprendiendo que nunca se está preparado para la eventualidad, pero se pueden reducir considerablemente las consecuencias con capacitación y buenas condiciones laborales.

Las empresas deben obligatoriamente prevenir a su nómina de empleados y a sus instalaciones de las contingencias causadas por incendios. Lo deben realizar, según el Decreto Reglamentario 351/79, creando y entrenando una brigada contra incendios. Este equipo de primera de respuesta debe poseer conocimiento sobre la utilización cabal de todos los recursos con los que cuenta la empresa, información que puede ser extensiva a todos los empleados independientemente si estos son parte de la brigada o no.

Tomando por referencia la Ley de sistema de autoprotección N° 5920/17 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; se define al sistema mencionado como el conjunto de acciones y medidas destinadas a prevenir los riesgos sobre las personas y los bienes para brindar una respuesta a la situación de emergencia. El mismo debe estar formado, entre otras cosas, por una memoria técnica descriptiva de la empresa y sus instalaciones. También una reseña explicativa de los roles para los intervinientes en la mitigación de la emergencia.

A su vez, debe detallar el desarrollo del plan de evacuación, una nómina detallada de las fuerzas que pueden asistir frente a las diversas contingencias. Como forma documental toda la descripción mencionada debe formar parte de un entrenamiento periódico sistémico y evaluado, con un mínimo de dos simulacros al año.

Siguiendo el curso de instrucción de lucha contra incendios de la SRT (2019), la mejor forma de evitar el pánico es informar y formar. Solo con instrucción y entrenamiento podemos prepararnos para enfrentar situaciones de emergencia.

Dentro de los roles de los empleados durante una emergencia la SRT plantea la figura del Líder de piso. El mismo tiene por objetivo, al darse la alarma, debe identificarse y comenzar actuar sobre el personal para guiarlo y contenerlo.

Según la publicación “Cuadernos de crisis” (Marín, Figueroa y Cortes, 2019) ante la ocurrencia de eventos potencialmente traumáticos, como emergencias; se debe mitigar su impacto, proveer una respuesta adecuada y continuar un trabajo hacia la recuperación de personas y zonas afectadas. Las emergencias influyen sobre la salud mental de los afectados OMS 2017.

La prevención en origen de los riesgos psicosociales conlleva medidas dirigidas a eliminar o reducir la exposición a condiciones de trabajo nocivas para la salud. Consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, en cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral (contratación, asignación de tareas, promoción, movilidad funcional y geográfica) (Andrés et al; 2015).

Siguiendo a Neffa, J. C. (2015) una de las formas de enfrentarlos es tratar de aislar al trabajador del riesgo: por ejemplo reducir la duración de la jornada de trabajo o el tiempo de exposición al riesgo. Otra modalidad cuestionable es pagarle al trabajador primas por riesgos a los cuales debe someterse; de esta manera el trabajador voluntariamente expone su salud.

Se puede también actuar sobre el psiquismo del trabajador para contenerlo y curar el daño ocasionado, tratar su estrés, al mismo tiempo aconsejarle una vida saludable, una dieta equilibrada, reducir el consumo de tabaco y de alcohol, así como practicar deportes o yoga.

Estos enfoques consideran a los trabajadores como seres pasivos, que se limitan a resistir y adaptarse, dejando de lado la posibilidad de actuar para reducir o eliminar las verdaderas causas e insistir en la necesidad de modificar los determinantes socioeconómicos, es decir cambiar la organización y el contenido del trabajo.

Por ultimo con referencia en Blanc (2019) para una persona que atraviesa una crisis, sea de índole laboral (como un accidente laboral) o personal (como un accidente o la pérdida de un ser querido), que tiene que volver a reincorporarse a su puesto de trabajo, tener un acompañamiento para reinserción es muy importante.

La tarea de reincorporar a una persona a un equipo, una persona que es diferente a la que conocían. Diferente en muchos sentidos, desde los tiempos de respuesta hasta en

su manera de pensar. Estas reacciones antes mencionadas, si bien son normales, generan cambios por un tiempo en la dinámica cotidiana grupal.

Síntesis – Justificación

Para desarrollar la idea de cómo llevar adelante un sistema de autoprotección específico para la firma Redolfi S.R.L., entendiendo que deben evaluarse los riesgos físicos como psicológicos a los que están expuestos los empleados y a su vez los brigadistas.

Es menester trabajar directamente con la planificación y política empresarial desde el área que nos convoca, para poner en marcha este proyecto cuyo objetivo es devolverle al empleado la voluntad que pone en su trabajo en forma de prevención y cuidado.

