

*INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO*  
*FACULTAD DE CIENCIAS DE LA*  
*ADMINISTRACIÓN*



*LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS*

*PROYECTO FINAL DE GRADO*



*A nuestras familiares y amigos, que nos apoyaron en esta etapa  
tan importante de nuestra vida.  
Y sobre todo a cada una de nosotras que nos apoyamos  
día a día, para hacer posible la existencia de este Proyecto Final  
de Grado.*



Agradecimientos:

*Queremos agradecer profundamente a todas aquellas personas que colaboraron para que podamos alcanzar nuestro objetivo.*

*En primer lugar a nuestras familias que nos acompañaron a lo largo de la carrera, nos apoyaron y confiaron en nosotras, dándonos fuerza para seguir adelante cuando el camino se dificultaba.*

*Un agradecimiento muy especial a nuestro tutor Ingeniero Mario Medici, quien fué nuestro guía en todas las etapas del presente trabajo, predispuesto a ayudarnos, orientarnos, brindando su tiempo y sus conocimientos en pos del logro de nuestro tan anhelado objetivo.*

*Por último agradecer a nuestra Universidad quien a través de sus profesores nos brindó las herramientas necesarias durante nuestra carrera para ampliar y enriquecer nuestros conocimientos día a día.*



Título:

*“Gestionar desde los Recursos Humanos la Política de Prevención de Riesgos de Trabajo a ser aplicada en las Guardias de una Empresa Pública Proveedora de Electricidad”.*

Autores: *Olivier, Gabriela.*  
*Peralta Sans, Pamela S.*

Tutor: *Ing. Mario Medici.*

2012



## ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Presentación de la Organización.....</b>	<b>12</b>
2.1. Reseña Histórica	
2.2. Pre -Diagnóstico	
<b>3. Diagnostico.....</b>	<b>16</b>
3.1. Recolección de Datos	
3.2. Organización y Análisis de la Información	
3.3. Interpretación de Datos	
3.4. Explicitación del Diagnóstico	
<b>4. Plan de Intervención.....</b>	<b>28</b>
4.1. Justificación de la Intervención	
4.2. Marco teórico	
4.2.1. Esquema Conceptual	
4.2.2. Calidad de Vida Laboral	
4.2.3. Higiene en el Trabajo	
4.2.4. Seguridad del Trabajo	
4.2.5. Condiciones de Trabajo seguras y saludables	
4.2.6. Causas de Accidentes	
4.2.7 Teoría de la Causa de los Accidentes	
4.2.8. Accidente e Incidente de Trabajo	
4.2.9. Clasificación de Accidentes	
4.2.10. Tipos de Accidentes de Trabajo	
4.2.11. Criterios para Seleccionar Accidentes o Incidentes a Investigar	
4.2.12. Incidencia de los Accidentes de Trabajo en los Costos de una Empresa	
4.2.13. Accidentología, Capacitación y Estadísticas de Accidentes	
4.2.14. Prevención de Accidentes de Trabajo	
4.2.15. Riesgos Laborales	
4.2.16. Acción Preventiva General (O.I.T.)	
4.2.17. Capacitación	
4.2.18. Formar e Instruir (Acción de capacitación)	
4.2.19. Consideraciones de la Ley 19587 Seguridad e Higiene en el Trabajo con Respecto a la Capacitación	



4.2.20. Metodología de Capacitación	
4.2.21. Cultura	
4.2.22. Auditorias de Seguridad	
4.3. Objetivo de la Intervención	
4.3.1. Objetivo General	
4.3.2. Objetivos Específicos	
4.4. Área de Intervención	
4.4.1. Alcance de la Intervención	
4.5. Acciones Propuestas	
<b>5. Propuesta de Intervención.....</b>	<b>65</b>
5.1. Introducción	
5.2. Plan de Capacitación (objetivos)	
5.2.1. Receptores del Plan de Capacitación	
5.2.2. Duración	
5.2.3. Lugar	
5.2.4. Metodología a Implementar	
5.2.5. Presupuesto del Proceso de Capacitación	
5.3. Criterios de Evaluación del Plan	
5.4. Mantenimiento del Plan	
<b>6. Conclusión.....</b>	<b>73</b>
<b>7. Bibliografía.....</b>	<b>75</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>77</b>
8.1. Entrevista al Gerente Administración de Personal	
8.2. Entrevista al Medico Especialista en Medicina Laboral	
8.3. Entrevista al Jefe Superior Área Técnica de la Guardia	
8.4. Encuesta a los Operarios de las Guardias	
8.5. Datos Estadísticos Oficiales de Accidentes de Trabajo de E.P.E.C	
8.6. Representación Gráfica y Numérica de los Accidentes en las Guardias	
8.7. Informe de Accidentes de Trabajo	
8.8. Manual de Procedimiento de Accidente	
8.9. Estructura Organizacional de E.P.E.C	
8.10. Dependencia de las Guardias según Organigrama.	

**Resumen del Proyecto Final de Grado:**

En el presente Proyecto Final de Grado, se realiza una propuesta a la Empresa Provincial de Energía de Córdoba, de implementar desde los Recursos Humanos políticas que ayuden eliminar los riesgos y/o accidentes de trabajo en el sector de las Guardias.

El factor humano y la calidad de vida laboral van siempre acompañados, y la Empresa debe velar por el bienestar de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas, para ello se ha desarrollado un Plan de Intervención, en donde se establecen herramientas necesarias para lograr el dicho fin, que cuenta con, una Política de Capacitación; Informe de accidentes; auditorías de control, de esta manera será posible promover un cambio cultural a través de la concientización de todo el personal que presta servicios en las Guardias.

Para el desarrollo del Proyecto Final de Grado, se procedió a indagar en la temática de interés, plasmando parte de la información recabada en el marco teórico del presente.

Cabe destacar que se han utilizado herramientas de recolección de datos tales como, entrevistas, encuestas y observaciones directas en los puestos de trabajo de las Guardias y como un gran complemento, la Empresa otorgó datos estadísticos en cuanto a los accidentes ocurridos en el período analizado.

**Palabras Claves:**

**Higiene y Seguridad:** es la encargada de detectar los riesgos inherentes a cualquier actividad, proponer las medidas preventivas y correctivas con el objeto de eliminarlos o por lo menos minimizarlos, monitoreando constantemente a través de mediciones e inspecciones, las diferentes variables que pudieran originar dichos riesgos o incrementarlos.

**Trabajo:** se entiende por trabajo un factor de producción remunerado por el salario y, mas detalladamente, la actividad por la que la persona desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales para, a cambio de un sueldo, poder satisfacer sus necesidades y llevar una vida digna.

**Salud:** La organización mundial de la salud define a la salud como “el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad”.

**Riesgo Laboral:** es la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, es decir que bajo una determinada circunstancia, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional.

**Peligro de Riesgo Laboral:** es toda situación de la que puede derivarse un daño para las personas. Cuando ese peligro se materializa nos encontramos con un riesgo. Se puede decir que peligro es toda situación de la que puede derivarse un daño para una persona. Este peligro se convierte en riesgo cuando la persona se encuentra en su campo de acción.

**Daños derivados del Trabajo:** Serán considerados como tal las enfermedades, patologías o lesiones derivados del trabajo.

**Accidente de Trabajo:** Es todo suceso anormal, no deseado ni querido, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque puede ser evitable, que interrumpe la normal



continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas y daños en los bienes materiales.

**Incidente:** Cuando ocurre un accidente y no se producen lesiones personales, se considera éste un incidente.

**Lesión:** daño físico u orgánico que sufre una persona como consecuencia de un accidente de trabajo.

**Enfermedad Profesional:** Es todo deterioro lento y progresivo de la salud del trabajador por exposición crónica a situaciones adversas producidas por el medio ambiente en que se efectúa el trabajo o por su forma de organización.

**La Seguridad:** es la técnica preventiva, no médica que se ocupa del estudio y control de los riesgos que pueden llegar a dar lugar a accidentes o incidentes.

**Factor de Riesgo:** se considera aquella condición de trabajo, que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de aparición de un daño.

**Situación de Riesgo:** Es el conjunto específico de factores al que puede asignarse un solo nivel de exposición y un único nivel de consecuencias en cada puesto de trabajo. Situación de trabajo caracterizada por la presencia simultánea de una serie de factores de riesgo del mismo tipo de daño.

**Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales:** son el conjunto de normas, procedimientos y recursos específicos, empleados en la realización de una Evaluación de Riesgos Laborales cuya finalidad es la de evaluar dichos riesgos a fin de eliminarlos, como principal fin, y si ello fuera posible disponer las medidas preventivas suficientes y necesarias para reducirlos.

**Seguridad en el Trabajo:** Conjunto de medidas técnicas, educacionales y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del

ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

**Elementos de protección personal:** Dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que pueden amenazar con su seguridad o salud en el trabajo.

**Capacitación:** Es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancia de competencia y competitividad a cualquier persona. Es aquello que permite ser capaz. Se trata de ser capaz de cerrar una brecha entre lo que una sabe y puede, y lo que uno mismo y la organización precisa uno sepa y pueda.

**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Son aquellos elementos agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

**Investigación de accidentes:** son aquellas acciones que permiten investigar para reunir datos, establecer causas y eliminar los factores generadores de los mismos. El objetivo final es tratar de evitar la repetición del accidente.

**Trabajador calificado:** es aquel quien se reconoce que tiene las aptitudes físicas necesaria, que posee la requerida inteligencia e instrucción y que ha adquirido la destreza y conocimientos necesarios para efectuar el trabajo en curso según normas satisfactorias de seguridad, cantidad y calidad.

**Personal Semana no Calendaria (guardias rotativas) \*:** se utiliza este término para identificar al personal que cumple una jornada semana de 36 (treinta y seis) horas en jornadas de 6 (seis) horas diarias, en equipos rotativos de turnos continuados, como así también el que trabaja como personal de turno, es decir en jornadas de 6 (seis) horas todos los días con excepción de su franco semanal equivalente al franco hebdomadario.

## 1. INTRODUCCION

La *calidad de vida laboral* se refiere al carácter positivo o negativo de las condiciones de trabajo en un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un medio ambiente que sea excelente para los empleados, además contribuye al factor económico de la organización. Está relacionado con políticas de recursos humanos que afectan directamente o indirectamente a los empleados, en cuanto a: seguridad laboral (como salud y bienestar de los trabajadores), compensaciones y beneficios (en cuanto a la remuneración suficiente y justa), desarrollo y promoción, estabilidad laboral, etc..

Hoy en día las empresas deben elaborar políticas y prácticas innovadoras en este campo, que reflejen y respeten las necesidades de todos los trabajadores de acuerdo al conjunto de objetivos de la misma, generando de esta manera ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores, para ello es necesario realizar continuos cambios.

La concientización de los Directivos, Gerentes, Supervisores y Empleados, en cuanto a la calidad de vida laboral mejoran el funcionamiento financiero de la Empresa, logrando de esta forma un alto grado de satisfacción en el trabajo, fortaleciendo la confianza y lealtad de los empleados, reduciendo costos operativos, ausentismos e incrementado la reputación.

Recursos Humanos debe proveer conocimientos y herramientas necesarias a los empleados para desempeñarse correctamente en sus puestos de trabajo, que aseguren la Calidad de Vida de los empleados.

A través del presente trabajo se evaluará a la Empresa Provincial de Energía de Córdoba y en función de los resultados, se propondrá desde los RRHH políticas que ayuden a lograr este fin.



## **2. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN**

### **2.1 Reseña Histórica**

E.P.E.C. es una Empresa dedicada a la generación, distribución y comercialización de la energía eléctrica en la provincia de Córdoba.

Cuenta con diversas estaciones generadoras (hidráulicas, térmicas y mecánicas), así como también con estaciones distribuidoras y reductoras, que dan soporte a todo el ciclo energético de la Provincia.

Hasta el 11 de Noviembre de 1946, el servicio público de electricidad de la Ciudad de Córdoba, era atendido por la "Compañía de Luz y Fuerza Motriz de Córdoba" y "Compañía General de Electricidad de Córdoba", quienes lo hacían en virtud de concesiones anteriormente otorgadas.

En ese mismo año el Gobierno Provincial dispone la caducidad de las concesiones y la incautación de los bienes afectados al servicio público de electricidad en la Ciudad de Córdoba mediante varios decretos.

Esta medida fue adoptada a raíz del peligro grave e inminente de interrupción del servicio, originando el déficit de potencia frente a la creciente demanda y el deplorable estado de las instalaciones de las concesionarias. Mas tarde, también por decreto, se crea la Comisión Administradora del Servicio Público de Electricidad (C.A.S.P.E.), organismo especial bajo cuya administración quedó el servicio de electricidad de la ciudad y pueblos aledaños afectados.

En octubre de 1948, (por decreto), se dispone la intervención de las usinas y redes que integraban el denominado "Sistema de las Sierras", propiedad de la Compañía Central Argentina de Electricidad S.A. (Grupo ANSEC) que comprendía entre otras localidades: Cosquín, La Falda, La Cumbre, Capilla del Monte, Valle Hermoso, y otras.). Las usinas



intervenidas (Villa María y Sistema de las Sierras) pasan a la jurisdicción de la Energía Eléctrica dependiente del entonces Ministerio de Obras Públicas.

A esta altura de los tiempos existían dos dependencias del estado D.G.E.E. y C.A.S.P.E. afectadas a un mismo objetivo: Provincialización de los servicios. El 31 de Diciembre de 1952, de acuerdo a la ley N° 4358, con vigencia a partir del 1° de Abril de 1953, se crea EPEC, la cual fusiona a los dos organismos existentes, Con posterioridad, en el año 1959, se le incorporan dos grupos de servicios pertenecientes a la Ex Compañía sudamericana de Servicios Públicos (S.U.D.A.M.) y el resto de los que prestaba la Compañía Central Argentina de Electricidad en el interior de la provincia.

El 27 de Marzo de 1978, por Ley N° 6152, se aprueba el Estatuto Orgánico de EPEC, modificado por ley N° 7066 en Marzo de 1984. El 12 de Diciembre de 1980 por decreto N° 2254 del 30 de Octubre de 1980, del Poder Ejecutivo Nacional, se concreta la transferencia de los servicios de Agua y Energía Sociedad del Estado al territorio cordobés, los cuales se incorporaron al patrimonio de EPEC.

Dado el proceso de integración del Sistema Eléctrico Nacional; EPEC pasa a formar parte del mismo a partir de Diciembre de 1980, manteniendo su independencia como empresa provincial e intercambiando energía y reserva de potencia.

En la actualidad la Empresa cuenta con 3.412 (tres mil cuatrocientos doce) empleados desempeñándose en las distintas áreas de la empresa, de los cuales, 125 (ciento veinticinco) desarrollan sus tareas en las distintas guardias dependiente de la Delegación de Córdoba Capital las que están distribuidas en 4 (cuatro) zonas geográficas de la ciudad: Guardia Norte 36 (treinta y seis) empleados, Sur 32 (treinta y dos) empleados, Argüello 30 (treinta) empleados y Este 27 (veintisiete) empleados,. En el interior de la Provincia existen 7 (siete) Delegaciones de Zonas que cuentan también con su propia Guardia, con un total de 155 (ciento cincuenta y cinco) trabajadores pertenecientes a estas Delegaciones.

Las zonas y cantidad de empleados mencionados, ut supra serán objeto del estudio para realizar nuestro trabajo de Intervención, representando aproximadamente el 8% del total de los empleados de la EPEC.

Las delegaciones de Guardias surgen por el gran crecimiento urbano y demanda de energía de la población de Córdoba. Lo que hacía necesario disponer de centros de atención para el mantenimiento de la red, en sitios más cercanos al usuario.

## **2.2 Pre-diagnóstico.**

Se seleccionó la Empresa Pública de Energía Eléctrica para realizar el Proyecto de Grado. El primer contacto que se tuvo con la Empresa fue a través de la Gerente Administración de Personal Dra. Lucero, María Silvia Irene, quien proporcionó información sobre el funcionamiento global de la Empresa y en particular sobre las distintas Guardias, en esta primera instancia se pudo adentrar en la temática de la Calidad de Vida Laboral y en particular, en lo que respecta a la Seguridad e Higiene, enfocando este tema a la Gestión de Recursos Humanos. **(ANEXO I)**

Además se entrevistó a uno de los Médicos con Especialidad en Medicina del Trabajo Dr. Dolce, Santiago, quien realiza las auditorias médicas de los accidentados, proporcionándonos una visión distinta a la temática, con datos estadísticos de accidentes, causas y efectos de los mismos, ausentismo, etc., a través de estos se pudo confeccionar parte del pre-diagnóstico, ya que la gran mayoría de los accidentes son provocados por actos inseguros del personal que presta servicios en las distintas guardias. **(ANEXO II)**.

Para culminar el análisis y armar el pre-diagnóstico, se efectuó una entrevista con el Jefe Superior Área Técnica de la Guardia Argüello **(ANEXO III)**, en la cual se pudo conocer específicamente el trabajo que se realizan en las guardias y algunas de las falencias existentes en cuanto a controles, seguridad y capacitación.



Por ultimo se realizaron Encuestas a algunos operarios, obteniendo información relevante en cuanto a la Calidad de Vida Laboral dentro del área, condiciones de trabajo, carga horaria, desarrollo de tareas, capacitaciones, etc. (ANEXO IV). De un total de 280 (doscientos ochenta) empleados que prestan sus servicios en todas las guardias de EPEC (Capital e Interior de Córdoba), se tomó una *muestra de 125* (ciento veinticinco) *agentes*, dependientes de las guardias de *Córdoba Capital* para la realización de las encuestas, análisis estadísticos, observaciones directas en los puestos de trabajo e información obtenida de legajos del personal, con previa autorización de las autoridades competentes (ANEXO V).

En base a las entrevistas expuestas en Anexos, observaciones directas realizadas e informes de capacitaciones al personal proporcionado por la Empresa, se confeccionó el presente pre-diagnóstico, el cual permitió descubrir la necesidad de gestionar una política de prevención de los riesgos de trabajo desde los Recursos Humanos destinados a las guardias de EPEC, debido a que se pone en evidencia lo siguiente:

- No hay capacitaciones orientadas a la necesidad de Seguridad Laboral.
- Inadecuado uso o empleo de elementos de protección personal.
- Actitudes incorrectas de trabajo.
- Falta de señalización, visual y acústica sobre condiciones de peligro.
- Los índices de accidentes son elevados.
- No existen supervisiones y controles de Higiene y Seguridad.

Cabe destacar que la Empresa Pública Proveedora de Electricidad actualmente no posee un contrato con una ART (aseguradora de riesgos de trabajo), la misma es **auto asegurada** (como lo define el art. 3 de la Ley 24.557) ya que cuenta con una solvencia económica financiera para afrontar costos de los infortunios laborales. Por lo que la posibilidad de prevenir e identificar los riesgos de trabajo es responsabilidad de la Empresa y existe una alta deficiencia en la gestión debido a la falta de controles.

### **3. DIAGNOSTICO**

#### **3.1 Recolección de Datos:**

Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo del presente fueron:

- Entrevistas abiertas (estructuradas y no estructuradas) y encuestas cerradas, sobre las que se hicieron mención en el tema anterior.
- Análisis de documentación y estadísticas de accidentes laborales ocurridos en el Área a intervenir.
- Observaciones directas de tipo participante al personal que desempeña funciones en las guardias, en cuanto a su forma de trabajar, si utilizan los elementos de seguridad, carga horaria, etc.

#### **3.2 Organización y Análisis de la Información**

De los datos otorgados por la Empresa Provincial de Energía de Córdoba, se procederá a realizar un análisis exhaustivo de los accidentes y sus consecuencias de cada guardia correspondientes a los años 2009, 2010 y 2011. El cual brinda la información necesaria para realizar el diagnóstico.

A fin de facilitar la posterior interpretación de los datos, se realizaran diferentes tablas correspondientes a cada una de las guardias de la Empresa.



Guardia Sur- Tabla N° 1

AÑO	LESION	ZONA LESION	CAUSA DEL ACCIDENTE	CANTIDAD DE DIAS POR ACCIDENTE
2009	Traumatismos internos	Hombro	Al sujetar una escalera	26
2010	Quemadura eléctrica	Ojos y cara	Al romper caja MN133 se produce fogonazo	8
2010	Traumatismos internos	Muslo	Al bajar de una escalera	10
2010	Quemadura eléctrica	Ojos	Al reponer fusible	5
2010	Heridas cortantes	Cabeza	Al golpearse con tornillos salientes de la escalera	9
2011	Luxaciones	Torax	Al levantar objeto pesado	14

- **Guardia Sur:** cuenta con 32 (treinta y dos) empleados y como puede observarse, los mayores números de lesiones fueron los **traumatismos internos** provocando una pérdida de 36 (treinta y seis) días de trabajo y las **quemaduras eléctricas** una pérdida de 13 (trece) días. Las ubicaciones de las lesiones predominaron en las zonas la cabeza y el tórax.