Tras el incendio de la Filial Villa María el personal como entidad sufrió un duro golpe, se logró ubicar a los empleados en otros puestos pero no se trabajó directamente con lo acontecido.

El emplazamiento del nuevo centro de distribución, la inversión en desarrollo y el crecimiento de la firma, son el caldo de cultivo perfecto para impulsar el plan de auto protección industrial. Tanto desde los requerimientos activos como pasivos; la compra de sistemas de detección y alarma, la implementación del plan de evacuación, la creación de la brigada de emergencia, la capacitación anual de prevención, la evaluación de riesgos psicosociales en los distintos puestos y el desarrollo de un plan de contención desde el área de seguridad e higiene de la firma.

Se necesitará implementar un comité para adoptar las nuevas medidas de seguridad e higiene, invitando a la gerencia y los mandos medios, resguardando la integridad física y mental de los trabajadores. Para el logro de los objetivos planteados, es necesario contar con los elementos técnicos y con las personas entrenadas en dar respuesta. De esta manera es como una empresa reconocida como Redolfi redobla la apuesta en cuidar a su elemento máspreciado, su gente. La gente que lo puso en el lugar que se encuentra.

PLAN DE IMPLEMENTACION

Dando cumplimiento a la normativa vigente y como respuesta para mitigar la problemática encontrada en la firma; se procede a plantear los lineamientos del plan de mejoras para la consecución de los resultados esperados.

Objetivo general

Implementar en el nuevo centro de distribución de Redolfi S.R.L. un plan de autoprotección orientado a los riesgos psicosociales en aras de prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y sus consecuencias, en el periodo comprendido entre los meses de Junio de 2021 y Junio de 2023.

Objetivos específicos

Analizar los riesgos psicosociales mediante una herramienta de gestión.

Crear una brigada de emergencias mediante capacitaciones preestablecidas fomentando la cultura de prevención en el personal.

Desarrollar talleres de vinculación entre los distintos estratos de la firma y las fuerzas de seguridad para definir el compromiso con la política de seguridad.

Alcance

La creación de la brigada de emergencias está dirigida a toda la firma Redolfi S.R.L.; posee su inicio en el nuevo centro de distribución sito en James Craik y por decante llegará a todas las unidades de trabajo de la empresa.

El reconocimiento y documentación de los riesgos psicosociales a los que estarán expuestos los brigadistas, nos brindara el fundamento necesario para evaluar los mismos en la totalidad de la empresa a posteriori.

Las etapas del proyecto estarán separadas por capacitaciones de distinta temática, prácticas y talleres; indicadores de avance y como corolario un simulacro de certificación para la mencionada brigada.

Se convocará a los servicios públicos de emergencias, en primera instancia a la asociación Bomberos voluntarios James Craik y luego al personal de la Policía de la

Provincia de Córdoba. Se pone énfasis en realizar un plan conjunto de acciones recíprocas en el que se beneficien todas las partes.

Por otro lado, el compromiso de la gerencia y mandos medios de las distintas áreas y sucursales será requerido para el logro en la implementación de esta nueva política de prevención.

Recursos

El desarrollo del plan de mejoras inicia con la formación de un departamento de seguridad e higiene propio de la firma, el cual será posible con la contratación de un referente. Las primeras tareas que enfrentará serán analíticas, de investigación y mapeo de las instalaciones y los servicios que deberá mejorar. Análisis de confort térmico, lumínico, sonoro, relevamiento general de riesgos laborales entre otras tareas.

El cálculo de la carga de fuego en el nuevo centro de distribución, será la piedra fundamental para la adquisición de los extintores correspondientes, cartelera de prevención y el emplazamiento de una red contra incendios, sostenida por un sistema de detección y alarma.

Una vez instalados los recursos se comienza con la capacitación del personal para la formación de la brigada de autoprotección. La que entre otras nociones estará compuesta por los siguientes temas: tipos de fuego y extintores, primeros auxilios, rescate, evacuación. En paralelo se presentara el presupuesto para la compra de los equipos de aproximación para el combate de incendios estructurales completos.

Desde la gerencia se trabaja en prevención, para que no vuelva a ocurrir otro acontecimiento como el de la planta de Villa María, descripto en la página N°3 del presente. Se ponen en sintonía los recursos técnicos y logísticos para que la nómina de empleados sea parte de las mejoras en seguridad y salud en el trabajo.