Guardia Este- Tabla N° 2

MES/AÑO	LESION	ZONA LESION	CAUSA DEL ACCIDENTE	CANTIDAD DE DIAS POR ACCIDENTE
2009	Traumatismos internos	Región Lumbosacra	Al retirar escalera transportándola sobre el hombro	10
2009	Quemaduras	Cara, cuello y brazos	Al colocar fusible explota produciendo fogonazo	23
2009	Heridas cortantes	Dedos de la mano	Al caer tapa de cajón de chapa de vehículo	7
2010	Quemaduras eléctricas	Cabeza	Por fogonazo en cámara al reponer caja	16
2010	Heridas cortantes	Cara y ojos	Al sostener escalera se desprende punta de pértiga desprendiéndose	11
2010	Heridas cortantes	Dedos de la mano	Al cortar cable	9
2010	Heridas cortantes	Región craneana	Al desprender gancho que sujeta la escalera	7
2010	Traumatismos internos	Región Lumbosacra	Al bajar del vehículo	6
2011	Efectos de la electricidad	Brazo	Al verificar servicio eléctrico en caja de fusible recibe descarga eléctrica	4

- **Guardia Este:** posee 27 (veintisiete) empleados. Tal como puede apreciarse las lesiones más frecuentes fueron **heridas cortantes** provocando una pérdida de 34 (treinta y cuatro) días de trabajo, en un segundo lugar las **quemaduras**, con 43 (cuarenta y tres) días perdidos y en el tercer lugar están los **traumatismos internos** con 16 (dieciséis) días perdidos. Las ubicaciones de las lesiones predominaron en la zona de los miembros superiores del cuerpo tales como, cabeza, cara, brazos y mano.



Guardia Argüello- Tabla N° 3

MES/AÑO	LESION	ZONA LESION	CAUSA DEL ACCIDENTE	CANTIDAD DE DIAS POR ACCIDENTE
2009	Contusiones	Hombro y codo	Al transportar escalera hacia el vehículo	5
2009	Contusiones	Mano	Al tropezar y caer a tierra	49
2009	Contusiones	Hombro, codo y región lumbosacra	Al colisionar moto con auto dirigiéndose a su lugar de trabajo	24
2009	Fractura	Torax y hombro	Al romperse poste que sostenía la escalera y caer al suelo	73
2009	Traumatismos internos	Dedos de la mano	Al descender de la escalera	13
2010	Traumatismos internos	Región craneana y mano	Al estar en barquilla se enreda con cable y se precipita a tierra	236
2010	Traumatismos internos	Pierna	Al transportar escalera resbala y sostiene la escalera sin precipitar a tierra	7
2010	Heridas cortantes	Región craneana y mano	Golpe de la cabeza contra gancho porta pértiga	9
2010	Contusiones	Región lumbosacra	Accidente en vía pública auto vs camioneta	8
2011	Quemaduras	Antebrazo	Al reponer fusible se pone en corto circuito	13
2011	Heridas cortantes	Mano	Al pelar un cable con cutter	9

\* **Guardia Argüello:** 30 (treinta) empleados son los que actualmente desempeñan sus funciones en este sector, se puede destacar que la guardia Argüello, es la que mas días perdidos ha tenido por lesiones provocadas por los accidentes de trabajo con un total de 446 (cuatrocientos cuarenta y seis) en los últimos 3 (tres) años, se destacan entre las lesiones mas predominantes **los traumatismos internos** con 256 (doscientos cincuenta y seis) días perdidos y las **contusiones** con una total de 86 (ochenta y seis) días perdidos de trabajo, por **heridas cortantes y fracturas** se perdieron 104 (ciento cuatro) días. Las ubicaciones de las lesiones predominan en la zona de los miembros



superiores del cuerpo, hombros, codos, cabeza y el tórax. Cabe destacar que esta Guardia es la única que ha tenido un accidente de trabajo, cuyo incidente ha dejado una secuela física al trabajador otorgándose por este un total de 236 (doscientos treinta y seis) días de carpeta medica por “accidente de trabajo”, a demás en el año 2009 se produjo un accidente in itinere en este sector, generándole al agente una lesión con traumatismos internos provocando una pérdida de 24 (veinticuatro) días.

**Guardia Norte- Tabla N° 4**

MES/AÑO	LESION	ZONA LESION	CAUSA DEL ACCIDENTE	CANTIDAD DE DIAS POR ACCIDENTE
2009	Fracturas	Dedos de la mano	Al estar acomodando escalera se sale tapa de caja J-23	23
2009	Cuerpo extraño en el ojo	Ojos	Por desprenderse partícula de madera al cargar madera	1
2010	Contusiones	Rodilla	Al caer de la escalera	38
2010	Heridas cortantes	Ojos	Se precipitó escalera sobre la cara	10
2010	Heridas cortantes	Ojos	Se precipitó la escalera sobre la cara	5
2011	Contusiones	Ojos	Fusible se desengancha de la punta de la pértiga y golpea el ojo derecho	6
2011	Contusiones	Dedos de las manos	Al destrabar parte extensible de escalera ésta se giró y al evitar que cayera impactó sobre el cuerpo	36
2011	Contusiones	Tobillo	Caída de la escalera	36
2011	Contusiones	Cara, codo y región dorsal y cervical	Choque del vehículo, al dirigirse por Av. Japón para atender un reclamo	21
2011	Contusiones	Nariz, pierna y boca	Choque del vehículo, al dirigirse por Av. Japón para atender un reclamo	19



- **Guardia Norte:** 36 (treinta y seis) los empleados pertenecen a esta guarida, en la tabla se destacan las lesiones: **contusiones provocando** con una pérdida de 156 (ciento cincuenta y seis) días y las **heridas cortantes** 15 (quince) días.

De la información anteriormente expuesta se puede destacar lo siguiente:

*Lesiones mas frecuentes:*

<b>Lesiones</b>	<b>Cantidad de Empleados</b>	<b>%</b>
Contusiones	10	28%
Heridas Cortantes	9	25%
Traumatismos	7	19%
Quemaduras	6	17%
Otros	4	11%
<b>Total de Lesionados</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Zonas del cuerpo más afectadas:*

- Hombros
- Ojos
- Muslos
- Región craneana
- Tórax
- Región lumbosacra
- Cara
- Dedos de la mano
- Ante Brazo y brazos
- Mano
- Pierna



En fusión del análisis de los datos anteriormente expuestos, se puede concluir que:

- ⇒ Los accidentes en gran medida fueron provocados por falta de utilización de los elementos de protección personal, por distracción de los trabajadores al realizar su tarea y la falta de control a los mismos. Esta información deriva no solo del análisis e investigación que se realizó de los accidentes ocurridos, (como puede observarse en las tablas anteriormente descriptas), si no también de las observaciones directas realizadas a los operarios de las guardias cuando desarrollaban su trabajo y de las entrevistas que se realizaron a los distintos responsables
- ⇒ El 9% de los accidentes ocurrieron en la Guardia Argüello, provocando una de 446 (cuatrocientos cuarenta y seis) días laborales.
- ⇒ La mayoría de las lesiones se produjeron en la parte superior del cuerpo (cabeza, cara, ojos, tórax, manos), lo que determina la falta de utilización de los elementos de protección personal, tal como se menciona anteriormente.
- ⇒ El elemento de trabajo que provocó la mayor cantidad de accidentes fue la escalera, demostrando una incorrecta manipulación del objeto de trabajo.

A través de las observaciones directas realizadas a distintos operarios de las guardias, se pudo observar un exceso de confianza al realizar las tareas, que se refleja en la no utilización de arnés cuando desarrollan trabajos a altura, falta de utilización de cascos, (por considerarlos incómodos e innecesarios) ó bruscas maniobras con los elementos de trabajo, entre otros, lo que conlleva a que ocurran los accidentes.

Esta situación es conocida por los Responsables de las Guardias y la Gerencia de Administración de Personal, los cuales han planteados políticas de prevención tales como cursos de concientización, para tratar de evitar o reducir los accidentes y hasta ahora no han tenido resultados positivos, ya que no se le realiza un seguimiento y esas políticas quedan sin efecto.

### 3.3 Interpretación de Datos

De un informe de Medicina Laboral sobre accidentes de trabajo ocurridos en las guardias (Córdoba Capital) de los últimos **3 (tres) años** -2009, 2010 y 2011-, se detecta que de los 125 empleados de las diversas guardias, 36 (treinta y seis) operarios sufrieron un accidente de trabajo, representando el **29%** del total, implicando una **pérdida de más de 800 días** de trabajo. **ANEXO VI**

Para realizar un análisis mas detallado de la información anteriormente descripta, se individualizarán los accidentes ocurridos por guardia y por año.

#### AÑO 2009:

GUARDIA	CANTIDAD DE EMPLEADOS	CANTIDAD DE ACCIDENTES	DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES
SUR	32	1	26
ESTE	27	3	50
ARGÜELLO	30	5	164
NORTE	36	2	24
<b>TOTAL</b>	125	11	264

#### AÑO 2010:

GUARDIA	CANTIDAD DE EMPLEADOS	CANTIDAD DE ACCIDENTES	DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES
SUR	32	4	32
ESTE	27	5	49
ARGÜELLO	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>260</b>
NORTE	36	3	53
<b>TOTAL</b>	125	16	394



**AÑO 2011:**

<b>GUARDIA</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEADOS</b>	<b>CANTIDAD DE ACCIDENTES</b>	<b>DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES</b>
<b>SUR</b>	32	1	14
<b>ESTE</b>	27	1	4
<b>ARGÜELLO</b>	30	2	22
<b>NORTE</b>	36	5	118
<b>TOTAL</b>	125	9	158

*Nota: Del detalle de cada guardia se puede observar que en el año 2010, se produjeron la mayor cantidad de accidentes provocando un alto indice de días perdidos.*

Como resumen de los datos expresados en las tablas anteriores, se confecciona una tabla en donde se detallan las cantidades de operarios que sufrieron accidentes, y los días perdidos como consecuencia de los mismos, de las guardias Sur, Este, Argüello y Norte, correspondiente a los Años 2009, 2010 y 2011:

<b>GUARDIA</b>	<b>CANTIDAD DE EMPLEADOS</b>	<b>CANTIDAD DE ACCIDENTES</b>	<b>DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES</b>
<b>SUR</b>	32	6	72
<b>ESTE</b>	27	9	93
<b>ARGÜELLO</b>	30	11	446
<b>NORTE</b>	36	10	195
<b>TOTAL</b>	125	36	806

*Nota: Como se puede observar en los datos expuestos, las guardias que han sufrido mayor cantidad de accidentes en los últimos 3 años fueron las Guardias Argüello con 11 (once) personas accidentadas y la Norte con 10 (diez). Provocando un total de 641 (seiscientos cuarenta y un) días perdidos.*

Para continuar con el análisis de los datos proporcionados por la Empresa, de la temática de interés, se presenta una tabla comparativa de los índices exigidos por la Ley correspondientes a los años 2009, 2010 y 2011 de las Guardias; el cual luego se utilizará como sustento numérico para la elaboración del diagnóstico.

Para obtener dicha información se procedió a realizar una consulta en SQL (Lenguaje Estructurado de Consulta) sobre la base del PAT (Proyecto de Actualización



Tecnológica), que es el sistema que actualmente utiliza en la Empresa, y aplicando las fórmulas de cálculos correspondientes pudimos determinar lo siguiente:

<b>AÑO</b>	<b>INDICE DE INCIDENCIA</b>	<b>INDICE DE FRECUENCIA</b>	<b>INDICE DE GRAVEDAD</b>	<b>INDICE DE PERDIDA</b>	<b>INDICE DE BAJA</b>
<b>2009</b>	88	47	1.28	2112	24
<b>2010</b>	128	68.37	1.68	3152	24,62
<b>2011</b>	72	38.46	0.67	1264	17,55

Se puede determinar que el año 2010 constituye el periodo en el que mayor cantidad de accidentes se produjeron, esto se ve reflejado en el índice de incidencia, lo que a la vez, que trajo como consecuencia grandes pérdidas en cuanto a factor humano y días caídos de trabajo.

Si a estos datos se los relaciona con la cantidad de reclamos de usuarios recibidos y atendidos por el personal de las guardias, en los periodos analizados, se podrá realizar un análisis comparativo con los resultados de los índices previamente mencionados.

<b>AÑO</b>	<b>RECLAMOS RECIBIDOS DE LOS USUARIOS</b>	<b>RECLAMOS ATENDIDOS POR OPERARIOS</b>	<b>RECLAMOS DE USUARIOS NO ATENDIDOS</b>
<b>2009</b>	117.837	101.584	16.253
<b>2010</b>	115.180	100.351	14.829
<b>2011</b>	116.202	97.597	18.605

De lo anteriormente expuesto, se deriva que el año 2010 fue el periodo en el que más reclamos de usuarios se atendieron por parte del personal de las guardias. Lo cual coincide con el año en que se produjeron la mayor cantidad de accidentes de trabajo. Se puede inferir que, al enforcar la atención en cumplir con los reclamos de los usuarios, no se tuvo en cuenta la cantidad de operarios disponibles para la atención de los mismos, la forma de trabajo, las capacidades, el control de la forma en como realizaban las tareas, provocando esto una mayor cantidad de accidentados y días perdidos.

A demás se puede observar que en el año 2011, se advierte una disminución de accidentes, pero también se advierte que fue al año en el que menos reclamos se pudieron atender debido a la falta de personal provocada por los accidentes ocurridos en el año anterior.

### 3.4 Explicitación del Diagnóstico

En base a los datos analizados se puede concluir que en la Empresa en estudio, se observa una falta de formación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, ignorancia al respecto de los riesgos a los que se exponen los trabajadores, desconocimiento a cerca de nuevos procedimientos existentes y pasividad frente a los problemas que se presentan. Lo anterior, se ve principalmente reflejado en el sector de las Guaridas, en un incremento de los accidentes, causado sobre todo por la falta de previsión, ausencia de controles por parte de los encargados, no utilización de elementos de protección ó utilización inadecuada por falta de capacitación, sobre carga de trabajo, etc.

A lo anterior se le suma la actitud marcadamente pasiva que presentan los directivos de la Empresa al respecto de las irregularidades cometidas.

Todo esto coincide con lo que la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo) denomina como “*hambre de información*”, descrito en el Marco Teórico.

También se pone en manifiesto la importancia que la Empresa le da a la atención de los reclamos, sin tener en cuenta todo lo analizado hasta aquí sobre la Calidad de Vida Laboral, en cuanto a seguridad, protección personal, capacidad, cantidad de operarios disponible para atender dichos reclamos, lo que conlleva a una sobrecarga de trabajo, e inevitablemente hace que se produzcan más accidentes, provocando una disminución del factor humano, perdidas de días de trabajo, afectando también la atención que la Empresa le brinda a los usuarios.



Todo esto sumado a la fuerte cultura de los operarios con el concepto “a mí nunca me va a pasar”, lo que provoca un exceso de confianza, produciendo una gran cantidad de accidentes y falta de medidas por parte de los responsables para contrarrestar dichas conductas.

De la situación expuesta deriva el interés en establecer una política clara de prevención que tenga como objetivo eliminar o reducir los factores de riesgos en el contexto laboral de las Guardias.

Para profundizar este Diagnóstico y tener una visión más amplia de la situación de la Empresa, realizamos un análisis **F.O.D.A (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)**

**1º** Las **Debilidades** pudimos determinar las siguientes: falta de políticas de seguridad e higiene, falencias en cuanto a los sistemas de capacitación derivando a una incorrecta utilización de los recursos materiales y el entorpecimiento de las actividades que se desarrollan en las guardias.

**2º** Por otra parte las **Amenazas** adicionales son los fenómenos climáticos extraordinarios (huracán), las conductas de los ciudadanos en cuanto a las conexiones clandestinas ya que originan un riesgo al trabajador, debido a que generan conexiones inesperadas y por más que se cuente con medidas de seguridad el riesgo esta presente. Que hacen que las condiciones de trabajo sean aún más adversas que en situaciones normales.

**3º** Las **Fortalezas** detectadas son los recursos económicos para solventar capacitaciones, otorgar elementos de seguridad, contar con recursos humanos para la realización de capacitaciones y poseer un lugar físico para brindarlas o dictarlas, existencia de un departamento de capacitación para poner en prácticas las mismas, la organización cuenta con un sistema informático de capacitación.



4° En cuanto a las **Oportunidades** consideramos el constante desarrollo tecnológico en seguridad (nuevas tecnologías), existencia legal para proteger al empleado, bibliografía, legislaciones vigentes y normas técnicas.

#### **4. PLAN DE INTERVENCION**

##### **4.1 Justificación de la Intervención**

El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes, en la medida en que pasamos la mayor parte del tiempo en función del trabajo, nuestra vida por lo tanto también, la salud depende y están determinadas en la sociedad, de acuerdo como se realicen y organicen el trabajo y el consumo.

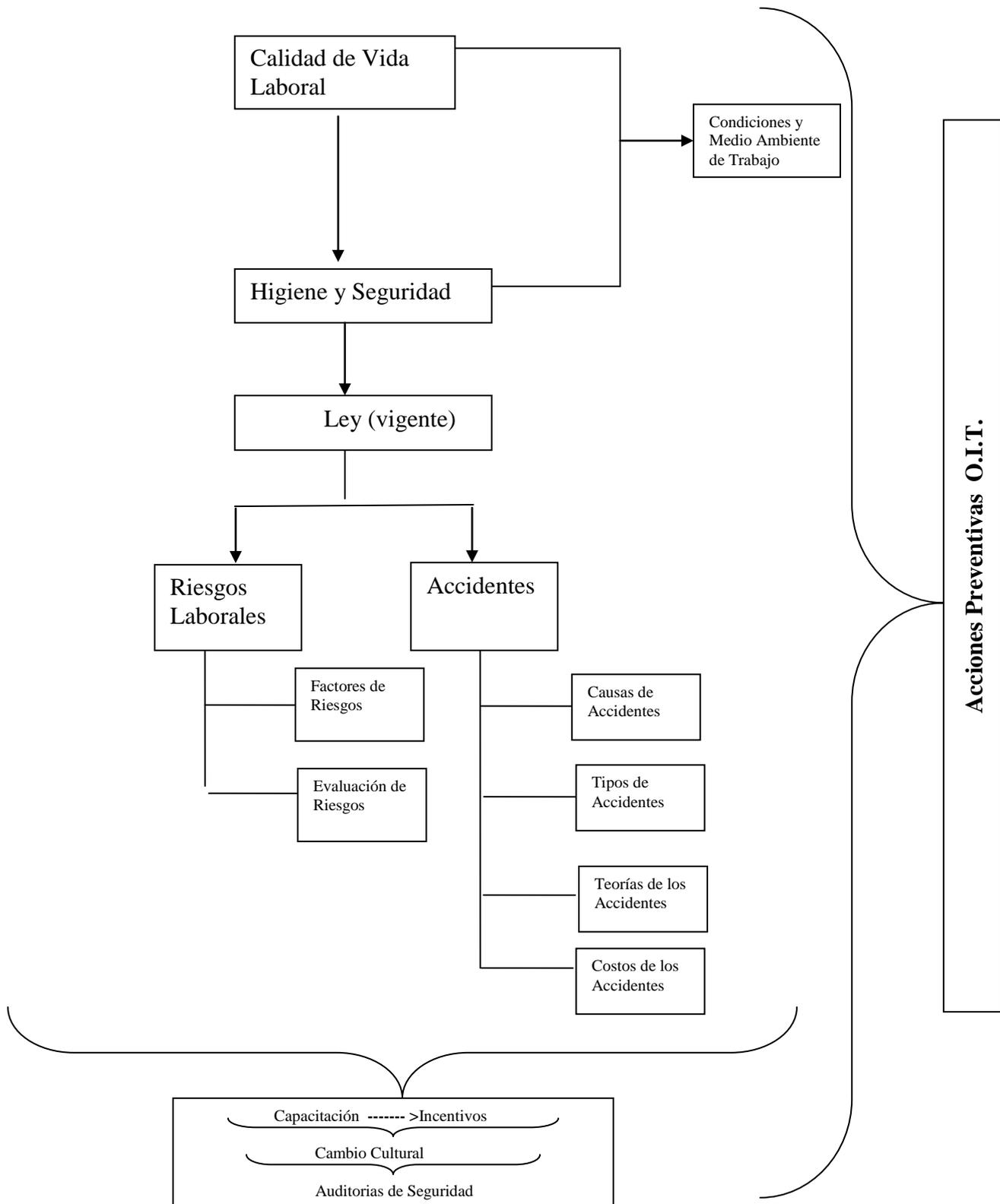
Si bien, debe existir un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en si mismo y una mejora de la calidad de vida. Un desequilibrio entre las exigencias del medio y las necesidades y aptitudes pueden generar una mala adaptación, presentando como posibles consecuencias accidentes de trabajo.

Del contacto con la Empresa a través de entrevistas, observaciones directas y datos otorgados por la misma, se puede afirmar la existencia de falencias en cuanto a condiciones y practicas inseguras, reflejando esto un alto índice de accidentes, incumplimiento en cuanto a normativa vigente, derivando así el interés en establecer una política de prevención con el objetivo de reducir o eliminar factores de riesgo presentes en el contexto laboral. De esta manera será posible promover un cambio cultural a través de la concientización y auditorías de control para optimizar la calidad de calidad laboral.