Gracias al compromiso de la empresa con sus trabajadores, se plantean capacitaciones externas certificadas, en primer término, tratando de brindar un abanico integral de herramientas a los respondientes, se plantea una jornada con un referente de primeros auxilios emocionales para desandar el camino del autocuidado en quienes tienen la tarea de proteger la fuente de trabajo de los demás. Este profesional no es un psicólogo, es un especialista en la gestión de las emociones en momentos de crisis; la misma brindará las pautas para salir del momento de emergencia. En segundo lugar, intervención de brigadas en primera respuesta brindada por instructores profesionales en el Centro de entrenamiento de Monte Maíz.

El diagrama con la planificación temporo-espacial de actividades en el periodo mencionado o Diagrama de Gantt; se encuentra en el Anexo N°1 de la presente. En el mismo se pueden observar de manera detallada las acciones para desarrollar los objetivos planteados.

Evaluación

Como instrumentos de evaluación del grado de avance de la propuesta se plantean 4 herramientas bien diferenciadas, planillas de asistencia y evaluación; un acta acuerdo de compromiso entre la empresa y los trabajadores; una encuesta de reconocimiento de riesgos psicosociales y el desarrollo de un simulacro al finalizar la primera etapa de capacitación de la brigada de autoprotección.

En el simulacro se prevé la realización de dos instancias de práctica para evaluar la respuesta de la novel brigada de emergencia y el manejo de la misma con el resto de la nómina.

En lo que respecta a las capacitaciones generales desde el sector de Seguridad se desarrollaron planillas evaluativas de conformidad con el desempeño de los empleados en las prácticas.

En lo que respecta a la evaluación de los riesgos psicosociales se desarrollaran dos herramientas y un programa de detección de los mencionados.

Desde un lugar más analítico, se evaluarán el ausentismo, la rotación de puestos y la satisfacción de los empleados mediante una encuesta para tal fin. En el anexo N°2 del presente se puede observar las distintas herramientas de indicación de avance.

El informe trimestral de avance para la gerencia demostrará de una manera sencilla el desarrollo de las acciones propuestas a la gerencia.

Se espera que para el periodo invernal del año 2023 ya se implemente en su totalidad el sistema de red contra incendio; en el caso de que para el verano del mismo año esto no haya sido posible, se reformularán las capacitaciones y el entrenamiento de la brigada.

En el caso que la brigada no pueda conformarse para el mes de junio 2022, el área de higiene y seguridad, realizará una nueva convocatoria y cambiara los lineamientos y objetivos esperados para el fin del año mencionado.

Conclusiones

Se pone en evidencia la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales en todo el espectro de actividades de la empresa. Como problemática planteada, se resaltó el inconveniente que trae aparejado la inexistencia de un departamento de Seguridad e higiene propio de la firma y abocado a la gestión de las no conformidades ampliamente desarrolladas. Para nuestra firma de análisis, la cual es líder en el mercado local, la contratación de personal calificado reduce la tabla de riesgos a la mitad por el simple giro de ubicar referentes en puestos estratégicos pre-evaluados.

La implementación de un sistema de autoprotección conforme lo referido en el párrafo N°4 página N°12, baja las consecuencias de eventualidades, otorgando herramientas con que combatir las. A su vez, con referencia al párrafo N°6 de la página antes mencionada, al aplicar la herramienta de gestión de los riesgos psicosociales y su reconocimiento se brinda información clave para detectar situaciones nocivas para los empleados antes desconocidas. De la mano de lo anterior, la simpleza de los indicadores brinda datos rápidamente interpretables para intervenirlos.

Las acciones implementadas desde el centro de distribución James Craik brindan sostén para el desarrollo de la nueva política de autoprotección y devuelven a los empleados el reconocido compromiso que caracteriza a la firma para con la localidad.

La capacitación es un elemento muy importante, dado su carácter de actualización constante. Desde aquí se soporta la decisión de mantener un programa de capacitación anual, desde lo más básico y general, hasta lo específico y complejo. Tras lo mencionado en el párrafo N°3 de la página N°13, se desprende que la nómina de Redolfi S.R.L. se verá enriquecida con medidas tomadas en las diferentes áreas. Se destaca que mediante las jornadas previstas se trabajaran herramientas para la resolución de las distintas eventualidades planteadas en la jornada laboral, las que cambiaran sustancialmente la realidad dentro de la empresa.

Se pasa de llevar a cabo una tarea de producción desconociendo muchos factores que la atraviesan a un segundo estadio, en el que se plantea un escenario más complejo en donde las personas desarrollan tareas productivas las cuales son atravesadas por variables biopsicosociales.

Para finalizar planteo que las acciones planteadas poseen altas posibilidades de éxito y son los cimientos para acceder a certificaciones empresariales a futuro.