**4.2 Marco Teórico**

**4.2.1 Esquema Conceptual**



#### **4.2.2 Calidad de Vida Laboral<sup>1</sup>**

La Calidad de Vida Laboral es una filosofía de gestión que destaca la dignidad de la persona que trabaja, buscando generar las posibilidades de influenciar eficazmente en el propio ambiente de trabajo a través de las decisiones que afectan al mismo, promoviendo de alguna manera la gestación de cambios en la cultura de la organización, tendientes a promover el bienestar físico y emocional de los trabajadores como es decir le brinda oportunidades de mejora y desarrollo.

#### **4.2.3 Higiene en el Trabajo:**

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y del ambiente físico donde se ejecuta. La higiene del trabajo esta relacionada con el hombre y su ambiente de trabajo.

La higiene tiene carácter eminentemente preventivo, su objetivo es la eliminación de las causas de enfermedades profesionales, reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos, prevención del empeoramiento de enfermedades y de lesiones, mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo. Estos objetivos pueden obtenerse por la educación de los obreros, jefes, gerentes, etc. Indicando los peligros existentes y enseñando como evitarlos; manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la empresa; por los estudios de observaciones de nuevos procesos o materiales que puedan utilizarse.

#### **4.2.4 Seguridad del Trabajo:**

Es el conjunto de medidas técnicas educacionales y medicas orientadas a instruir o conservar a las personas a cerca de las necesidades de implementación de las prácticas preventivas.

---

<sup>1</sup> Lic. Adriana Devalle: Calidad de Vida Laboral II, guía de estudio I.U.A Edición Diciembre 1998

Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.

El programa debe ser establecido partiendo de que la prevención de accidentes se alcanza mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas y que solo pueden ser bien aplicadas por medio de un trabajo en equipo.

**El significado de seguridad e higiene** es prevenir los riesgos en todo el ámbito laboral, tratando de evitar accidentes y disminuir la gravedad de los accidentes que se produzcan.

Todos los integrantes de la organización son los responsables de la seguridad e higiene en el trabajo.

Los supervisores desempeñan una función primordial en el programa de seguridad e higiene, ellos deben:

- *estar alerta*
- *enseñar*
- *crear actitudes seguras.*

En cuanto a los trabajadores no jerárquicos su responsabilidad se sintetiza en:

- *Cumplir las normas de seguridad*
- *Trabajar teniendo en cuenta las normas de seguridad*
- *Preocuparse por su salud y por la de sus compañeros*
- *Usar los equipos de protección personal siempre que sea necesario*
- *Conservar y mantener en buen estado los equipos de seguridad*
- *Colaborar en el mantenimiento, orden y limpieza del sector de trabajo*
- *Reportar toda condición insegura*
- *Reportar los cuasi-accidentes, o accidentes que han ocurrido*



- *Reportar toda lesión por mas pequeña que sea*
- *Participar en los programas de seguridad, hacer sugerencias*
- *Observar a los empleados nuevos apoyando la labor del supervisor.*

#### **4.2.5 Condiciones de Trabajo seguras y saludables<sup>2</sup>:**

Se debe tener en cuenta:

- Mayor o menor grado de autonomía y autocontrol que posibilita la ejecución del trabajo
- Mayor o menor posibilidad de utilizar distintas habilidades y destrezas versus la repetición mecánica de la misma y limitada habilidad
- Mayor o menor grado de retroalimentación sobre el proceso de trabajo, sobre las propias acciones, puede apreciar de que forma contribuye al proceso de trabajo y la importancia de su contribución.
- Mayor o menor posibilidad de realizar tareas complejas y la importancia que esto conlleva.
- Mayor o menor posibilidad de planificar el propio trabajo o solo ejecutarlo.

**Condiciones de Trabajo:** conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su conducta.

**Condiciones de Trabajo del puesto:** aquellos factores del ambiente físico, del ambiente psicosocial y los aspectos de contenido y organización del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador en sentido integral y que influyen sobre las facultades del sujeto.

**Puesto:** la concepción, diseño, a las características técnicas, al entorno intermedio del mismo y a la organización y contenido del trabajo.

---

<sup>2</sup> Lic. Adriana Devalle: Calidad de Vida Laboral II, guía de estudio I.U.A Edición Diciembre 1998



#### 4.2.6 Causas de Accidentes<sup>3</sup>.

El desarrollo de nuestro trabajo nos conlleva a creer que todo accidente tiene una o varias causas, para ello determinaremos los factores que nos ayuden a prevenirlos.

Las causas de accidentes pueden ser **causas básicas y causas inmediatas**. Las causas básicas son aquellas causas generales y profundas que están relacionadas con la organización de la empresa y del trabajo, y que se encuentran detrás de todo accidente, aunque aparentemente en forma indirecta.

Las causas indirectas son aquellas que indirectamente originan el accidente.

Ambos tipos de causas tienen estrecha relación

Para que haya una causa inmediata deben existir una o varias causas básicas, que son las más importantes.

Las causas básicas dan origen a condiciones inseguras y a acciones inseguras de trabajo.

Las causas inmediatas son justamente estas condiciones y acciones inseguras

#### **Causas básicas e inmediatas**

No se debe confundir causa básica con causa inmediata. La causa inmediata de un accidente puede ser la falta de un elemento de protección, pero la causa básica puede ser que el elemento de protección no se utilice porque resulta incómodo.

La causa inmediata es la ausencia de protección individual (calzado de seguridad), pero la causa básica está por descubrir y es fundamental investigar porque no llevaba puesto un calzado adecuado.

#### **Causas básicas originadas por factores personales**

- Falta de capacitación para desarrollar el trabajo que se tiene asignado
- Falta de motivación o motivación inadecuada
- Intenta ahorrar tiempo o esfuerzos y/o evitar incomodidades

#### **Causas básicas originadas por factores de trabajo**

- Falta de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas.
- Diseño o mantenimiento inadecuado de las máquinas y equipos.

---

<sup>3</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández



- Hábitos de trabajo incorrecto.
- Uso inadecuado o incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones de trabajo.

### **Causas inmediatas**

Las causas inmediatas se originan por actos inseguros o condiciones inseguras.

#### ***Causas inmediatas originadas por actos inseguros***

- Realizar trabajos para los que no se está debidamente autorizado.
- Trabajar en condiciones inseguras o a velocidad excesivas.
- No dar aviso de las condiciones de peligro que se observen, o no señalar.
- No utilizar, o anular, los dispositivos de seguridad con que va equipadas las máquinas o instalaciones.
- No usar las prendas de protección individual establecidas o usar prendas inadecuadas.
- Usar ropa de trabajo inadecuado.

#### **Causas inmediatas originadas por condiciones inseguras**

- Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones.
- Protecciones y resguardos inadecuados.
- Falta de sistemas de aviso, de alarma o de llamada de atención
- Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo.
- Falta de señalización de puntos o zonas de peligro.

Los factores considerados anteriormente pueden hacerse que las personas no sepan, no puedan, o no quieran trabajar con seguridad. El accidente viene provocado por el encadenamiento de dicho factores.

Si se elimina uno de los factores, el accidente no se produce.

### **4.2.7 Teoría de la Causa de los Accidentes.<sup>4</sup>**

Los accidentes se definen como sucesos imprevistos que producen lesiones, muerte, pérdida de producción y daños en bienes y propiedades. Es muy difícil prevenirlos si no se comprenden sus causas. Ha habido muchos intentos de elaborar una teoría que

---

<sup>4</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández



permita decidir éstas, pero ninguna de ellas ha contado, hasta ahora, con una aceptación unánime.

Investigadores de diferentes campos de la ciencia y de la técnica han intentado desarrollar una teoría sobre las causas de los accidentes que ayuda a identificar, aislar y eliminar los factores que causan o contribuyen a que ocurran accidentes.

Entre estas, se pueden mencionar las siguientes:

#### **4.2.7.1 La teoría del Domino<sup>5</sup>:**

Según W.H. Heinrich (1931), quien desarrollo la denominada teoría del “efecto domino”, el 88% de los accidentes de trabajo están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos. Puesto una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en el que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de domino, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente:

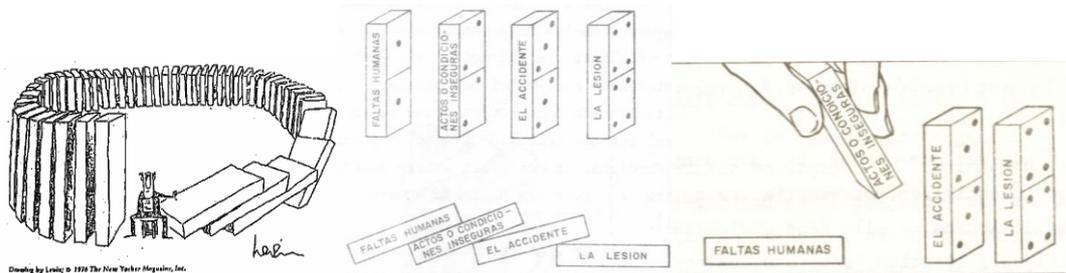
1. Antecedentes y entorno social
2. Fallo del trabajador
3. Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico
4. Accidente
5. Daño o lesión

Heinrich propuso que la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante.

Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo a su teoría, está presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones.

---

<sup>5</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández



#### 4.2.7.2 La Teoría de la causalidad múltiple<sup>5</sup>:

Aunque procede de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y sub-causas que constituyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de estos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes:

- \* **De comportamiento:** En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajo, como una actitud incorrecta, la falta de conocimiento, una condición física y mental inadecuada.

- \* **Del Ambiente:** En esta categoría se incluyen la protección inapropiada de los otros elementos de trabajo peligrosos y de deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros.

El principal aporte de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, suele ser el resultado de una única causa o acción.

#### 4.2.8 Accidente e incidente de trabajo:

El concepto de accidente de trabajo ha ido variando a medida que se producen cambios tecnológicos. Heinrich en 1956 definió accidente de trabajo como un evento no planeado ni controlado, en el cual la acción, ó reacción de un objeto sustancia, persona ó

<sup>5</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández



radiación, resulta en lesión ó probabilidad de lesión. Blake separa el concepto de accidente del de lesión, para él, “es una secuencia no planeada ni buscada, que infiere ó interrumpe la actividad laboral”.

Johnson define accidente como “una transferencia indeseada de energía ó una inferencia a una transferencia deseada, debido a la falta de barrera ó controles que producen las lesiones, pérdidas de bienes ó interfieren en procesos, procedidos de secuencias de errores de planeamiento y operación los cuales:

- \* No se adaptan a cambios en factores físicos o humanos.
- \* Producen condiciones y/o actos inseguros, provenientes del riesgo de la actividad que interrumpen o degradan la misma”.

Una parte importante del accidente son los **incidentes**, que son sucesos no planeados ni previstos, que pudiendo producir daños o lesiones, por alguna “casualidad” no los produjeron, es decir son aquellos similares a un accidente pero no causan lesiones ó daños a bienes o procesos, pero causan pérdidas de tiempo.

#### 4.2.9 Clasificación de Accidentes<sup>6</sup>

No existe una clasificación única para los tipos de accidentes que ocurren en el ambiente laboral, las estadísticas, de acuerdo a sus características, clasifican los accidentes según su tipo de acuerdo a sus objetivos.

En todo caso se debe destacar que el tipo de accidente se puede definir diciendo “*que es la forma en que se produce el contacto entre el accidentado y el agente*”

*Accidentes en los que el material va hacia el hombre:*

- Por golpe

---

<sup>6</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández

- Por atrapamiento
- Por contacto

*Accidentes en los que el hombre va hacia el material*

- Por pegar contra
- Por contacto con
- Por prendimiento
- Por caída a nivel
- Por caída a desnivel
- Por aprisionamiento

*Accidentes en los que el movimiento relativo es indeterminado*

- Por sobreesfuerzo
- Por exposición

#### **4.2.10 Tipos de Accidentes de Trabajo<sup>7</sup>**

Se llaman tipos de accidentes de trabajo, a las formas o mecanismos según los cuales se realice el contacto entre los trabajadores y el elemento que provoca la lesión ó muerte.

Los accidentes según su riesgo causal pueden agruparse según:

- El lugar y la superficie de trabajo
- Las herramientas
- Las máquinas
- La electricidad
- Los incendios
- Almacenamiento, manipulación y transporte de carga
- La señalización

---

<sup>7</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández

- El mantenimiento

*Clasificaciones más usadas*

1. Caída de personas a distinto nivel: caída a un plano inferior al de sustentación.
2. Caída del personal al mismo nivel: caída que se produce en el mismo plano de sustentación.
3. Caída de objetos en altura por desplome o derrumbamiento: caída de elementos por pérdida de estabilidad de la estructura al que pertenece.
4. Caída de objetos en manipulación: caída de objetos ó de materiales durante la ejecución de trabajos ó en operaciones de transporte y elevación por medios manuales o con ayudas mecánicas.
5. Choque contra objetos inmóviles: encuentro violento de una persona ó de una parte de su cuerpo con uno ó varios objetos colocados en forma fija ó en situación de reposo.
6. Proyección ó suspensión de fragmentos ó partículas: circunstancias en que se puede manifestar en lesiones producidas por piezas, fragmentos ó pequeñas partículas de material, proyectadas por una máquina, herramientas ó materia prima a conformar.
7. Atrapamiento por ó entre objetos ó herramientas: situación que produce cuando una persona ó parte de su cuerpo es enganchada ó aprisionada por mecanismos de la máquina ó entre objetos, piezas o materiales.
8. Sobreesfuerzos: desequilibrio que se producen entre la capacidad física de un operario y la exigencia de la tarea.
9. Explosión a temperaturas ambientales extremas: permanencia en un ambiente con calor ó frío excesivo.
10. Explosión a contactos eléctricos: es todo contacto de la persona directamente con partes activas en tensión ó con masas puestas accidentalmente en tensión.



11. Explosión: liberación brusca de una gran cantidad de energía que produce un incremento violento y rápido de la tensión, con desprendimiento de calor, luz y gases, pudiendo tener su origen en distintas formas de transformación.
12. Atropellos o golpes con vehículos: son los producidos por vehículos en movimientos empleados en las distintas fases del proceso realizadas por la empresa.

#### **4.2.11 Criterios para Seleccionar Accidentes o Incidentes a Investigar<sup>7</sup>**

La finalidad de la Investigación de Accidentes de Trabajo es, descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los llamados “accidentes”, buscando causas y no culpables.

El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

La Investigación del Accidente desde el punto de vista de la prevención se define como:

“La técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido, a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos, determinar el por que de lo sucedido e implementar las medidas correctas para eliminar las causas y evitar repetición del mismo accidente o similar”.

Los objetivos de la Investigación de los Accidentes son:

##### *DIRECTOS:*

1. Conocer los hechos sucedidos
2. Identificar las causas que lo han producido.

---

<sup>7</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández



*PREVENTIVOS:*

1. Eliminar las causas para evitar casos similares.
2. Hacer uso de las experiencias para la prevención.

***Criterios de la O.I.T. para seleccionar accidentes o incidentes a investigar.***

La O.I.T. considera que se deben investigar los accidentes que:

- \* Ocasionen muerte o lesión grave.
- \* Los accidentes que provocando lesiones menores, se repitan ya que revelan situaciones o prácticas de trabajo peligrosas y que deben corregirse antes de que ocasione un accidente mas grave.
- \* Aquellos accidentes ó sucesos peligrosos que los agentes que intervienen en la prevención de la empresa consideren necesarios investigar por sus características especiales.

**4.2.12 Incidencia de los Accidentes de Trabajo en los Costos de una Empresa<sup>8</sup>.**

Los accidentes de trabajo aumentan notablemente los costos de cualquier actividad producida y de servicio, representan para las empresas pérdidas de personas (temporal o permanente), tiempo, equipos, dinero, etc.

El primero en estudiar los costos de accidentes fue H.W Heinrich, quien los clasificó en:

**Costos Directos:** Aquellos que se producen en forma inmediata al accidente y que primero se asocian con el siniestro laboral. Es el total de los gastos resultantes de las

---

<sup>8</sup> Higiene y Seguridad I- Material otorgado Prof. Ing. Hugo W. Suárez Hernández y Ing. Mario G. Medici, Lic. Susana Barrionuevo, Abog. Eugenia C. Vivas: Calidad de Vida Laboral I, guía de estudio I.U.A. edición Junio 2005



obligaciones para con los empleados expuestos a los riesgos inherentes a los ejercicios del trabajo. Estos costos son generalmente cubiertos por la A.R.T., no así en la E.P.E.C. ya que la misma es *autoasegurada*, por este motivo los costos de los accidentes, como por ejemplo: prestaciones médicas, gastos por rehabilitación, traslados, prótesis, etc. son absorbidos por la Empresa. Actualmente la EPEC cuenta con un convenio con el Sanatorio Allende, quien presta su atención médica a los empleados que han sufrido un accidente de trabajo.

**Costos Indirectos:** Son los llamados costos ocultos, que son producidos por el accidente. El costo indirecto de los accidentes de trabajo cobija todos los gastos generales, lucro cesantes y demás factores cuya incidencia varía según la empresa. El seguro social incluye en el costo indirecto del accidente de trabajo los siguientes aspectos: obligaciones sociales, costos de tiempo perdido por la víctima, pérdida por el menor rendimiento del trabajador que sustituye temporalmente al accidentado, etc.

Según Heinrich el costo indirecto representa cuatro veces el costo directo del accidente de trabajo, sin hablar de la tragedia personal y familiar que puede ocasionar el accidente de trabajo.

Como dice la teoría del Iceberg , cuando ocurre un accidente, solo apreciamos el 10% de la misma (lo visible). El 90% está en el fondo (lo invisible). En la Gestión de Riesgos, el costo que vemos al producirse un siniestro es solo una parte menor del daño real que dicho evento puede ocasionarle a la empresa, a la persona, al mercado, al ambiente y a la propia sociedad.

Con esto queremos significar que, lo importante en realidad NO es el Iceberg. Si bien es cierto, contiene información importante que es necesario estudiar y analizar, lo que se requiere evaluar, está mucho antes en la masa del “hielo polar”. En el caso de los riesgos, el accidente no se produce por azar, seguramente será consecuencia de una serie de incidentes o cuasi accidentes previos que no fueron tratados adecuada y



oportunamente, por lo que debiéramos darle mayor relevancia a los problemas una vez que se produjeron o a la operación que pueda producirlos.



- **COSTOS DIRECTOS**
- Lesiones y Enfermedades
- Prestaciones Médicas
- Compensaciones
  
- **COSTOS INDIRECTOS**
- Daños a edificios / herramientas / equipos.
- Daños a productos / materiales.
- Interrupción / atraso de producción.
- Costos de personal de reemplazo.
- Hs. extras para recuperar la producción.
- Tiempo empleado para investigar el accidente.
- Alquiler de máquinas/ equipos.

La implementación de una política de prevención de riesgos, es sumamente importante, debido a que nos permitirá detectar los posibles riesgos que podrían generar un accidente y no tener que actuar una vez ocurrido, a demás de permitirnos investigar los accidentes acontecidos para determinar el porque y evitar su repetición. De ésta manera se podrá lograr una importante reducción de costos directos e indirectos en la Empresa.

#### **4.2.13 Accidentología, Capacitación y Estadísticas de Accidentes**

La empresa está obligada a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, prevención y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características del desarrollo de las tareas que realiza. La capacitación debe estar dirigida a todos los niveles de la empresa y se pueden dictar a través de seminarios, cursos, medios audiovisuales, etc., estos se



pueden realizar de manera semestral, anual, etc., dependiendo de la necesidad del sector.

Uno de los medios para determinar necesidades de capacitación es a través de estadísticas accidentológicas, ya que su principal objetivo es detectar, evaluar, eliminar causas de accidentes, costos, comparar períodos en que se producen los accidentes, lo cual nos permite realizar planificar programas de prevención.

Siendo esto un indicador indispensable para la empresa que conlleva a mantener registros exactos de los distintos accidentes de trabajo. Que son vitales para conocer factores determinantes de accidentes, como por ejemplo intensidad del accidente, área en donde se produce, horarios, días de la semana, trabajador estable o reemplazante, etc..

### **Índices estadísticos exigidos por la Ley Año:**

#### **INDICE DE INCIDENCIA**

Relaciona el número de accidentes registrados en un período de tiempo y el número medio de personas expuestas al riesgo considerado. Representa el número de accidentes en jornadas de trabajo con baja por cada mil personas expuestas.

$$\text{INDICE DE INCIDENCIA} = \frac{\text{TRABAJADORES SINIESTRADOS} \times 1.000}{\text{TRABAJADORES EXPUESTOS}}$$

#### **INDICE DE FRECUENCIA**

Relaciona el número de accidentes registrados en un período de tiempo y el número de horas trabajadas en dicho período. Es el índice mas utilizado en seguridad. Relaciona el número de accidentes ocurridos en jornada de trabajo con la baja por cada millón de horas trabajadas por el colectivo expuesto al riesgo.



El número total de horas hombres trabajadas se calcula según la recomendación de la OIT, a partir de la expresión:

Número total de horas- hombres trabajadas= PMxHDxDI

Siendo:

- PM= Número de trabajadores expuestos al riesgo.
- HD= Horas trabajadas por día.
- DI= Días laborables o trabajados.

$$\text{INDICE DE FRECUENCIA} = \frac{\text{TRABAJADORES SINIESTRADOS} \times 1.000.000}{\text{HORAS TRABAJADAS}}$$

### **INDICE DE GRAVEDAD**

Relaciona el número de jornadas perdidas por accidentes durante un período de tiempo y el total de horas trabajadas durante dicho período de tiempo. Representa el número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas.

$$\text{INDICE DE GRAVEDAD} = \frac{\text{DIAS CAIDOS} \times 1.000}{\text{HS/HOMBRE TRABAJADAS}}$$

### **INDICE DE PERDIDA**

Expresa la cantidad de jornadas de trabajo que se pierden en el año, por cada mil trabajadores expuestos.

$$\text{INDICE DE PERDIDA} = \frac{\text{DIAS CAIDOS} \times 1.000}{\text{TRABAJADORES EXPUESTOS}}$$



## INDICE DE BAJAS

Relaciona las jornadas perdidas por incapacidades en un período de tiempo y los accidentes en jornadas de trabajo con bajas ocurridos en dicho período. Representa el número de jornadas perdidas por cada accidente con baja.

$$\text{INDICE DE BAJA} = \frac{\text{DIAS CAIDOS}}{\text{TRABAJADORES SINIESTRADOS}}$$

### 4.2.14 Prevención de Accidentes de Trabajo

#### *Sistema de Riesgos de Trabajo*

Es uno de los componentes del sistema de seguridad social.

Tiene como objetivo reducir la siniestralidad en el trabajo a través de la prevención de riesgos en la actividad laboral y reparar los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es obligatorio para todos los empleadores afiliarse a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), ó acreditar los requisitos para auto asegurarse ante la Superintendencia de Seguros de la Nación (SRT), la cual informa sobre todos los elementos a tener en cuenta para la prevención de riesgos de trabajo.

### 4.2.15 Riesgos Laborales

Se denomina "Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. La **prevención de riesgos laborales** es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.



#### **4.2.15.1 Las causas de los riesgos<sup>9</sup>**

Hay múltiples causas y que de ninguna manera éstas pueden reducirse ni al “factor humano” (negligencias, descuidos, factores generadores de “actos inseguros” por parte de los trabajadores), ni tampoco a las de carácter eminentemente técnico u organizacional.

La investigación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales deben partir del análisis de los riesgos presentes en los 3 (tres) elementos del proceso de trabajo: los medios de trabajo (instalaciones, maquinarias equipos, herramientas, procesos productivos), los objetos de trabajo (las materias primas, insumos intermedios, productos complementarios, etc.), y el trabajo humano (información a cerca de los riesgos existentes y su prevención, así como sus respectivas capacidades personales de adaptación y resistencia).

#### **4.2.15.2 Factores del Riesgo Laboral**

Podría decirse que todo factor de riesgo dota la ausencia de una medida de control apropiada. Vistos desde la perspectiva del daño ya producido, los factores de riesgo aparecen como causas en la investigación del caso.

Otras denominaciones que se usan en el campo de la prevención de riesgo para referirse, en general, al mismo concepto, y que, por lo tanto, aquí se consideran sinónimos, son “peligro” y “deficiencia” o defecto de control”.

#### *Situación de riesgo*

Son las situaciones de trabajo en las que, por estar presente algún factor de riesgo no puede considerarse controlado. Las situaciones de riesgo habrán de identificarse añadiendo alguna precisión más a la habitual del riesgo.

---

<sup>9</sup> ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva) Autor Julio Cesar Neffa.



*Clasificación de los factores de riesgos*

- **Factores físicos:** factores ambientales que dependen de las propiedades de los cuerpos, que actúan sobre tejidos, órganos del cuerpo del trabajador y que producen efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.
- **Factores Químicos**
- **Factores de Riesgos Biológicos**
- **Factores de Riesgos Organizativos:** representan un riesgo en si mismos, y pueden tener una influencia decisiva en la magnitud de los efectos que el resto de los riesgos pueden representar para los trabajadores. En toda actividad laboral existen una serie de elementos organizacionales como condiciones de trabajo que van a tener una influencia decisiva en la salud de los trabajadores. Relaciona el ambiente de trabajo, las condiciones de organización, las necesidades, hábitos y demás aspectos personales del trabajador y su entorno.
  - Turnos de trabajo inestables
  - Ritmos impuesto de trabajo
  - Conflicto de autoridad
  - Carga de trabajo (conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, su consecuencia es la fatiga-disminución de la capacidad física y mental-)
- **Factores de Riesgos Ergonómicos:** agentes que tienen que ver con la adecuación del trabajo al hombre.
  - Sobreesfuerzos físicos
  - Posturas inadecuadas
  - Trabajos prolongados de pie
- **Factores de Riesgos Eléctricos:** sistemas eléctricos de las maquinarias y elementos de uso diario por parte de los trabajadores, que pueden estar en mal estado y generar accidentes a las personas que las manipulan.

- **Factores de Riesgos Mecánicos:** Se relacionan con factores presentes en objetos, maquinas, equipos, herramientas que por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal, pueden ocasionar accidentes laborales (herramientas manuales defectuosas).
- **Factores de Riesgos Locativos.**

#### 4.2.15.3 Generalidades sobre la Evaluación del Riesgo

La *evaluación de los riesgos laborales* es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en el caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El proceso de evaluación de riesgo se compone de las siguientes etapas:

- **Análisis del riesgo:** (proporcionará de que orden de magnitud es el riesgo) identifica el peligro, se estima el riesgo valorando la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.
- **Valoración del riesgo:** Con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la evaluación del riesgo se deduce que el riesgo no es tolerable, hay que controlar el riesgo.

Al proceso conjunto de **Evaluación del riesgo y Control del riesgo** se lo denomina **Gestión del riesgo** (es un medio para decidir si es preciso adoptar medidas preventivas).

#### 4.2.15.4 Prevención de Riesgos Laborales<sup>10</sup>

Los siniestros laborales pueden deberse a condiciones medioambientales del centro de trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones del puesto de trabajo y condiciones derivadas del sistema organizativo del trabajo. Cada riesgo laboral lleva conexas un plan preventivo para evitarlo o paliar su gravedad. Un siniestro puede ocasionarse por ignorancia de los riesgos que se corren, por una actuación negligente, o sea, no tomar las precauciones necesarias para ejecutar una tarea o por una actitud temeraria de rechazar los riesgos que están presentes en el área de trabajo.

*¿Por qué debemos prevenir accidentes?*

Porque se logra proteger a los empleados y a la empresa.

*A los empleados:*

- Protección en lo humano: previniendo y conservando la salud física y mental de los trabajadores
- Protección económica: previniendo y conservando su potencial productivo y libertad de acción.
- Protección social: armonizando las fuerzas de trabajo y los beneficios (armonía en las relaciones de laborales).

*A la empresa:*

- Protección económica a la empresa: reduce costos. Aumenta la producción. Aumenta la productividad.
- Bienestar general: clima de confianza, confort y seguridad.

---

<sup>10</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Discurs%C3%B3n:Salud\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Discurs%C3%B3n:Salud_laboral)



**La detección de los riesgos:** se logra con la disposición permanente de supervisores y trabajadores no jerárquicos para identificar y denunciar riesgos y accidentes, con la investigación de accidentes y con las inspecciones planificadas y programadas debidamente (auditorias de seguridad).

**La prevención de riesgos:** lleva a la prevención de accidentes. La prevención es posible con la acción conjunta de la empresa y los trabajadores de todos los niveles.

**La protección del ambiente:** también se logra con la acción conjunta de empresa y empleados.

*¿Cómo evitamos los riesgos?*

*Acciones de los trabajadores no jerárquicos*

1. Advertir al supervisor de situaciones de riesgo por falta de orden y limpieza
2. Seguir estrictamente las recomendaciones hechas por el supervisor, relativas al orden y limpieza
3. Para riesgos de tropezones o traspies y golpes: podemos ejemplificar recomendaciones de métodos seguros de trabajo.

#### **4.2.16 Acción Preventiva General<sup>11</sup>**

Expresiones vertidas en un texto de la OIT: *No es exagerado decir que esta sumamente generalizada la carencia de formación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Los aspectos mas patentes de estas carencias son conocidos: ignorancia de los riesgos profesionales, incluso los mas comunes: falta de conciencia de los nuevos procedimientos, desconocimiento de las consecuencias de determinada organización del trabajo, determinada concepción de la maquinaria o determinada instrucción de trabajo: también el caso de los millones de trabajadores jóvenes, migrantes o recién*

---

<sup>11</sup> Ing. Mario G. Medici, Lic. Susana Barrionuevo, Abog. Eugenia C. Vivas: Calidad de Vida Laboral I, guía de estudio I.U.A. edición Junio 2005



*contratados a los que no se inicia en los riesgos del trabajo que van a realizar es una ilustración corriente de este fenómeno. La pasividad frente a los problemas de las condiciones y el medioambiente de trabajo es una consecuencia directa de esta ignorancia ampliamente difundida. Se ha podido hablar con razón de “hambre de información”, tanto mas nefasta cuanto que la formación de que se carece tiene, por su naturaleza, otros méritos además de permitir pasar de un nivel de conocimiento a otro mas elevado; bien concebida, constituye la iniciación de un proceso, puesto que crea una aptitud para informarse y continuar formándose.*

*El ser humano tiene derecho a la formación y, en particular, el derecho a ser informado y a formarse en lo que respecta a los riesgos que entraña su tarea para él y para sus compañeros de trabajo; el que ejerce una función de autoridad (ingeniero, planificador, etc.) tiene derecho a conocer las repercusiones de sus decisiones sobre los trabajadores que le están jerárquicamente subordinados o sobre aquellos cuyas condiciones de trabajo dependen directa o indirectamente de él. La falta o insuficiencia de formación sobre las condiciones y el medioambiente de trabajo, constituye en definitiva, una falta de formación para el oficio que se ejerce, dado que el obrero, el ingeniero, el planificador o el empleador solo son plenamente competentes si han recibido aquella formación. La adición de esas diversas lagunas hace que las condiciones de trabajo sean malas. De ahí la inmensidad de las necesidades de formación, pues el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo depende, en una parte esencial de ella.*

La formación desempeña una función absolutamente esencial, que complementa el control y la coacción que ejercen las autoridades y el diálogo entre empleadores y trabajadores. Formación, participación y control son los tres grandes modos de obrar, indispensables y que se refuerzan mutuamente, y la acción educativa fecunda e inspira todas las demás, tanto las que se llevan a cabo en el centro de trabajo como las que, de manera indirecta las determinan desde fuera del el.



*La formación es la piedra angular de un cambio duradero en los que la reciben; constituye, pues aplicada a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y siempre y cuando esté ampliamente difundida una condición esencial del lugar perfectamente que nuestras civilizaciones otorgan a las cuestiones sociales y el hombre que trabaja. Sin ella, nuestras sociedades corren el riesgo de orientarse demasiado exclusivamente hacia la producción de bienes, lo que a pesar de sus innegables beneficios, puede reflejarse en profundos sufrimientos para el trabajador y a la larga desequilibrar la sociedad toda.*

*La misión primordial de la formación en la esfera de las condiciones y el medio ambiente de trabajo es la de capacitar para la acción. Por ese motivo, la formación de sensibilizar, aportar conocimientos y contribuir a la adaptación de su destinatario al ejercicio de su función.*

*Sensibilizar es entre otras cosas hacer tomar conciencia de lo que está en juego, es decir, de los riesgos o problemas de sus repercusiones para el propio trabajador, para su familia, para la empresa o para la comunidad ya se trate del peligro que presenta la manipulación de un producto de las consecuencias de cierto horario de trabajo por ejemplo. Estos hechos y sus explicación no solamente son concretos y guardan relación con la sensibilidad y las preocupaciones de los destinatarios, sino que constituyen de por sí una indicación de las medidas que se han de apoyar, inducen a interrogarse sobre lo que cabe hacer y, a partir de allí, a informarse más, a comprender y a actuar. La justa valoración de lo que está en juego es indispensable si se quiere convencer a la persona formada de la necesidad de las disposiciones legales y, por consiguiente, de su aplicación inteligente, y no mecánica y ciega, así como darle capacidad para tomar la iniciativa cada vez que las funciones y las circunstancias lo exijan, esta capacidad quedará solidamente afirmada y provocará mucho tiempo después acciones positivas.*

*Sensibilizar es, por último, mostrar las posibilidades de cambio. Esa es la función que pueden desempeñar los ejemplos de lo llevado a cabo en otras partes, que prueban que no se trata de utopías y que, cuando son bienes elegidos estimulan la imaginación.*

#### **4.2.17 Capacitación<sup>12</sup>**

Es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancia de competencia y competitividad a cualquier persona. La incompetencia del personal no podrá eliminarse en términos absolutos, pero si reducirse significativamente.

La capacitación consiste en una actividad planteada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores. Es la función educativa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se previenen necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. La formación es el proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento, los conocimientos y la motivación de los empleados actuales con el fin de mejorar las relaciones entre las características del empleado y los requisitos del puesto.

Es aquello que permite ser capaz. Se trata de ser capaz de cerrar una brecha entre lo que uno sabe y puede, y lo que uno mismo y la organización precisa que uno sepa y pueda.

Las capacitaciones devienen o se relacionan con tres aspectos principales de trabajo:

1. Hay cambios en la manera como las personas hacen las cosas.
2. Se presentan modificaciones en las cosas que hacen las personas
3. Se registran transformaciones en la conceptualización de las personas respecto al trabajo.

---

<sup>12</sup> Lic. Julio Verde Fassa, Lic. Marcelo Lesta Capacitación y Desarrollo, guía de estudio del I.U.A. edición Diciembre 1997



#### 4.2.17.1 Procesos de La Capacitación

\* *PLANEAMIENTO*: es una previsión de lo que tiene que hacerse. Toda la capacitación debe ser planificada para evitar la improvisación que tanto perjudica la eficiencia de la empresa.

\* *EJECUCION*: se realiza a través de las prácticas de capacitación. Es la materialización del planeamiento.

\* *VERIFICACION*: es la parte final de la instrucción. Esta función debe ser desarrollada por el instructor. Esta debe figurar en todo el transcurso de las labores realizadas, con fines del control y rectificación de deficiencias.

#### 4.2.17.2 Aspectos Estratégicos de la Capacitación<sup>13</sup>

*LOS PORQUE*: esta cuestión está relacionado con los objetivos de la empresa, son las fuerzas que empujan a una Empresa a buscar soluciones a través de la capacitación, es decir *los motivos*.

*LOS PARA QUE*: corresponden a los *objetivos y propósitos*, es decir que espera encontrar la Empresa a través de la capacitación. Es la interpretación de la empresa con respecto a los resultados.

*LOS QUE*: se relacionan con el plan de capacitación y el nivel del mismo. Son los *conceptos y elementos*.

*LOS CUANTOS*: son los *límites, alcances y campos de aplicación* de la capacitación. Varían según el parámetro de clasificación por el que nos decidimos realizarla, como por ejemplo el “*cuanta profundidad de capacitación es necesaria, ó que y cuanto se debe aprender.*”

---

<sup>13</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/capydesarrollo.htm>

*El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento.*

1- Transmisión de informaciones: el elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, las informaciones son genéricas, referentes al trabajo: su política, sus reglamentos, etc. puede cobijar también la transmisión de nuevos conocimientos.

2- Desarrollo de habilidades: sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

3- Desarrollo o modificación de actitudes: por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También puede involucrar e implicar la adquisición de nuevos hábitos.

4- Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios

Estos cuatro tipos de contenido de capacitación pueden utilizarse separada o conjuntamente.



#### 4.2.17.3 Sistema de Capacitación<sup>14</sup>.

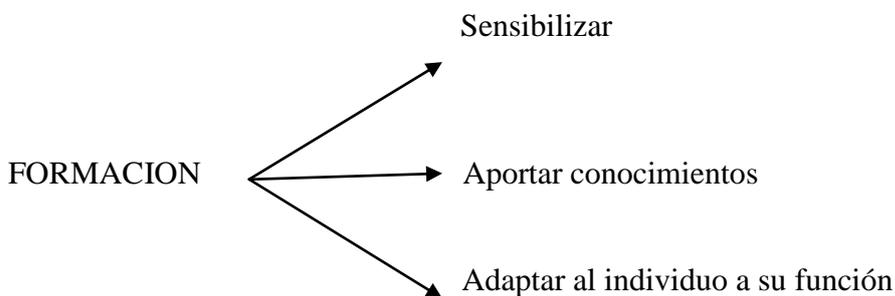
El propósito de un sistema de capacitación es contar con un instrumento que permita identificar las necesidades de capacitación de todo el personal que afecta directa o indirectamente a la calidad de las tareas y los resultados de la organización; satisfacerlas de forma continua y planificada así como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

La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por lo cual se satisfacen necesidades presentes y se previenen necesidades futuras.

Al momento de diseñar un programa de capacitación los responsables deben tener en cuenta los siguientes factores:

- Los niveles de conocimientos previos.
- El grado de profundidad de la capacitación a realizar.
- Los tipos de materiales a incorporar.
- Los recursos necesarios para llevar a cabo la capacitación.

#### **Alcance de la formación que debe capacitar para la acción:**



---

<sup>14</sup> Lic. Julio Verde Fassa, Lic. Marcelo Lesta Capacitación y Desarrollo, guía de estudio del I.U.A. edición Diciembre 1997

La misión de la formación es la de capacitar para la acción. La formación debe sensibilizar, aportar conocimientos y contribuir a la adaptación de su destinatario al ejercicio de su función.

Sensibilizar hace tomar conciencia de lo que está en juego, es decir, de los riesgos o problemas y de sus repercusiones para el propio trabajador, para su familia, para la empresa o para la comunidad. La justa valoración de lo que está en juego es indispensable si se quiere convencer a la persona formada de la necesidad de las disposiciones legales y, por consiguiente, de su aplicación inteligente, y no mecánica y ciega, y así darle capacidad para tomar la iniciativa cada vez que las funciones y las circunstancias lo exijan.

#### **4.2.18 Formar e Instruir (Acción de capacitación)<sup>15</sup>**

El cambio requiere la adquisición y la integración de competencias nuevas, pero también de comportamientos y de modos de pensar nuevos. La formación y la instrucción, es decir, el apoyo aportado a cada uno para ayudarle a cambiar efectivamente y a manejar permanentemente, ocupan un lugar importante en el proceso de cambio.

*Este trata aspectos tales como:*

- La determinación y evaluación de las necesidades de formación y de instrucción.
- La formación, distinguiendo especialmente entre las necesidades técnicas que son específicas a la evaluación del puesto y las responsabilidades, y las necesidades vinculadas al “Saber hacer” específico del proceso de cambio, es decir a las capacidades y/o habilidades para desarrollar y apoyar el proceso de cambio.

---

<sup>15</sup> Benoit Grouard/Francis Meston, Reingeniería del Cambio 10 claves para transformar la Empresa, Alfaomega Grupo editor, edición 1996



- La instrucción, definiendo el procedimiento de utilización de estas técnicas.
- La dinámica de autoaprendizaje que se debe crear para sustentar eficazmente el cambio y extraer el máximo rendimiento.

Por otra parte, los comportamientos y las actitudes de los empleados sometidos a nuevas realidades y a nuevas tensiones deben también evolucionar con el proceso de cambio. Los empleados deben aprender a reaccionar de manera diferente a pactar con la ambigüedad ligada al proceso de transformación e incluso a aceptar las nuevas reglas y formas de trabajo. Es imperativo darles la oportunidad de analizar sus acciones reacciones y actitudes con el fin de comprender los puntos fuertes y débiles de poder mejorar. La misión de la instrucción es instruir al empleado para que adopte las actitudes y comportamientos adecuados al proceso de cambio y a la visión.

#### **4.2.19 Consideraciones de la Ley 19587 Seguridad e Higiene en el Trabajo con Respecto a la Capacitación<sup>16</sup>**

La normativa de la Ley 19.587 en su capítulo 21, dictamina que todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo. Estas capacitaciones deberán efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios, etc. Y a su vez deberá otorgarle al personal material educativo como complemento. Indica que todos los sectores del establecimiento en sus distintos niveles recibirán capacitación en materia de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo. Es determinado a través de la Ley que todo establecimiento deberá planificar en forma anual programas de capacitación, los cuales serán programados y desarrollados por los Servicios de Medicina Higiene y Seguridad en el trabajo. Es importante destacar que todo establecimiento deberá entregar por escrito a su personal las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

---

<sup>16</sup> Ley 19.587- Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### 4.2.20 Metodologías de Capacitación

Método en términos etimológicos significa camino para llegar a un fin. Representa la manera de conducir el pensamiento a las acciones para alcanzar un fin. Es la disciplina impuesta al pensamiento y a las acciones para obtener mayor eficiencia en lo que se desea realizar.

Es el planeamiento general de las acciones de acuerdo a un criterio determinado y teniendo en cuenta determinadas metas. Método de capacitación es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinadas para dirigir la capacitación del trabajador hacia determinados objetivos.