Recomendaciones

Evaluando lo desarrollado quedan varias aristas por examinar y analizar, entre estas se encuentran las actividades globales, en las que se lleva lo implementado en el centro de distribución de James Craik hacia todas las unidades de trabajo de la firma. Luego de ponerlas en marcha se procede a implementar los indicadores y recoger los datos que estos brindan. Dando lugar a los ajustes, discusiones y nuevas propuestas.

Se refuerza el concepto de invertir en seguridad, en prevención de accidentes y en proteger las vidas y los bienes. El mismo es rentable ya que refuerza la pertenencia del personal y lo que se invierte hoy en seguridad no debe invertirse después en ausentismos, paradas de línea o en el peor de los casos primas por accidentes o decesos.

Por otro lado, queda abierta la implementación de sistemas detección y alarma en los locales de Río Tercero, Río Cuarto, San Francisco y Córdoba. También del acercamiento con los sistemas de emergencia de los diferentes distritos mencionados pueden nacer grandes ideas de gestión conjunta para evaluación.

Para hacer extensivo el programa a las diferentes localidades es probable que se necesite aumentar la cantidad de personal en el área de seguridad e higiene, análisis que queda pendiente para el momento de implementación.

Finalizando con las propuestas, se recomienda análisis cada unidad de negocios en particular, tomando como base los estudios planteados en el escrito. Los cuales fueron revisados para satisfacer necesidades puntuales de las problemáticas evaluadas.

Queda pendiente el análisis pertinente de cada locación, en búsqueda de problemáticas locales y se recomienda no olvidar las bases más simples de la seguridad laboral que son el orden, la limpieza y el mantenimiento preventivo.

Referencias

- Andrés, R., Bonal, S., Borges, I., Cuadrat, L., Fernández, A., Fernández, L.,...Tejada, J. (2015) Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales. 9-10.
- Blanc, V. (2019) ¿Cómo impactan los PAE en las empresas? *Cuadernos de crisis*, Vol.2 N°18, 12-15. Recuperado de:
<http://www.cuadernosdecrisis.com>
- Decreto reglamentario N°351/79, Capitulo 18 Protección contra incendios.
Articulo N°187. Recuperado de: <http://www.servicios.infoleg.gob.ar>
- Instituto sindical de trabajo ambiente y salud (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. p.17. Archivo Digital: descarga ISBN 84-609-0559-4
- Marín, H., Figueroa, R. y Cortes, P. (2019) Guía metodológica para el diseño y planificación de programas de apoyo psicosocial para emergencias, desastres y catástrofes basado en el modelo cubico de intervención psicosocial *Cuadernos de crisis*, Vol.1 N°18, 43-62. Recuperado de:
<http://www.cuadernosdecrisis.com>
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9
- Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires N° 5920/17. Sistema de autoprotección Articulo N°1. Recuperado de
[www://www.buenosaires.gob.ar](http://www.buenosaires.gob.ar)
- Superintendencia de riesgos del trabajo (2019). Curso virtual: Protección contra incendios y plan de emergencia. Recuperado de:
<http://www.srt.aulainstitucional.com.ar>

ANEXO N°1 -Diagrama de Gantt-

ACTIVIDAD		jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23
Contratación	Creación del servicio de higiene y seguridad																									
Documentación y relevamiento	Estudio de carga de fuego																									
	Relevamiento general de riesgos laborales																									
	Encuesta de riesgo psicosocial																									
	Realizar planilla de asistencia																									
	Realizar planilla de evaluación																									
	Firma de un acta acuerdo (gerencia y trabajadores) de colaboración en la implementación del plan																									
Capacitación	Capacitación fuego y agentes extintores																									
	Capacitación primeros auxilios y rescate																									
	Capacitación evacuación																									
	Formación de brigada																									
	Practica reconocimiento de EPP																									
	Simulacro																									
	Capacitación externa (CEMM)																									
	Taller con referente de riesgos psicosociales																									
Talleres	Taller de reconocimiento de riesgos psicosociales																									
	Taller de roles de emergencia con Bomberos y Policía																									
	Taller de riesgo psicosocial en la brigada																									
	A.R.T. Capacitación																									
Recursos Técnicos	Implementación de red contra incendios																									

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. (Instituto sindical de trabajo ambiente y salud, 2002, p.17)

ANEXO N°2



Planilla de Asistencia a Capacitación

Los abajo firmantes declaran haber presenciado y comprendido la capacitación brindada por el área de seguridad e higiene de la firma Redolfi S.R.L.; lo cual demuestran mediante la evaluación escrita realizada.