**\*Técnicas de enseñanza:** es el recurso didáctico al cual se acude para concretar la instrucción ó parte del método en la capacitación. Representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido. Para alcanzar sus objetivos un método de enseñanza necesita echar mano a una serie de técnicas. El método se efectiviza a través de la técnica y se concretiza a través de la capacitación. Los métodos pueden agruparse en tres tipos:

**Método de Investigación:** estos pueden ser investigación técnica ó científica, de acuerdo con el mundo de valores ó de hechos que se pretenden esclarecer. Son métodos que buscan acrecentar ó profundizar nuestros conocimientos. Se destinan a enriquecer el patrimonio cultural.

**Método de Organización:** son los métodos que trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar. No están ordenados hacia el descubrimiento ó la trasmisión sino a la organización para una mejor realización de la tarea.

**Método de Trasmisión:** son métodos determinados a transmitir los conocimientos, actitudes ó ideales, ó mejor dicho los organizados para conducir hacia objetivos ya conocidos por quienes lo transmiten.



**\* Técnicas de Grupos:**

Las técnicas grupales tienen como objetivo facilitar las interrelaciones humanas, solicitar al hombre, abrir el diálogo y ayudar a hacer posible la convivencia armónica dentro de las diferentes gamas de opiniones, a demás ayuda a mejorar la calidad de enseñanza, optimizar el uso del tiempo. El enriquecimiento del grupo está en el aporte de cada uno de sus integrantes.

**\*Técnicas del Riesgo:**

Las técnicas del riesgo consisten en un procedimiento grupal que tiene por objetivo reducir o eliminar ciertos riesgos ó temores por medio de la libre manifestación de los mismos. Se trata de los temores inherentes a situaciones nuevas, para reducir los temores hay que liberar la expresión y en esa liberación de la expresión del miedo se basa la técnica del riesgo.

**4.2.21 Cultura**

La cultura es un conjunto de valores duraderos y compartidos por todos los miembros de la Empresa. Esos valores se traducen a través de comportamientos, hábitos y ritos. Además comprende los valores fundamentales de la Empresa.

John P. Kotter y James Heskett muestran cómo a partir de un estudio que existe una relación positiva entre las fuerzas de la cultura y los resultados, concluyendo en que una cultura fuerte es el origen de mejores resultados. Se plantea entonces el interrogante sobre la capacidad de cambiar la cultura. La respuesta que ensayan los autores es que parecen probar que es posible cambiar la cultura para adaptarla al entorno. Varias condiciones parecen haberse cambiado para triunfar y existe la creencia muy consolidada según la cual la innovación, el cambio y el aprendizaje forman parte de la Empresa y deben estar presentes en todos los niveles y en todos los momentos del ejercicio de su actividad.



Uno de los medios de utilizar la cultura para facilitar y acelerar los cambios necesarios es hacer del mismo cambio uno de los valores compartidos de la Empresa.

El método de los autores permite transformar la cultura de la Empresa para ponerla en consonancia con sus nuevos objetivos.

Con esto queremos hacer referencia que se necesita un fuerte cambio en la cultura de la empresa en cuanto a políticas de Seguridad, para que esta forme parte del trabajo diario y del entorno, obteniendo mejores resultados y que las mismas no queden plasmadas solo en un papel. Para ello es importante darle sentido a través de la formación al personal.

La formación para la Investigación de las causas de los Accidentes de Trabajo, promueven la **Cultura de Prevención**, que sirve para erradicar el concepto de “acto inseguro” como causa determinante de los accidentes.

#### **4.2.22 Auditorias de Seguridad**

La auditoria o inspección de seguridad es una técnica analítica de seguridad de carácter preventivo que tiene como fin principal la identificación, localización, valoración y corrección de los factores de riesgos presentes en un centro de trabajo, su *objetivo final* es la eliminación del riesgo y si ello no fuera posible, deberá ser controlado para que su peligrosidad no supere el grado tolerado o admitido (grado definido por la empresa o en su caso por las normas legislativas que regulen el factor de riesgo en cuestión).

##### **4.2.22.1 Tipos de auditorías:**

- Ordinarias: Se realizan periódicamente, su objetivo es revisar la situación de seguridad de la empresa, su frecuencia viene marcada por el período de deterioro de equipos e instalaciones, modificación de procesos de trabajo, nuevas instalaciones, etc.



- Extraordinarias: Se realizan después de un accidente grave o ante denuncia de situaciones muy peligrosas, en este tipo de auditoria se realiza una Investigación del acontecimiento, como resultado de la investigación del accidente.

### **4.3 Objetivo de la Intervención:**

#### **4.3.1 Objetivo General:**

Gestionar desde los RRHH la planificación e implementación de una política activa de prevención de los riesgos laborales, involucrando en ella a todos los niveles de la empresa, ajustando el desarrollo de las acciones correctivas a la normativa legal, concientizando a las personas sobre sus actitudes y estableciendo procedimientos de trabajo que tiendan a reducir sensiblemente las contingencias laborales.

#### **4.3.2 Objetivos Específicos:**

- a) Coordinar las actividades de higiene y seguridad en conjunto con los especialistas de la empresa, a fin de concretar una evaluación precisa de los riesgos.
- b) Elaborar propuestas que tiendan a disminuir o eliminar factores de riesgos.
- c) Cooperar desde los RRHH en la planificación de programas de capacitación sobre los riesgos y la seguridad necesaria en el ámbito laboral de las guardias.
- d) Promover la concientización a los trabajadores sobre la importancia de optimizar la calidad de vida laboral.
- e) Incitar a un cambio cultural general en cuanto a la implementación de las nuevas políticas de seguridad.
- f) Establecer mecanismos de mejora, a través de auditorias de seguridad y control de carácter preventivo y/o correctivo con la finalidad de identificar, localizar y corregir factores de riesgos presentes en el trabajo.

#### **4.4 Área de Intervención:**

La población afectada será todo el personal que presta servicios en las Guardias de E.P.E.C. (delegación zona “A” Córdoba Capital), con un total 125 (ciento veinticinco) empleados.

##### **4.4.1 Alcance de la Intervención:**

La finalidad será proponer a la Empresa Provincial de Energía de Córdoba, la gestión de una política de prevención de riesgos de trabajo, el alcance estará orientado a todo el personal que presta servicio en las guardias y áreas involucradas tales como el Departamento de capacitación, Higiene y Seguridad y Medicina Laboral.

Su implementación estará sujeta a la aprobación e interés de la Empresa

#### **4.5 Acciones propuestas**

##### **\* Acciones a Corto Plazo:**

- Proponer métodos de control que ayuden a reducir los índices de accidentes.
- Fomentar la comunicación con el objetivo de concientizar a los empleados sobre posibles riesgos y/o enfermedades profesionales.

##### **\* Acciones a Mediano Plazo:**

- Establecer sistemas de auditorias para cumplimentar con la legislación vigente.

##### **\* Acciones a Largo Plazo:**

- Instaurar planes de capacitación con mayor periodicidad, con el objetivo de reducir índices de accidentes, basados principalmente en la concientización, compromiso y a su vez reforzar conocimientos adquiridos en capacitaciones anteriores sobre riesgos de trabajo al que están expuestos los mismos.

## 5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

### 5.1 Introducción

Hoy en día los recursos humanos contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de una organización. Las políticas de recursos humanos como desarrollo de actitudes de destrezas, crecimiento personal y profesional de los empleados permiten que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

La utilización efectiva de políticas de recursos humanos relacionados a la prevención de riesgos de trabajo de la Empresa depende entre otras cosas de una correcta aplicación de un plan de capacitación, y sistema de control los cuales nos permitirán detectar necesidades de las mismas; identificar los recursos necesarios para la realización de capacitación y el adiestramiento necesarios, diseñar planes para corregir errores, cambiar las malas conductas de trabajo y ejecutar programa para evaluar, controlar y realizar el seguimiento del mismo. Pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los empleados, que finalmente termina beneficiando a la organización y a la forma en que se desarrollan las tareas y las precauciones que se tiene al momento de realizar las mismas.

En esta instancia el objetivo es determinar las pautas a seguir para culminar con la propuesta de Intervención: “*Gestionar desde Recursos Humanos la elaboración de una políticas de acciones preventivas y/o correctivas de los riesgos de trabajo destinados a las guardias de EPEC*”, orientada a disminuir los factores de riesgos y/o causales de accidentes laborales en el sector de las guardias a través de una exhaustiva evaluación de los mismos, y por último armar un programa de capacitación sobre riesgos y seguridad en el ámbito laboral, incitando a un cambio cultural en cuanto al establecimiento de las nuevas políticas, tendiendo a mejorar la calidad de vida laboral.

Para poder realizar una profunda evaluación de los riesgos y accidentes de trabajo, sus causas y consecuencias, con el objetivo de reducirlos o eliminarlos, se propone a la empresa la implementación de un medio para recabar información y ampliar los



controles de los accidentes para poder de esta manera empezar a actuar de forma preventiva, a través de un formulario denominado **“informe de accidentes” (ANEXO VII)**, el cual permitirá obtener datos precisos y veraces, tales como: apellido y nombre del empleado accidentado, denominación del cargo, edad, lugar de trabajo, informe del accidente, tipos de lesiones, etc., para proyectar en función del mismo las necesidades de capacitación, temas a tratar y auditorias a realizar.

*Procedimiento de implementación del Informe de accidente:*

Recursos Humanos será el encargado de gestionar el informe de accidente, y entregarlo a cada sector de las Guardias. Al producirse un accidente de trabajo el empleado accidentado junto con el Jefe a cargo deberán completar dicho informe y presentarlo al sector de *mesa de entrada y salida* (lugar donde se receiptan documentación interna y externa de la empresa), quienes serán los encargados de generar un número de expediente por sistema, y presentarlo en la Gerencia Administración de Personal, donde se designará un responsable para procesar dicha información y confeccionar un informe evaluando las causas y consecuencias de dicho accidente y presentarlo al Departamento de Capacitación, quien en función a los datos obtenidos deberá trabajar en conjunto con Seguridad e Higiene y el Jefe Superior Área Técnica de cada Guardia, para tomar medidas acordes a las necesidades del sector.

## **5.2 Plan de Capacitación (objetivos)**

El plan de capacitación tendrá como objetivo:

- ❖ Propagar la política de prevención de los riesgos laborales, involucrando en ella a los Jefe Superior Área Técnica, Jefe Especial de Operaciones, Oficial Técnico Especial, Oficial Mayor y Conductor y Ayudante Técnico Principal de las Guardias, tendientes a reducir las contingencias laborales.
  
- ❖ Crear el compromiso de los distintos sectores involucrados en la higiene y seguridad respecto al mantenimiento y distribución de los elementos de protección



personal, con el objetivo de evitar riesgos de trabajo, a través de un responsable que sea el encargado de realizar dicha función.

❖ Fomentar el compromiso del personal en cuanto a políticas de seguridad, creando una actitud participativa frente a los riesgos de trabajo, incrementando la eficiencia del personal para lograr el progreso y la continuidad en el trabajo. Involucrando a los capacitados como parte activa del presente plan.

❖ Aumentar la comunicación interna en cuanto a elección e implementación de políticas que contribuyan a la reducción de los índices de accidentes a través del cumplimiento a la legislación vigente. A través de breves reuniones informativas realizadas por los Jefes de cada Guardia, cada 15 días en las distintas guardia, sobre los cambios que se vayan produciendo en la Empresa, en cuanto a las políticas Riesgos y/o Accidentes de Trabajo, dicha información será plasmada en folletería interna la cual será distribuida a los Operarios.

❖ Brindar una capacitación teniendo en cuenta temas generales y específicos a la necesidad del puesto, de las guardias y la capacidad de la persona. Mediante el análisis de las causas de los Accidentes ocurridos, logrando de esta manera obtener nuestro objetivo.

❖ Concientizar sobre la importancia de la utilización de los elementos de protección personal, lograr un cambio de actitud de los trabajadores frente a los riesgos, a través de videos que muestren las consecuencias que provocan la no utilización de los elementos de protección personal.

❖ Posibilitar la coordinación de los distintos sectores a fin de alcanzar un mejor desarrollo productivo. Realizar reuniones de trabajo, con los distintos responsables involucrando al Área de Capacitación, Higiene y Seguridad, con la finalidad de mejorar las condiciones una mayor productividad y de esta manera alcanzar el Riesgo Cero (0).



- ❖ Implementar sistemas de auditorías y controles con respecto a la forma de trabajo y utilización de elementos de protección personal. Realizando auditorias mensuales, cuando el operario de la guardia este desarrollando su tarea, para así de esta forma corroborar si están cumpliendo con las normas exigidas. El auditor a cargo deberá presentar un informe a la Gerencia indicando falencias o no y de ser necesario realizar una propuesta de procedimientos correctivos.
  
- ❖ Promover un cambio cultural con respecto a la seguridad en el trabajo. A través de la concientización y el fomento del compromiso.

### **5.2.1 Receptores del Plan de Capacitación:**

El plan de capacitación involucrará a todo el personal que presta servicio en las guardias de EPEC independientemente de la función que cumple, los mismos serán agrupados en distintos niveles dentro del proceso.

**Nivel I:** Jefe Superior Área Técnica y Jefe Especial de Operaciones de las distintas guardias.

**Nivel II:** Oficial Técnico Especial, Oficial Mayor y Conductor y Ayudante Técnico Principal.

A partir del análisis desarrollado en el presente trabajo final de grado, la información brindada por la Empresa y las observaciones directas realizadas, en lo que respecta a la temática, se puede sugerir al encargado de la capacitación los temarios correspondientes al proceso, teniendo en cuenta el nivel al que pertenezca cada empleado, quedando a criterio del especialista en la temática de riesgos del trabajo las modificaciones de los mismos; para su confección se ha tenido en cuenta la teoría que fué previamente plasmada en el marco teórico.

A continuación se detalla nuestra sugerencia en lo que respecta al contenido de la capacitación:



**Temario de capacitación sugerido para el nivel N° 1:**

<b>TEMARIOS</b>
Introducción a la calidad de vida laboral.
Principios de seguridad e higiene en el ámbito de trabajo.
Revisión de normativas vigentes.
Los Riesgos del Trabajo.
Diagrama de trabajo.
Acciones preventivas y/o correctivas de los riesgos de trabajo.
Importancia de los elementos de seguridad.
Acciones correctivas en cuanto a la utilización de los elementos de seguridad.
Actos y condiciones inseguras en los puestos de trabajo.
Motivación y concientización del personal.
Evaluación final del proceso.

**Temario de capacitación sugerido para el nivel N° 2:**

<b>TEMARIOS</b>
Calidad de vida laboral.
Principios de seguridad e higiene en el ámbito de trabajo.
Concientización en prevención de los riesgos de trabajo (cumplimiento de normativa vigente).
Importancia de los elementos de seguridad.
Utilización de equipos y elementos de protección personal.
Manipulación de elementos de trabajo.
Actos y condiciones seguras en los puestos de trabajo.
Principales factores de riesgos.
Técnicas básicas en primeros auxilios (Pulso, heridas, hemorragias, traumatismos, vendajes, quemaduras, picaduras y mordeduras, desmayo, convulsiones, traslado de heridos, reanimación y respiración boca a boca, traslado de heridos).
Manual de procedimiento del accidente ( <b>ANEXO VIII</b> ).
Evaluación final del proceso.

### **5.2.2 Duración:**

El plan de capacitación tendrá una duración de 12 meses.

### **5.2.3 Lugar:**

En el Edificio de Administración Central – Biblioteca, 3er piso, Of. 309 se desarrollará la capacitación teórica y en las guardias y los puestos de trabajo las partes prácticas de las mismas.

### **5.2.4 Metodología a implementar:**

El desarrollo de la capacitación será teórico/práctico, a cargo del Ingeniero en Seguridad e Higiene de ser necesario invitar a especialistas en distintas temáticas, como por ejemplo un Médico para que dicte las técnicas básicas de primeros auxilios, se utilizarán recursos audiovisuales y se otorgará un manual al personal a capacitar con la temática a tratar.

- ⇒ Las clases no excederán los 20 (veinte) participantes, con una duración de 4 hs. una vez al mes.
- ⇒ La asistencia a la capacitación será firmada por cada participante al final de la misma.
- ⇒ Los horarios de la capacitación serán coordinados con el responsable de cada área, de manera que esta no afecte el desarrollo habitual de las funciones de las guardias.
- ⇒ Durante el proceso de capacitación -según el nivel- que se basará en transmitir conocimiento y actitudes frente a los riesgos laborales y que sean aplicados por los capacitados cuando desarrollen su trabajo, se requerirá la participación activa de los trabajadores de manera grupal, a través de, opiniones, experiencias personales que deseen compartir, casos concretos de accidentes, con el objetivo también de mejorar la calidad de la enseñanza y afianzar lo aprendido.



⇒ Al finalizar la capacitación se realizará una evaluación por escrito con el fin de corroborar lo aprendido en este proceso. Siendo la aprobación del mismo el requisito previo para obtener el certificado correspondiente. A demás se realizaran auditorías internas periódicas donde mediante la observación directa se comprobara la ejecución de lo aprendido en la capacitación.

### **5.2.5 Presupuesto del proceso de capacitación**

Para desarrollar el presente proceso de capacitación la Empresa Provincial de Energía de Córdoba deberá disponer de un presupuesto mínimo para su realización. Debido a que la misma cuenta con el capacitador: Ingeniero en Seguridad Industrial, quien será el responsable de proceso (\*), siendo este personal fijo, por otra parte se dispone del espacio físico para la realización de la capacitación, el proyector y su respectiva pantalla, cuenta con insumos de papelería y librería, es decir, lapiceras, hojas, fíbrones, fotocopiadoras, etc., provistos por la Gerencia de Abastecimientos, estando dentro del presupuesto anual de la Empresa. El área de imprenta será la encargada de la impresión y su respectivo anillado del manual de capacitación otorgado a los capacitados.

(\*) Según Estatuto del Personal 165/75, el impacto económico que tendrá la Empresa Provincial de Energía de Córdoba, en el proceso de capacitación, es sobre la remuneración del responsable del dictado de la misma, tal como lo establece en el Estatuto en su artículo 26- **Capacitación del personal**- inciso r” **Labor docente**: El personal de la empresa que a parte de cumplir con sus funciones específicas, presente su colaboración en el dictado de clases en los cursos aprobados por Capacitación, a cualquier nivel, recibirá una compensación además de sus remuneraciones normales

### **5.3 Criterios de Evaluación del Plan Propuesto**

Los criterios que utilizaremos para la evaluación del plan propuesto serán a través de:

⇒ Observaciones directas periódicas realizados por un responsable de Seguridad e Higiene, a los operarios de las guardias en el desarrollo de sus tareas, verificando si llevan a cabo y como, lo aprendido en los cursos de capacitación.

⇒ Realizar auditorías mensuales mediante formularios o planillas predeterminadas, en donde se reflejen las falencias en la utilización de los elementos



de protección personal y causas de los accidentes y en función de ello tomar las medidas que sean necesarias.

⇒ Incrementar controles médicos sobre índices de ausentismo por accidentes de trabajo en las Guardias de la E.P.E.C., mediante el sistema informático de Asistencia con el que actualmente cuenta la Empresa. Se le informará al médico auditor para que una vez ocurrido el accidente se dirija a realizar la visita médica correspondiente.

⇒ Formalizar encuestas para lograr una retroalimentación de la consecución de los objetivos de aprendizaje, para evaluar los cambios que se han realizado en el proceso de capacitación.

#### **5.4 Mantenimiento del Plan**

⇒ Entrega de folletos informativos actualizados sobre la importancia de la utilización de los elementos de protección personal.

⇒ Incremento de cartelería informativa sobre mantenimiento, reposición y limpieza referido a seguridad e higiene en todas la Guardias de E.P.E.C..

⇒ Implementar controles y auditorias en lo que respecta a verificar si los operarios de las Guardias realizan las tareas a conciencia y con los cuidados que requieren, ej: utilización de arnés en trabajos en altura, uso de guantes aislante, cascos, botas, etc..

⇒ Actualización de las capacitaciones en la temática Seguridad e Higiene, sobre las consecuencias que provocan la no utilización de los elementos de protección personal, orientados a todo los Jefes y operarios de las Guardias



## 6. CONCLUSION:

El gran crecimiento que han sufrido las Empresas, se ha visto afectado en su mayoría en la forma en que los trabajadores desempeñan sus tareas. Esto ha traído aparejado un aumento en lo riesgo y accidente de trabajo, que son múltiples y variados.

Por tal motivo crear un ambiente de trabajo seguro y saludable, a través de la prevención de riesgos de trabajo, es una tarea que involucra a todos los integrantes de la Empresa, Gerencia, Supervisores y Operarios, quienes deben trabajar de forma conjunta y velar por una forma de trabajo seguro. Ya que cuando un trabajador sufre un accidente no solo repercute en el propio trabajador, si no también en la empresa, en su familia y en la comunidad - el entorno que lo rodea-.

Actuar de manera preventiva mejora la seguridad de los trabajadores, y por ende la imagen de la empresa. Debe existir un equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano para poder lograr una concientización e interés, de parte de los involucrados, por la seguridad laboral

Con el proceso de búsqueda de información para este trabajo de grado y su posterior análisis, se ha podido demostrar que en el sector de las guardias de la E.P.E.C., los índices de accidentes son elevados, provocados principalmente por la falta de gestión de recursos humanos en todos sus subsistemas, a demás de una deficiencia en el proceso de capacitación en cuanto al desarrollo de tareas y concientización de la importancia en cuanto a la utilización de los elementos de protección personal, siendo estos lo principales factores que incrementan los riesgos en los puestos de trabajo.

Es de vital interés poner énfasis en la necesidad de contar con una *política de prevención de riesgo de trabajo permanente* dentro de la Empresa para así de esta manera poder reducir o eliminar los índices de riesgo laboral, y contar con un equipo personas capacitadas para llevarlo a cabo y ser capaces de lograr concientizar y

sensibilizar a todos los trabajadores con respecto al gran valor que tiene la temática y que llegue a ser parte de la cultura empresarial.

**Sugerencia a la Empresa:**

*Rever la gestión de la Gerencia de Administración de Personal en todos sus subsistemas (previsión, provisión, mantenimiento, desarrollo y control). Debido a que de esta forma, se actuará de manera preventivamente frente a los accidentes de trabajo y no de manera correctiva tal como se está procediendo en la actualidad, siendo sumamente importante rever cada subsistema, sus falencias y plantear correcciones a tales situaciones.*



## 7. BIBLIOGRAFIA

- a. Convenio Colectivo de Trabajo Sindicato de Luz y Fuerza.
- b. Estatuto Orgánico de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba.
- c. Material otorgado por la Empresa Provincial de Energía de Córdoba.
- d. Ley 19.587 Higiene y Seguridad en el Trabajo- 21 de abril de 1972.
- e. Ley 24.557 Riesgos de Trabajo- texto publicado en boletín oficial del 04 de Octubre de 1995.
- f. Hernández Sampieri y col. Metodología de la Investigación, editorial Mac Graw Gil Hill. México 1998.
- g. Raquel Sans de Urrutia: Métodos y Técnicas de Investigación Social, Guía de Estudio del Instituto Universitario Aeronáutico, edición Octubre de 2004.
- h. Ing. Mario G. Medici, Lic. Susana Barrionuevo de Bustos Acuña, Abog. Eugenia C. Vivas: Calidad de Vida Laboral I, Guía de Estudio del Instituto Universitario Aeronáutico, edición Junio 2005.
- i. Lic. Devalle Adriana: Calidad de Vida Laboral II , Guía de Estudio del Instituto Universitario Aeronáutico, edición Diciembre 1998.
- j. Julio César Neffa, ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?- propuesta de una nueva perspectiva-, edición 1988.
- k. Material consultado a través de páginas de Internet.
- l. Material otorgado por Seminario dictado en I.U.A. septiembre 2010.
- m. Introducción al estudio del trabajo- 3era edición (revisad). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra- 1980.
- n. Lic. Julio Verde Fassa, Lic. Marcelo Lesta Capacitación y Desarrollo, Guía de Estudio del Instituto Universitario Aeronáutico, edición Diciembre de 1997.
- o. Carlos Aníbal Rodríguez: Salud y Trabajo- La situación de los trabajadores en la Argentina. 1989.
- p. Elías M. Zacarías, Intervenciones en procesos humanos (primera parte).



- q. Benoit Grouard/ Fancis Meston, Reingeniería del Cambio- Diez claves para transformar la empresa, Alfaomega grupo editor, edición 1996.
- r. Stephen P. Robbins/ Mary Coulter, Administración- Sexta edición 2000.
- s. Occupational Health and Safety Assessment Series. Occupational health and safety management Systems- Specification. OHSAS 18001:1999. London United Kingdon, 14 p.
- t. Normas Iram3800 y 9801- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional. 2000.



## 8. ANEXOS

### 8.1 Anexo I: Entrevista al Gerente Administración de Personal

Los datos que a continuación se solicitan serán una de las herramientas para obtención información a los fines del trabajo a realizar. Los mismos serán utilizados solamente con fines académicos.

**1) ¿Cómo se rige la empresa en cuanto a Calidad de Vida Laboral y Seguridad e Higiene? ¿Existen políticas, estatutos, manuales de procedimiento, etc.? ¿Son conocidas por todo el personal de la Empresa? De que forma se difunde dicha información?**

La Empresa a través de la comisión de Higiene y Seguridad Industrial y Medicina del Trabajo, elaboró un plan de Seguridad, en el que se establecen las pautas a seguir a fin de crear y mantener lugares de trabajo saludables y seguros en cada uno de los sectores y niveles de la Empresa, referidos a la concientización, cuya meta es lograr “CERO ACCIDENTES”, el cual fue aprobado por Resolución del Directorio número 71.894 del 13 de marzo del año 2006.

En este plan se designó un Monitor de Seguridad por cada sector de trabajo el mismo se encargaba de informar sobre métodos de trabajo del personal, y utilización de los elementos de protección personal, entre otros. Este plan no tuvo éxito, debido a la falta de compromiso por parte de los monitores y los operarios, a su vez existieron conflictos de interés entre monitores y jefatura, dejando sin efecto esta Resolución. Lo que no se tuvo en cuenta en la Resolución fue la falta de designación de una facultad sancionatoria al monitor de seguridad.

La información respecto a la Resolución del Honorable Directorio, es conocida por todo el personal de la Empresa y fue difundida, a través de un comunicado interno.



**2) ¿Cree que cumplir con la normativa vigente (respecto a la Seguridad e Higiene), ayuda a reducir o prevenir Accidentes?**

Por supuesto que Sí, pero la debilidad que tiene esta Empresa es la falta de concientización de los operarios respecto a los riesgos presentes en los puestos de trabajo. Es necesario un Cambio Cultural, sobre todo en los mandos medios para que este se realice de arriba hacia abajo (en cuanto a jerarquías).

**3) ¿Se realizan controles al personal en cuanto a la utilización de los elementos de seguridad y el estado de las mismas? ¿Si se detecta que un trabajador no está utilizando los elementos de seguridad al realizar su tarea que medida se toma?**

Sí, la jefatura es la encargada de realizar los controles respecto a la Seguridad de los trabajadores a su cargo.

No, actualmente no se está tomando ninguna medida rigurosa respecto al incumplimiento de la utilización de los elementos de seguridad, solo se realiza un llamado de atención a la jefatura que tiene el personal a cargo.

**4) ¿Los empleados cuentan con un plan de Preventivo y/o Correctivo en cuanto a los accidentes o riesgos de trabajo?**

Dependiendo de las necesidades, pero generalmente es Preventivo, para ello se reúnen personal representantes de la Paritaria y representantes gremiales, realizando relevamientos sobre necesidades de capacitación de diversos sectores.

**5) ¿La Empresa cuenta con un plan de divulgación y/o concientización referido al comportamiento específico que tienen que tener los empleados de las guardias para disminuir el riesgo de accidentes, incidente y enfermedades profesionales provocadas por la tarea que desempeñan?**



No tan específico, pero se realizan capacitaciones de seguridad generales sobre las formas de trabajo, manera de proceder con los elementos de seguridad, etc.

**6) ¿Se dictan capacitaciones sobre la temática? ¿Con qué periodicidad? ¿Cree que estas capacitaciones son suficientes para reducir los riesgos?**

Si, la Empresa realiza capacitaciones todos los años; en cada curso que se realiza Sobre riesgos, tratamos la temática “concientización de riesgos de trabajo” , la importancia de la utilización de los elementos de seguridad y el valor de la vida humana, dictados por un grupo de psicólogos de la Empresa (personal fijo).

No, nunca es suficiente, mas hoy en día que existe una disminución de los índices de accidentes respecto a años anteriores, pero las secuelas son mucho mas graves, es por esto que la empresa esta pensando junto con el Sindicato Luz y Fuerza de Córdoba (la gremial), reforzar la concientización como primera instancia (dos primeros meses) través de folletería referido a las normativas que exige la Ley y normativas internas de la Empresa. Por otra parte se va a implementar un control más riguroso y aplicar sanciones correspondientes a quienes no cumplan con la normativa.

**7) ¿La Empresa tiene destinado un presupuesto anual para la realización de capacitaciones al personal?**

Sí, la Empresa tiene destinado un presupuesto anual para realizar las capacitaciones necesarias, contamos con una comisión central de capacitación creada por convenio y un departamento de capacitación.

**8) ¿Cree Ud. que el ausentismo provocado por Accidentes de Trabajo pueden reducirse a través de una implementación de una Política de Prevención de Riesgos?**



Si, el ausentismo por accidentes de trabajo se puede reducir claramente con una fuerte política de prevención de riesgos, que es lo que hoy en día no lo tenemos tan presente, pero que estamos trabajando para reforzarlo en el año próximo.

**9) ¿Existen estadísticas de accidentes y/o enfermedades profesionales?**

Si, existen estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, a cargo de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

**10) De contar con datos estadísticos, Qué medidas se toman en función a los mismos?**

La comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo trata estas estadísticas y hemos podido observar que el personal accidentado sufre consecuencias secundarias mas graves respecto a otros años; lo que tratamos de analizar en conjunto, son las causas que provocan el acontecimiento, ya sea por sobre carga de trabajo, falta de formación, si es personal nuevo quien sufre el accidente, si es personal con antigüedad si su causa es provocada por la mecánica del trabajo. Para luego tomar alguna medida ya sea hablar con Jefaturas a cargo, etc.

**11) ¿Por qué cree Ud. que se producen la mayoría de los accidentes, por actos inseguros ò por condiciones inseguras?**

Es evidente que hoy en día la mayoría de los accidente en E.P.E.C, son derivados por los actos inseguros de los empleados, la falta de concientización de los mismos en cuanto a la seguridad, la cultura, siendo estos uno de los principales causales de accidentes.

**12) ¿La E.P.E.C. cuenta con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo?**

No, La Empresa Provincial de Energía de Córdoba es autoasegurada.



**13) ¿Significa un beneficio para la Empresa?**

A mi criterio es un beneficio ser autoasegurada, debido a que una ART no comprendería nuestra metodología. Esta Empresa cuenta con la infraestructura necesaria, es decir tenemos nuestras áreas especializadas en la temática como

Medicina Laboral, Higiene y Seguridad, como lo exige la Ley, no siendo necesario el pago de una ART.

**14) ¿Cómo son los horarios de trabajo de los empleados de las guardias? (hs. Extras, francos compensatorios, etc.).**

En nuestro convenio colectivo de trabajo se contemplan las jornadas de trabajo, para el personal de las guardias las jornadas son de 6 (seis) horas diarias, en equipos rotativos de turnos continuados, es decir en jornadas de 6 (seis) horas todos los días con excepción de su franco semanal equivalente al franco hebdomadario.

Los empleados que desempeñan funciones en las guardias de la Empresa son denominados como personal de semana no calendaria, estos trabajan según su diagrama de turno todos los días de la semana excepto los que corresponden a sus francos semanales que son equivalentes a los francos hebdomadarios, es decir al turno rotativo continuado o no de 6 (seis) horas diarias.

Este diagrama se realiza teniendo en cuenta la tarea peligrosa e insalubre que realiza el personal. Se otorgan las licencias anuales tal como lo establece nuestro convenio colectivo de trabajo, respetando siempre el descanso del trabajador.

**15) ¿Existe inducción tanto a la organización como al puesto de trabajo?**

Si, todos los ingresantes a la Empresa tienen la obligación de realizar un curso de inducción a la Organización sobre Seguridad e Higiene, realizándose en diferentes etapas, en la primera etapa se le hace conocer la estructura de la Empresa, luego



Medicina Laboral es la encargada de dictar cursos de primeros auxilios; dependiendo del sector al que es designada la persona la capacitación es mas o menos intensiva en la temática.

*Córdoba, 12 de Septiembre de 2011, entrevista realizada por Olivier Gabriela y Peralta Sans, Pamela.*

Alumnos: OLIVIER, Gabriela      D.N.I. 29.607.773  
              PERALTA SANS, Pamela    D.N.I. 29.711.248



## **8.2 Anexo II: Entrevista al Médico Especialista en Medicina Laboral**

Los datos que a continuación se solicitan serán parte integrante de las herramientas para obtener información. Los mismos serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

### **1) Ud. que posee la información inmediata del accidente. ¿Quién cree Ud. que es el mayor responsable respecto al mismo?**

La responsabilidad ante el accidente es muy amplia para definirla; hay responsabilidades compartidas entre el empleador, empleado y la causalidad / casualidad al producirse un accidente en la vía pública.

Cuando mencionamos al **empleado** estamos hablando de la no posibilidad de respetar las normas/medidas de seguridad, de no usar los determinados elementos que poseen, etc.

En cuanto al **empleador**, un hecho común y de importancia es el no realizar una correcta entrega, en calidad y tiempo, de los elementos de protección/seguridad necesarios; el no cumplir con los necesarios controles y no realizar la suficiente capacitación ante sus empleados.

Y al mencionar la **causalidad/casualidad**, hablo de los accidentes en la vía pública y los accidentes in itinere (accidentes camino al trabajo y viceversa).

### **2) Al tener Ud. un contacto más directo con el accidentado y al permitirle esto un panorama más específico de las falencias en cuanto a lo ocurrido. ¿Cree que debe existir un programa de concientización sobre los empleados respecto a la salud y los riesgos de trabajo?**

Es de suma importancia que exista un programa de concientización respecto a la salud y los riesgos en el trabajo; previo a esto y también como medida de importancia en la Empresa, y para poder actuar se debe hacer una evaluación de los



riesgos que existen en cada lugar de trabajo y para cada tarea.

Trascendente es la concientización, capacitación y la posibilidad de que el empleado pueda entender, concientizarse de las causas y sobre todo de las consecuencias que le pudiera ocasionar un accidente o una enfermedad producida por el trabajo.

**3) ¿En que momento tiene Ud. su primer contacto con el accidentado?**

El contacto con el accidentado en sí lo tengo al momento del traslado hacia el nosocomio cuando el siniestro es de gravedad, o al momento de que el empleado concurre a la División para ser evaluado, realizar un seguimiento de su tratamiento, conocer más en profundidad la causa y cómo fue su accidente.

Otro de los momentos de contacto con el accidentado es en el domicilio si ha recibido la primera atención y no puede deambular, por lo tanto realizo una visita domiciliaria tomando contacto con el empleado para conocer su estado de salud.

En ocasiones en el lugar del accidente, pero, no se produce esta actuación en mayor número debido a que al producirse el infortunio quien actúa de manera inmediata es el Servicio de Emergencias, contratado para tal finalidad y el prestador Médico también actor para la atención del empleado.

**4) ¿Dictó alguna vez un curso de primeros auxilios a los trabajadores de las guardias? ¿Por quien fué requerido dicho curso?**

Se ha dictado desde la División Medicina del Trabajo por otros integrantes.

El hecho de dictar el Curso de Primero Auxilios no es un requerimiento, o por lo menos no lo debe ser; sí está dispuesto por el área de Recursos Humanos, debiendo ser armado y planificado por el Departamento de Capacitación y Docencia de la Empresa; es una norma y a cumplimentar por la Ley 19.587 (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) en su artículo 21, como también menciona acciones de



educación sanitaria, socorrismo y vacunación, entre otras actividades que debería realizar el Servicio de Medicina del Trabajo Interno .

**5) ¿Cómo reaccionaron los capacitados ante la misma?**

La respuesta fue siempre positiva, respondiendo de manera interactiva con quien lo dicta, durante el mismo y conclusión del mismo, realizando un examen teórico-práctico de quienes participan.

**6) ¿Le agregaría algo más a dicho curso?**

A nivel del Curso de Primeros Auxilios, creo que está completo en lo que a su finalidad se refiere. Habría que disponer, ya sea en forma conjunta al mencionado Curso o en otro encuentros de capacitación, sobre enfermedades y accidentes en el trabajo, diferenciado en áreas administrativas, operativas y técnicas y por supuesto la parte Médica, concientizando, la gravedad y consecuencias de los mismos; promocionando la salud y previniendo posibles futuros infortunios laborales.

**7) ¿Existe un manual de procedimiento para el accidentado? ¿Es conocido por todos los empleados?**

Existe un procedimiento tanto administrativo como Médico para la actuación al momento y posterior al siniestro; el mismo no está puesto en práctica, ni es conocido de manera formal por los empleados, ya no esta correctamente implementado

Creo que sería el momento oportuno para realizar una correcta información y capacitación, como prevención; más allá de alguna medida correctiva.

**8) ¿Ud. es integrante de la comisión de Higiene y Seguridad? El tema de Riesgos de Trabajo ¿es abordado de manera correctiva ó preventiva?**



Se aborda o se trata de abordar desde los dos puntos:

**PREVENTIVO:** tal vez no de la manera estricta o a un nivel adecuado como lo debe realizar tal cual lo menciona la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19.587) y la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) para unir cada eslabón preventivo, controles pertinentes, la realización de cursos de capacitación y la entrega de material de prevención, de seguridad o elementos de protección personal evitando futuras enfermedades y accidentes de trabajo.

**CORRECTIVO:** desde el momento que sucedió un siniestro tratando de corregir para anular así la posibilidad de hechos futuros.

**9) ¿Se realizan exámenes pre-ocupacionales? ¿Con qué periodicidad se realizan?**

El examen pre-ocupacional con el Apto Psico-Físico se realiza cumpliendo con lo determinado con la Ley 24.557 mediante la resolución 43/97 y 37/10 y de acuerdo a la demanda de puestos de la Empresa; se realizan según la solicitud de la Gerencia de Administración de Personal.

**10) Medicina Laboral, controla el acto psicofísico con respecto al puesto que le fue designado al empleado de las guardias?**

Se realiza el examen Médico y Psicológico con el consiguiente Apto Psico-Físico o la no aptitud, según el estado del postulante, encargándose la Empresa de la distribución de los ingresantes en los lugares de trabajo necesarios o requeridos.

**11) ¿Existe un trabajo en equipo entre Gerencia, Seguridad e Higiene y Medicina?**

Existe de manera diaria y con un trabajo mancomunado que por momentos y en ocasiones debe o debería incrementarse. Otra de las formas de trabajar en equipo es



a través de la Comisión de Higiene y Seguridad, ya con la incorporación de los Representantes de los tres Sindicatos.

**12) ¿Y las guardidas respecto a toda la Empresa?**

Puedo responder ante esta pregunta de igual manera que la anterior, no hay un número alto de siniestralidad de acuerdo a los riesgos que existen en los puestos de trabajo para una Empresa de estas características, incrementándose sólo por los accidentes en tránsito.

*Córdoba, 22 de Septiembre de 2011, entrevista realizada por Olivier Gabriela y Peralta Sans, Pamela.*



### 8.3 Anexo III: Entrevista Jefe Superior Área Técnica de la Guardia

Los datos que a continuación se solicitan serán una de las herramientas para obtener información de carácter representativa sobre los riesgos y accidentes ocurridos en las guardias. Los mismos serán utilizados con fines académicos.

Cantidad de empleados a cargo: 29

Horarios de trabajo: Semana No Calendaria<sup>17</sup>

**1) ¿Tiene Ud. conocimiento de la existencia de políticas de seguridad e higiene en el trabajo?**

Si, tengo conocimiento de la existencia de una resolución del directorio, que establece pautas a seguir a fin de mantener lugares de trabajo seguros saludables y en cada uno de los sectores y niveles de la Empresa, pero tengo entendido que a la fecha no se encuentra en vigente y desconozco los motivos.

**1) Según su criterio y la realidad del puesto es posible mejorar la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores aplicando las pautas que determinan la normativa vigente?**

Claro que si, siempre es posible mejorar la Calidad de Vida Laboral, para ello se han creado las normativas, es necesario que sean aplicadas de manera correcta, pero siempre hay que tratar de tenerla presente, mas en los puestos con alto riesgo, como en el caso del trabajo en las guardias, donde nuestro puesto nos requiere que tengamos las medidas de seguridad incorporadas en nuestro ser, la presión de la tarea, trabajar con tensión, el clima, etc, provocan un alto riesgo a nuestra persona.

Es obligación del trabajador utilizar los elementos de protección personal al momento de realizar la tarea, a demás estar atento a cada movimiento que realice

---

<sup>17</sup> Estatuto del Personal 165/75- art. 50 inc b (glosario de términos)



cuando este esta desempeñando su función, para proteger su salud y la de sus compañeros, ya que en este puesto es normal y habitual el trabajo en equipo, por otra parte es obligación de la Empresa otorgar los elementos de Seguridad a los trabajadores en tiempo y que estos cumplan con una calidad necesaria para evitar inconvenientes al desarrollar los trabajos operativos de las guardias.

**2) ¿Cuáles son las debilidades que Ud. considera que existen en el puesto que provocan los accidentes o incidentes en el puesto?**

Una debilidad que destaco en el puesto es el exceso de confianza del operario al realizar maniobras, el operario se confía y al desempeñarse en el puesto puede que este no utilice algún elemento de protección personal, porque piensan que no le va a pasar nada, ó dice: a este trabajo ya lo realicé sin guantes y esto lleva a que nuevamente no lo utilice, es por ello que a veces me siento responsable cuando sucede algún accidente creo que es necesario un control mas riguroso y un aval de los cargos mas altos para aplicar sanciones a quienes no cumplan con las medidas de seguridad, por el bien de todos los que formamos parte de la Empresa.