Fecha: __/__/____

Hora: __:__

Lugar:

Tema:

	APELLIDO, Nombre	D.N.I	SECTOR	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Observaciones: _____

Responsable de seguridad e higiene

Capacitador

Planilla de Evaluación de contenido

La realización de la siguiente evaluación es el método de control sobre los conocimientos adquiridos a través de la clase brindada. Conteste a conciencia; esto nos beneficiará a ambos.

Fecha: __/__/____	Hora:__:__	Lugar:	
Tema:			
APELLIDO, Nombre:		D.N.I:	SECTOR:
1	Pregunta 1		
Opción A	<input type="checkbox"/>	Opción B	<input type="checkbox"/>
Opción C	<input type="checkbox"/>	Opción D	<input type="checkbox"/>
2	Pregunta 2		
Opción A	<input type="checkbox"/>	Opción B	<input type="checkbox"/>
Opción C	<input type="checkbox"/>	Opción D	<input type="checkbox"/>
3	Pregunta 3		
Opción A	<input type="checkbox"/>	Opción B	<input type="checkbox"/>
Opción C	<input type="checkbox"/>	Opción D	<input type="checkbox"/>
4	Pregunta 4		
Opción A	<input type="checkbox"/>	Opción B	<input type="checkbox"/>
Opción C	<input type="checkbox"/>	Opción D	<input type="checkbox"/>
5	Pregunta 5		
Opción A	<input type="checkbox"/>	Opción B	<input type="checkbox"/>
Opción C	<input type="checkbox"/>	Opción D	<input type="checkbox"/>
6	La clase fue...		
Completa	<input type="checkbox"/>	Incompleta	<input type="checkbox"/>
Necesaria	<input type="checkbox"/>	Innecesaria	<input type="checkbox"/>
Opiniones _____ _____			
Sector _____		Firma _____	
Observaciones: _____ _____			
Responsable de seguridad e higiene _____		Capacitador _____	

ACTA COMPROMISO

En la ciudad de James Craik, departamento Tercero Arriba de la Provincia de Córdoba, a los 22 días del mes de junio de 2021. Se congregan para este acto el Sr Pablo Redolfi **Socio Gerente** de Alonso J. y José A. Redolfi SRL representando a la gerencia, la Sra. Juana Ortiz en representación de los trabajadores de todas las locaciones comerciales de la firma en la ciudad y el Sr Roberto della Massa quien este acto oficia de Responsable del Área de Seguridad e higiene. Los mismos firmaran el siguiente acuerdo el cual tendrá vigencia entre los meses de julio del año 2021 y junio del 2023.

Los antes mencionados se comprometen mediante la creación de la presente a:

- 1- Hacer todo lo que este a su alcance para el correcto desarrollo del plan de prevención próximamente implementado.
- 2- Cultivar en el seno de la empresa el sentimiento que los caracteriza de unión y fraternidad.
- 3- Disponer del tiempo y la atención que el desafío requiere.
- 4- Mantener el dialogo abierto y la cultura de la paz.

Lo establecido en el presente acuerdo no impedirá, en ninguna forma, la crítica, opinión o planteo de cláusulas de mejora a futuro; muy por el contrario lo que se busca es mantener un canal de discusión abierto en donde se puedan crear ideas que beneficien a todas las partes.

“Fomentar el apoyo en el trabajo, la calidad de liderazgo y el trato justo pueden reducir las exigencias, y la formación puede proveer habilidades necesarias para su manejo”.-

Pablo Redolfi
Gerente

Juana Ortiz
Representante de los trabajadores

Roberto della Massa
Referente SyH

Modelo Encuesta de riesgos psicosociales

La siguiente encuesta es personal y anónima. Tómese su tiempo y conteste con franqueza

Preguntas		Si	No	Nc
1	¿Posee tiempo suficiente para hacer su trabajo?			
2	¿La distribución de tareas es irregular?			
3	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?			
4	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?			
5	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?			
6	¿Se producen en tu trabajo momentos emocionalmente difíciles?			
7	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?			
8	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?			
9	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?			
10	¿Tu trabajo requiere mucha concentración?			
11	¿Tu trabajo requiere atención constante?			
12	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?			
13	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?			
14	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?			
15	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			
16	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?			
17	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?			
18	¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero?			
19	¿Tienen sentido tus tareas?			
20	¿Las tareas que haces te parecen importantes?			
21	¿Te sientes comprometido con la tarea que desarrollas?			
22	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar tu trabajo?			
23	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?			
24	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?			
25	¿Se te exigen tareas con las que no estás de acuerdo?			

Observaciones: _____

Fecha: __/__/____

Hora: __:__