**3) ¿Cuenta su área con los elementos de seguridad adecuados a las tareas que desempeñan? Y ¿Quién es el responsable de controlar que los operarios utilicen los elementos de seguridad?**

Si, mi sector cuenta con los elementos de seguridad, los mismos son otorgados por Seguridad Industrial quienes son los encargados de distribuir estos a los diversos sectores de la Empresa que lo requieren.

Cuando algún elemento no cumple con la norma básica de seguridad, se rompe, se extravía, etc. nuevamente se solicitar el elemento de protección a dicho sector a través de un memorándum, justificando los motivos que dieron origen a dicho requerimiento.



Los elementos son adecuando a la tarea ya que como tenemos un área especializada en Seguridad Industrial, estos son los encargados de designar los instrumentos de trabajo según la tarea que se realiza en cada sector de la Empresa.

Yo soy el máximo responsable del control de los elementos de seguridad y de inspeccionar que los mismos se encuentren en buen estado, es difícil esta tarea, llamarle la atención a alguien no es una tarea que sea grata para mi, pero soy conciente de mi responsabilidad como jefe que tengo personal a cargo, significando esto una presión muy grande al ser responsable de lo que sucede en mi guardia y sobre todo a lo que respecta al personal.

**5) ¿Estos elementos están siempre disponibles para ser provistos?**

Están disponibles en todo momento, ya que la empresa cuenta con un stock permanente de los mismos en el sector de Almacenes y para el caso extremo que no contemos con existencia física de algún elemento éste es comprado por caja chica de Seguridad Industrial, es decir que los empleados de la EPEC en todo momento tenemos disponible nuestros elementos de protección.

Esto no significa que siempre el operario lo utilice cuando realiza su trabajo, ya que siempre aducen que le son incómodos para trabajar.

**4) ¿Se le da aviso al los trabajadores de las guardias sobre las condiciones de peligros en el puesto? ¿De qué manera?**

Como jefe del sector de la guardia soy el encargado de advertir ciertos riesgos en los puestos, de llamarle la atención a quienes no estén utilizando los elementos de protección personal o lo estén utilizando de manera incorrecta, a través de folletos y del curso de primeros auxilios los empleados son advertidos en cuanto a los riesgos que se corren, trabajos en altura, trabajos con tensión, condiciones climáticas, etc.



**5) ¿Se promueve o incentiva al personal respecto a la utilización de los elementos de seguridad?**

Si por medio de la capacitaciones que se dictan sobre, se incentiva al personal a la utilización de los mismos, la falla que detectamos respecto al mismo es, que con el pasar del tiempo no existe un refuerzo de lo aprendido en dichas capacitaciones, es por ello que considero que el personal no tiene presente permanentemente que debe utilizarlos en todo momento que se encuentre desempeñando su función, creo que es necesario que las personas le demos una mayor importancia a la vida y a la salud propia, aprender a cuidarnos en el trabajo, y sentirnos permanentemente protegidos también por la misma Empresa al considerar que esta se preocupa por la salud de sus empleados.

**6) Ud. Considera que la mayoría de los accidentes son provocados por:**

**Actos inseguros - Condiciones inseguras**

Considero que la mayoría de los accidentes son provocados por “Actos Inseguros”, a veces se opta por hacer las cosas mas rápido de manera indebida con tal de terminar a tiempo el trabajo, no advirtiendo concientemente del riesgo que se está corriendo en cuanto a salud y seguridad.

**7) Cree Ud. que el personal adopta posturas indebidas al realizar el trabajo?  
¿Quién lo controla? ¿El empleado es alertado respecto al mismo?**

Tal como me expresé en la respuesta anterior, considero que el personal adopta posturas indebidas, es decir que, sus maniobras son apresuradas, no medidas, caminan rápido con los elementos de trabajo corriendo el riesgo de tropezar o de caer, se golpean con los mismos, hacen mala fuerza, etc, en ningún momento miden el riesgo y las consecuencias que traen aparejado estas actitudes y la gravedad, no tienen presente que su tarea dentro del sector es larga, es decir tenemos muchos años



mas por seguir trabajando, y realizar de manera indebida y repetitiva ciertas operaciones, tienen una consecuencia muy elevada respecto a la salud.

Hoy soy el encargado de realizar el control, de advertirles a los operarios respecto a la utilización de los elementos de protección y de corregir sus posturas y conductas incorrectas al realizar las tareas. En un futuro no muy lejano Seguridad Industrial va a realizar controles más rigurosos respecto a esta temática y se incrementará la folletería respecto a los riesgos de trabajo, creando de esta manera una mayor concientización y respeto sobre Salud, Riesgos y Bienestar en el trabajo.

**8) ¿Ud. cree que las capacitaciones dictadas al personal de las guardias, apuntan claramente a reducir riesgos de trabajos?**

Mas que a reducir el riesgo creo que están más enfocadas a como reaccionar frente a un accidente, es un curso sólo de primero auxilios, es necesario una capacitación mas clara, sobre la importancia de los elementos de seguridad, motivación y concientización del personal, manipulación de los elementos de trabajo, como jefe encuentro muchos defectos respecto a la orientación de la capacitación.

**9) Ud. solicita dichas capacitaciones? ¿Cuándo las solicita?**

No yo no las solicito, es el departamento de capacitación el encargado de planificar los cursos, pero hace unos meses atrás nos llegó un mail sobre un comunicado de la Gerencia Administración del Personal, en donde expresa claramente que a través del Área Capacitación – Departamento Capacitación, se llevará a cabo un relevamiento con el objetivo de actualizar la información relativa al grado de instrucción y formación profesional de todo el personal de la Empresa.

Dicha información contribuirá para:

- Adaptar y modificar los programas de cursos en base al nivel relevado.
- Elaborar planes de formación a corto, mediano y largo plazo.



- Incorporar nuevas temáticas y metodologías a utilizar.

La planilla de relevamiento se enviará próximamente a cada sector a través de las Distintas Gerencias, Jefaturas de Departamento y Jefaturas de Zona, según corresponda, a los fines que se canalice y ordene la recepción y la remisión de las mismas a la Gerencia Administración de Personal. De cada curso o capacitación declarada deberá registrarse la constancia respectiva en las oficinas de personal correspondientes a los fines que sean incorporadas a los Legajos respectivos.

Dichas planillas de relevamiento se remitirán en formato papel y paralelamente por correo electrónico con formato digital, a fines de agilizar el proceso.

A futuro será fundamental que cada vez que un agente realice un curso de índole personal sea informado al Departamento Capacitación, y se adjunte la correspondiente constancia a la oficina de Personal con el objeto de mantener actualizada la información.

Esta comunicación podrá efectuarse a través de los medios habituales o mediante el formulario electrónico que será puesto en vigencia conjuntamente con el lanzamiento del relevamiento.

#### **10) Participa Ud. en las capacitaciones que son dictadas al personal a cargo?**

No, solo el curso de primeros auxilios es dictado al personal que ingresa al sector, quien tiene prohibido realizar las tareas que le competen al puesto que cubre, hasta tanto no realice el curso y el mismo sea probado a través de un examen teórico-práctico de primeros auxilios, también se dictan otros cursos de maestranza al personal respecto a la forma de trabajo, pero no tan específico a la manipulación de elementos de protección personal o de concientización de riesgos del trabajo.



**11) ¿Cree que es necesario incrementarlas?**

Nunca es suficiente la capacitación, siempre es necesario incrementarlas y reforzarlas permanentemente, la diversidad de las tareas, el cambio permanente del sistema, son factores que hacen que las capacitaciones deban incrementarse día a día, para evitar accidentes, cambiar la cultura “a mi nunca me va a suceder” y reducir los riesgos, es por ello que todos debemos tomar conciencia de esta temática, destacar su importancia y brindarle el tiempo que requiere el dictado de las mismas, sin tomar esto como una pérdida de tiempo siendo esto un elemento fundamental de la gestión empresarial.

*Córdoba, 23 de Septiembre de 2011, entrevista realizada por Olivier, Gabriela y Peralta Sans, Pamela.*

#### 8.4 Anexo IV: Encuesta Operarios de las Guardias

La siguiente encuesta es totalmente voluntaria y anónima. Los datos que a continuación se solicitan serán solo una herramienta para obtener información de carácter representativa sobre los riesgos y accidentes ocurridos en las guardias. Los mismos serán utilizados con fines académicos.

Puesto que ocupa:

Antigüedad en el puesto:

*Marque con una cruz lo que corresponda:*

1) ¿Ud. sufrió un accidente de trabajo?

SI - NO

2) ¿Considera que el accidente fue provocado por?

Acto inseguro - Condición insegura

3) ¿Cuáles son **las lesiones** más frecuentes que sufren en este sector?

Quemaduras

Traumatismos

Heridas cortantes

Contusiones

4) ¿Cuáles **son los accidentes** más frecuentes que sufren en este sector?

Caídas a nivel

Caídas a desnivel



Choque Eléctrico

Golpes con objetos

Sobreesfuerzo

5) ¿Ud. considera que las capacitaciones están orientadas a las necesidades del puesto?

SI - NO

6) ¿Ud. es conciente de la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad?

SI - NO

Muchas gracias.

*Córdoba, 23 de Septiembre de 2011, entrevista realizada por Olivier, Gabriela y Peralta Sans, Pamela.*



**8.5 Anexo V: Datos estadísticos oficiales de accidentes de trabajo de EPEC**



**Nota:** Cantidad de Empleados período 2005-2009 (al 31-11-2011)

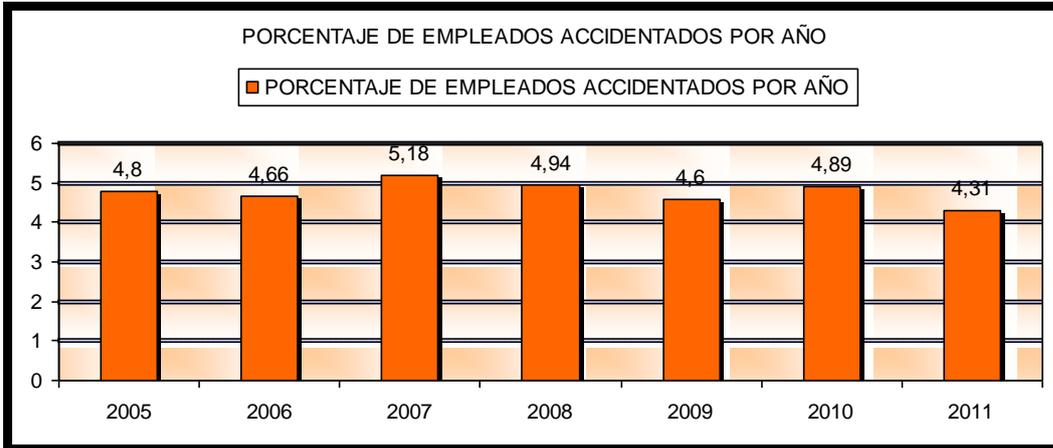
**Días perdidos por accidentes**



**Nota:** Período 2005-2011 (al 30/11/2011)

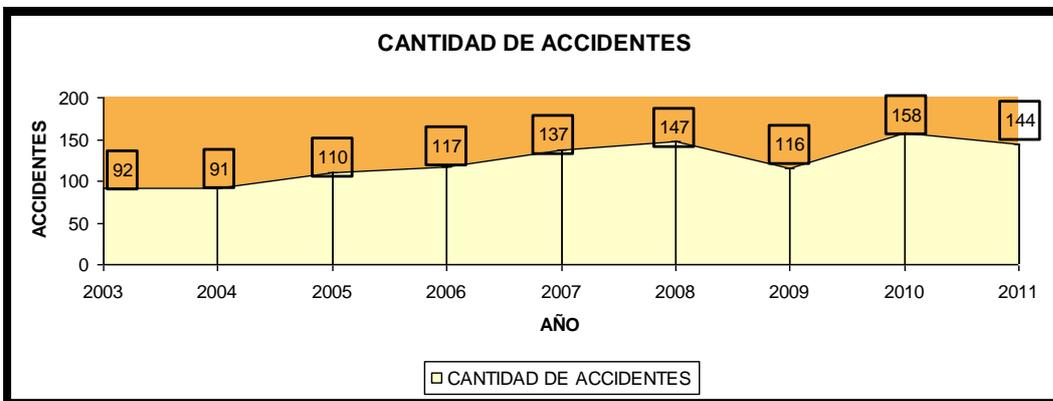


**Porcentaje de Empleados Accidentados por Año**



Nota: Período 2005-2011

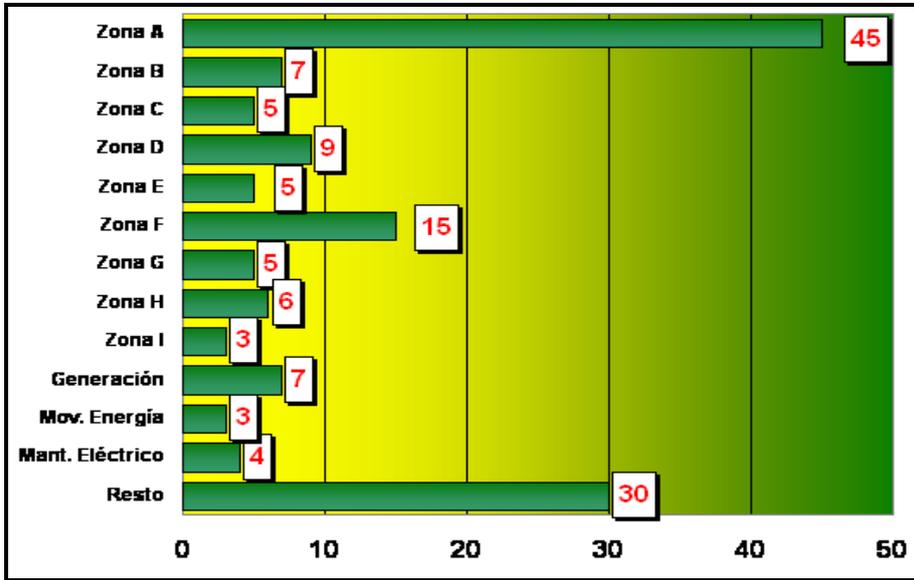
**Cantidad de Accidentes E.P.E.C.**



Nota: período 2003- 2011 al (30/11/2011)

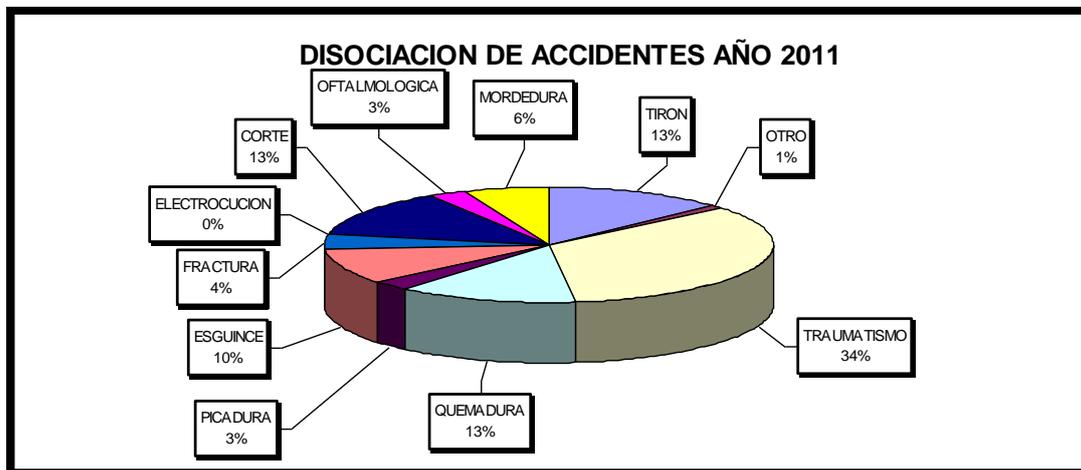


**Distribución Accidentes según zona geográfica Año 2011**



**Distribución geográfica de la Empresa identificada por Delegaciones de Zonas:**  
 Zona A: Cba Capital  
 Zona B: La Falda.  
 Zona C: V. María.  
 Zona D: San Fco.  
 Zona E: Río Ceballos.  
 Zona F: Río IV.  
 Zona G: Bell Ville.  
 Zona H: Alta Gracia.  
 Zona I: Carlos Paz.

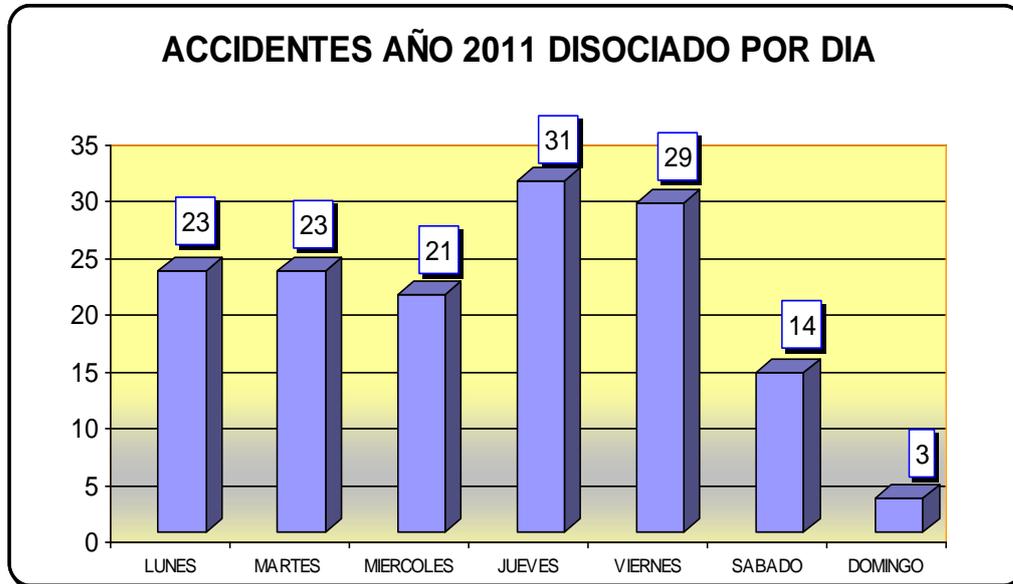
**Por tipo de Lesión**



Nota: Año 2001

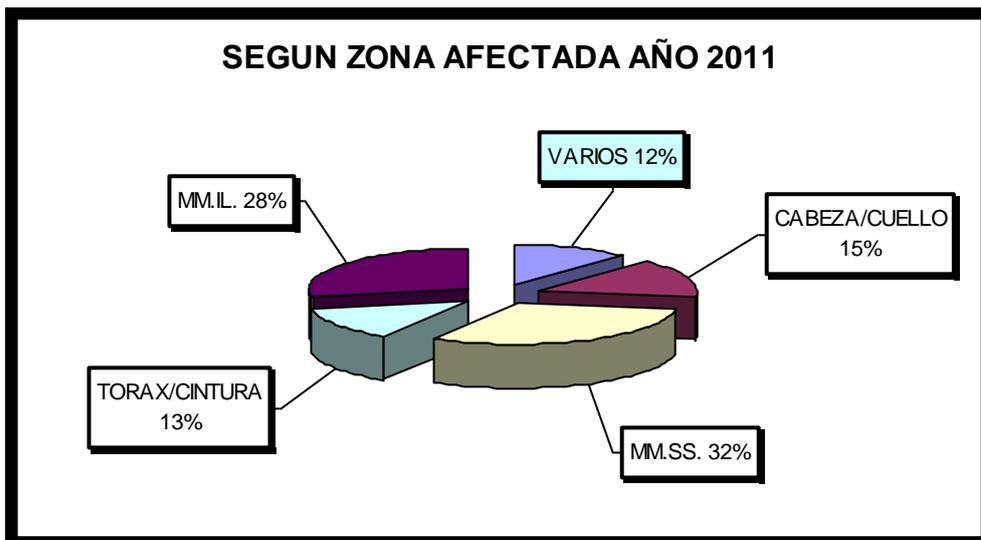


**Por día de la semana**



Nota: período 2011

**Por zona del cuerpo afectada**



Nota: período 2011

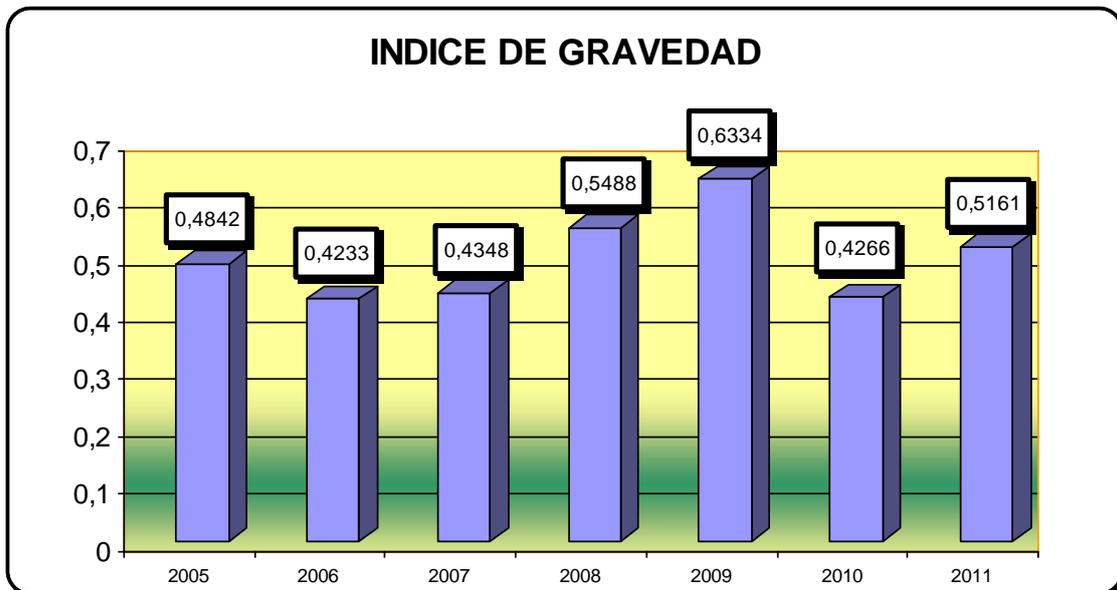


**Comparativa por años**



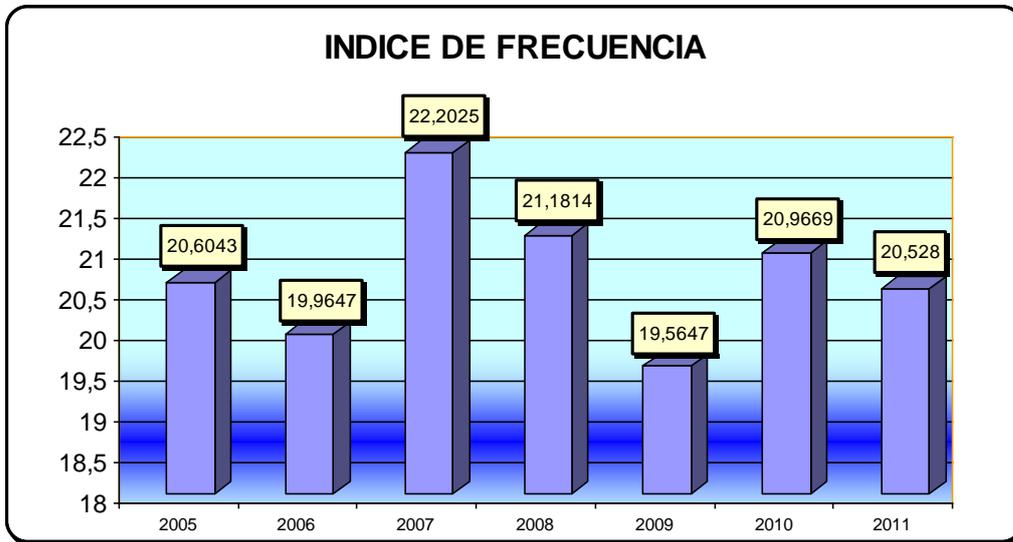
Nota: periodos 2003- 2011

**Índice de Gravedad**



Nota: periodos 2005- 2011

**Índice de Frecuencia**



Nota: períodos 2005- 2011

**8.6 Anexo VI: Representación gráfica y numérica de accidentes en las Guardias**

**Días de trabajo perdidos en las Guardias**



Años	Días Perdidos
2009	241
2010	407
2011	158



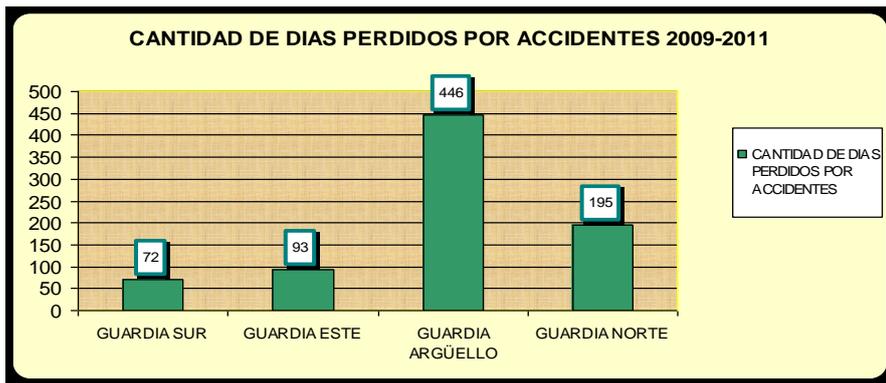
**Accidentados en las Guardias**



Nota: períodos 2009- 2011

Guarias	Cantidad de Accidentados
Sur	6
Este	9
Arguello	11
Norte	10

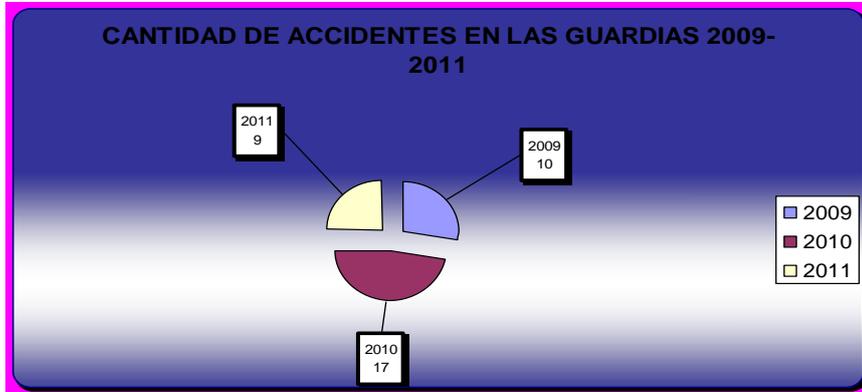
**Días perdidos por accidentes**



Nota: período 2009-2011

Guarias	Cantidad de Días Perdido
Sur	72
Este	93
Argüello	446
Norte	195

**Cantidad de accidentes en las Guardias**



Nota: periodo 2009- 2011

Años	Número de Accidentes
2009	10
2010	17
2011	9

**Datos comparativos de los días perdidos año 2010 por Accidentes ocurridos en las Guardias respecto a toda la E.P.E.C.**



Sector	Días Perdidos en 2010
Empresa	3687
Guardias	407



**Datos Comparativos de la cantidad de accidentes ocurridos en las Guardias respecto a toda la E.P.E.C.**



Nota: período 2010

Sector	Cantidad de Accidentes Ocurridos en 2010
Empresa	144
Guardias	17



**8.7 Anexo VII: Informe de Accidentes de Trabajo**

INFORME ACCIDENTES DE TRABAJO					
<b>1- DATOS DEL ACCIDENTADO</b>					
Apellido y Nombres:.....				Edad:.....	
Sobre Nº:.....	Reparto:.....	Denominación del cargo:.....		Categoría:.....	
Tipo de tarea: Técnico-Manual	Administrativa	Hs Extras	SI	NO	
<b>2- LUGAR DE TRABAJO:</b> ..... (sector de trabajo)					
<b>3- INFORME DEL ACCIDENTE</b>					
Fecha:...../...../..... Hora:..... Día de la semana:..... Horario que cumplía:.....					
Lugar donde ocurrió:.....					
Era su tarea habitual? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Cuanto tiempo hace que frecuentaba esas tareas?.....					
Qué trabajo realizaba?.....					
La tarea es: Monótona <input type="checkbox"/> Con sobrecarga <input type="checkbox"/> Condición climática del lugar:.....					
Breve descripción del hecho:.....					
.....					
.....					
Parte/s del cuerpo afectada/s:.....					
Qué precauciones se adoptaron?.....					
.....					
Equipo de seguridad del cual disponía:.....					
Lo considera adecuado y suficiente?.....					
Recibió capacitación para realizar la tarea? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> CUANDO.....					
Tipo de capacitación recibida (cursos/instrucciones verbales/otros).....					
Otros comentarios:.....					
<b>4- INFORME RESPONSABLE DE LOS TRABAJADORES (en lugar del hecho)</b>					
Pudo evitarse el hecho? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		Fallas de material o equipos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Fallas humanas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		Desobediencia a instrucciones? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Qué medidas se han tomado para evitar su repetición?.....					
.....					
Apellido y Nombres del responsable de los trabajos:.....					
Cargo:.....			Sobre:.....	Reparto:.....	
<b>5- INFORME MONITOR DE SEGURIDAD (con funciones en el sector)</b>					
identificar lo siguiente:					
CONDICION INSEGURA		ACCION INSEGURA		FACTORES CONTRIBUYENTES	
Señalización (B/R/M)		Omisión u olvido		Posición Insegura	
Mantenimiento (B/R/M)		Descuido		Falla sistema de control	
Espacio (B/M/R)		Cansancio		No actuaron protecciones	
Otros:		Distracción		Relaciones humanas	
		Inexperiencia		Otros	
		Desconocimiento			
<b>HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE SEGURIDAD</b>					
Estado general de conservación (B/R/M)			Falta de capacitación para su uso (SI/NO)		
Ausencia de elementos de protección personal			Dispositivo que no funcionó.....		
No utilización de elementos de protección personal			Otros		
Observaciones (varias):.....					
.....					
.....					
Firma y aclaración del accidentado		Firma y aclaración de responsable del área			



## 8.8 Anexo VIII Manual de Procedimiento de Accidentes

### MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES



#### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

##### **¿Qué es un accidente de trabajo?:**

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido durante su horario de trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

##### **¿Cómo proceder ante el accidente de un empleado?**

1. El agente, si pudiese, o quien esté con él, debe dar aviso a su Sector de trabajo, éste al Servicio de Medicina Laboral de la Empresa y derivar al accidentado al prestador del Servicio de siniestro laboral, **Sanatorio Allende (Guardia Central)**, refiriendo ser empleado de E.P.E.C.
2. En casos extremos, debe solicitar el servicio de emergencia, **EMI (Emergencia Médica Integral)** para atención y la derivación del paciente si fuere necesario informando que es un accidente de trabajo.



3. Si la lesión no fuera de consideración o gravedad, deberá, antes de trasladarse hacia el Sanatorio Allende concurrir al Servicio de Medicina Laboral de E.P.E.C.
4. Si el Accidente de Trabajo revista el carácter de grave y ocurre fuera del horario de atención al público de la División (horario nocturno, fin de semana o feriado), las prestatarias asistenciales, **Sanatorio Allende** y **EMI** tienen la obligación de atender al accidentado.
5. Al indicarse el retiro del agente a su domicilio, por parte del Sanatorio Allende, si éste necesitare medicación, indicada por un Profesional del nosocomio, deberá ser retirada en la Farmacia del Sanatorio (4º piso) sin costo alguno para el paciente.
6. Una vez realizada la atención médica, el trámite sigue a cargo de otras personas y el accidentado realizará todo lo que se le indique.

#### **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

1. Informar por algún medio de lo ocurrido a División Medicina del Trabajo.
2. Presentar denuncia o memorándum (respecto al acontecimiento) por Mesa de Entradas de la Empresa de Energía de Córdoba. Si el agente sufre el accidente en el trayecto hacia su lugar de trabajo o luego de salir del mismo, debe realizar la *Exposición Civil* en la Seccional Policial de la jurisdicción en que ocurrió el hecho dónde se expliquen las circunstancias en las que se produjo el siniestro. En este caso, la misma deberá acompañar al formulario de Informe de Accidente de Trabajo.



3. La presentación será personal si el accidentado puede deambular, o si está imposibilitado de hacerlo, deberá realizarlo la dependencia al cual pertenece.
4. El accidentado deberá concurrir al Servicio de Medicina Laboral cuantas veces sea citado a control por el Sanatorio Allende con el comprobante de atención, o cuantas veces sea citado por esta División.
5. Previo a reincorporarse a su trabajo, el agente entregará la “Constancia de Alta Médica” siendo evaluado por Medicina expedida por el prestador asistencial.

### **SON ACCIDENTES DE TRABAJO...**

Hechos súbitos y violentos ocurridos en ocasión del trabajo o en itinere (de la casa al trabajo y del trabajo a la casa).

### **IMPORTANTE RECORDAR:**

**MEDICINA DEL TRABAJO:** Tablada 350. 3° Piso. Oficina 306. Teléfonos: 429-6556-6578-6579-6580-6875.

**SEGURIDAD Y VIGILANCIA:** Tablada 350. Planta Baja. Teléfono: 429-6517.

En la actualidad el Servicio de Emergencias y el Centro de atención a nuestros agentes en caso de Accidentes de Trabajo, son los siguientes:

**EMI (Emergencia Médica Integral):** 414-9093 y líneas rotativas.

**SANATORIO ALLENDE (Guardia Central):** Independencia 727. Teléfono: 426-9254.

En caso de realizar cambios en los prestadores anteriores será comunicado oportunamente.

**TRASLADO:** este será abonado cuando el médico de cabecera del prestador tratante lo disponga.

Se abona traslado:

Por indicación del médico tratante (por escrito).

Por tiempo relativamente corto.

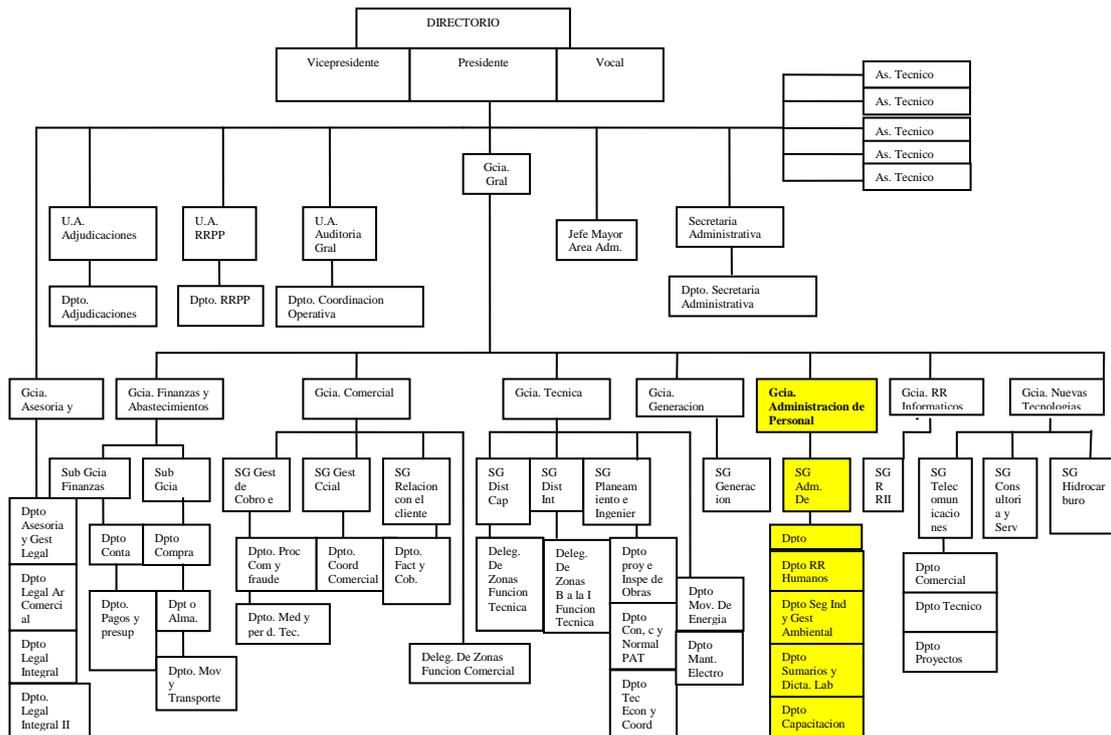
Cuando es por un período largo ó distancia importante, se busca hacer el traslado a través de un vehículo de la Empresa.



***UTILICE LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD DURANTE SU HORARIO DE TRABAJO, ELEMENTOS QUE NOS PROTEGEN Y DISMINUYEN EL RIESGO DE ACCIDENTES.***



### 8.9 Estructura Organizacional de E.P.E.C.



**Nombre:** EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA<sup>16</sup>

**Domicilio:** Tablada 350- B° Centro

**Localidad:** Córdoba- Capital

**Director:** Ing. Justo Díaz

**Integración de Capital:** Estatal/Provincial.

**Fines:** de lucro.

**Forma Jurídica:** Autónoma y Autárquica.

**Origen del Capital:** Estatal/Provincial.

**Alcance Geográfico:** Provincial.

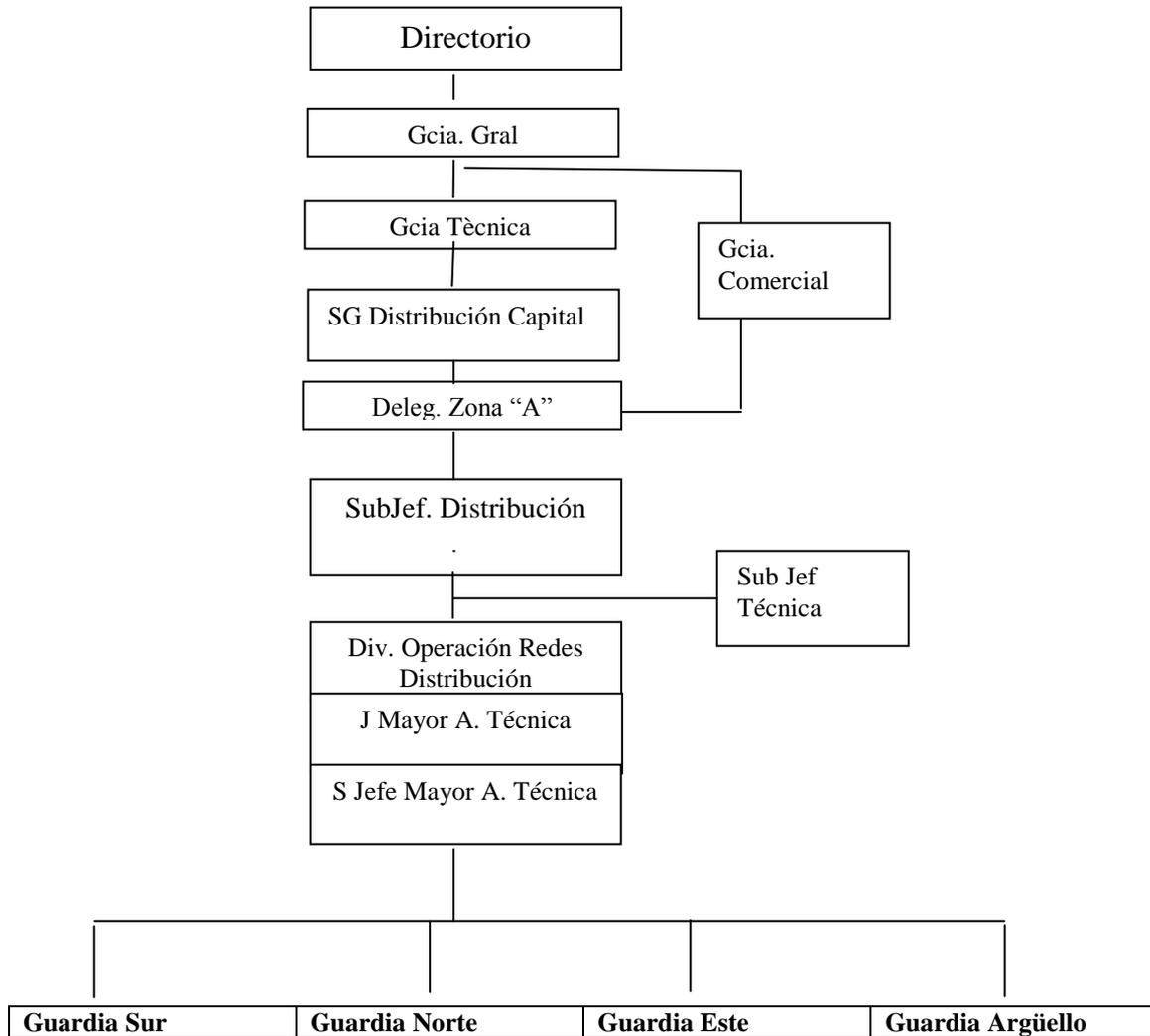
**Tipo de Actividad:** Prestación de Servicios en materia de Energía y Telecomunicaciones.

**Duración:** Permanente, sin fecha de finalización, tiempo ilimitado, largo plazo.

<sup>16</sup> Estatuto Orgánico de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba



### 8.10 Dependencia de las Guardias según Organigrama



### Ubicación Geográfica de las Guardias de la Ciudad de Córdoba:

- **Jefatura de Guardias:** Tablada 350.
- **Guardia Este:** Rayo Cortado S/N.
- **Guardia Norte:** Padre Cura Brochero 1045.
- **Guardia Sur:** San José de Calasanz 380.
- **Guardia Argüello:** Rafael Nuñez 5791.



Los cargos y funciones en las guardias son los siguientes:

*Jefe Superior de Área Técnica:* es el encargado de la operatoria de cada guardia. Diagrama los servicios, controla los reclamos, asigna personal.

- *Jefe Especial de Operaciones:* es el responsable de informar los reclamos y las maniobras que se realizan.
- *Oficial Técnico Especial:* es el responsable del servicio en la calle, atiende los reclamos.
- *Oficial Mayor y Conductor:* tiene las mismas tareas que el Oficial Técnico Especial y además la de conducir el vehículo.
- *Ayudante Técnico Principal:* es el responsable de recibir los reclamos.