



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

# **SISTEMA I.A.S. PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES**

## **MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN PARA LA SEGURIDAD TOTAL**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS  
COMPLEMENTARIAS DE APOYO**

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN DE MANDOS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

# Sistema de Evaluación de Mandos sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo

## (Capacitación – Evaluación) Método I.A.S.

La Evaluación de Mandos sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha incrementado significativamente durante los últimos años. Se tiende a coincidir en que las competencias son aquellos comportamientos, destrezas y actitudes visibles que las personas aportan en un ámbito específico de actividad, para desempeñarse de manera eficaz y satisfactoria.

Las competencias consisten en la capacidad de vincular los conocimientos teóricos de las personas (SABER), con ciertas destrezas prácticas (HACER), en un “SABER HACER”.

En materia de Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo se carece de una enseñanza que acompañe los distintos niveles de Educación, con incorporación gradual y sostenida de conocimientos, para la Preservación de la Salud y la Vida, hecho comprobable, analizando la mayoría de los Planes de Estudio, desde la Escuela Primaria hasta el Nivel universitario.

Por lo tanto, salvo los Especialistas en la materia y honrosas excepciones, la mayoría de las personas no tienen “conciencia” de Prevención, al no haber incorporado a su cultura, los conceptos de Seguridad, lo que se evidencia luego en la conducta, en todo momento y en cualquier tipo de actividad que se desarrolle.

Si bien todos los integrantes de la Organización laboral deben ser competentes para cumplir y hacer cumplir las Normas de Seguridad, es criterio plenamente compartido que las **Jefaturas y Supervisores de Línea**, sean considerados de sustantiva importancia por su directa relación con los Trabajadores y las tareas operativas.

En el campo laboral, los Niveles de Jefaturas y Supervisión asumen prácticamente la función de organizar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades productivas, que involucran en los distintos procesos, aspectos de Cantidad, Calidad, Seguridad y Protección Ambiental y dado que tal función lleva implícito un significativo componente de Docencia, deben poseer Conocimientos y Habilidades, Técnicas y Relacionales, en lo referente al “saber” y al “hacer”, que son la base de la Competencia.

Por tal motivo, cobra singular trascendencia capacitar a quienes ejercen dicho Nivel de Mando, para el desarrollo de Programas de Mejoramiento y el Mantenimiento de Condiciones Seguras de trabajo, como así también, los Desempeños del Personal, sus Procedimientos y Conducta Preventiva.

Es sumamente importante incluir estos aspectos de Prevención y Seguridad en el “Perfil” de los Niveles de Mando y brindar los conocimientos generales y específicos, acreditando el grado de Competencia requerido para el ejercicio de sus funciones, aplicable también para el Desarrollo de Carrera, en la Política de Recursos Humanos.

Procede entonces efectuar una Actualización de conocimientos de dichos Niveles de Mando, con respecto al cumplimiento de sus Responsabilidades y Desempeño en materia de Seguridad, Higiene y Riesgos del Trabajo, relacionando los mismos con sus Aptitudes, Actitudes y Preparación, para efectuar eficientemente los aspectos de Orientación, Docencia, Instrucción y Control operativo del Personal a su cargo en los ambientes y tareas laborales.

# PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA NIVELES DE MANDO sobre SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Los principales aspectos sobre el Perfil de los Niveles de Mando en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo preparado por el I.A.S. y habiendo tomado como Bibliografía referencial, lo aplicado por Organismos e Instituciones en el orden Nacional, Regional e Internacional, incluye en dicho Perfil, aspectos Funcionales y Conductuales, que abarcan:

- ➔ **Acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.**
- ➔ **Criterios de desempeño**
- ➔ **Conductas asociadas**
- ➔ **Conocimientos mínimos para ejecutar de manera competente la actividad.**
- ➔ **Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades.**

## ASPECTOS INTEGRADOS EN EL PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

<b>BÁSICAS</b>		Leer	
		Escribir	
		Calcular, etc.	
<b>FUNCIONALES</b>	<b>de GESTIÓN</b>	Organizar y planificar el Trabajo Seguro	
		Coordinar y facultar para la ejecución de operaciones y tareas	
		Controlar el cumplimiento de Métodos de Trabajo y Normas de Seguridad establecidas	
	<b>TÉCNICAS</b>	Conocimiento de Aspectos Legales y Normativos	
		Detección de Peligros y Riesgos	
		Conocimientos y Técnicas Docentes in situ	
		Investigación de Incidentes y Accidentes (modelo de Informe)	
<b>CONDUCTUALES</b>		Conocimiento y Prioridades del Proceso Productivo	
		Toma de Decisiones y Resolución de Problemas	
		Comunicaciones	
		Trabajo en Equipo	
		Liderazgo	

## Definición conceptual

Las Competencias Laborales son las aptitudes, actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral. Se considerará como dimensiones integrantes del concepto de "Competencia Laboral" a las siguientes:

- 1) Competencias Básicas
- 2) Competencias Funcionales (de Gestión y Técnicas)
- 3) Competencias Conductuales

## Detalle descriptivo:

### **1) Competencias Básicas:**

Son los elementos mínimos que una persona requiere dominar para conseguir y mantenerse en un rol, tales como leer, escribir, calcular, etc.

### **2) Competencias Funcionales:**

- a. **De Gestión**: Son aquellas que están centradas en el resultado esperado según los Perfiles y Criterios de desempeño y dicha Competencia se refleja por medio de indicadores de Objetivos sobre aquellos ámbitos de Desempeño, en que una persona debe mostrar su Competencia en una Función. Se entiende por Competencia Funcional de Gestión a las asociadas a funciones propias de la Gestión de Mando, entre las que se destacan las de gestionar; planificar; organizar; controlar; facultar; coordinar.
- b. **Técnicas**: Son aquellas competencias de aplicación específica asociadas a un rol particular, en este caso, la Supervisión en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tales como: Organizar y planificar el Trabajo seguro; Coordinar y facultar para la ejecución de operaciones y tareas; Detectar Peligros y Riesgos; adquirir Conocimientos y Técnicas docentes; Investigar Incidentes y Accidentes.

### **3) Competencias Conductuales:**

Son aquellas que reflejan habilidades y destrezas metodológicas y el estilo de actuación requerido para hacer bien su trabajo, incorporando Comportamientos asociados que sustentan el Desempeño de una Persona, destacando entre las principales, las capacidades transversales y diferenciadoras de dicho Desempeño en la función de mando, tales como: Conocimiento del Negocio; Toma de decisiones y resolución de problemas; Liderazgo; Comunicación y negociación de conflictos; Trabajo en Equipo.

# EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

En el proceso para la Evaluación de las Competencias Laborales, se aplican dos Etapas claramente diferenciadas, adoptadas en el **MÉTODO I.A.S.**, que son:

➔ CAPACITACIÓN

➔ EVALUACIÓN

**Condiciones de Participación:** Estar ejerciendo funciones de Jefatura y/o de Supervisión y contar con las Competencias Básicas (Leer, Escribir, Calcular, etc.), como requisito para su evaluación.

## ➔ Etapa de **CAPACITACIÓN:**

Adquirir conocimientos teóricos sobre Competencias Laborales para la actividad práctica en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Aspectos Legales; Toma de Decisiones y Resolución de Problemas; Liderazgo; Comunicación y Negociación de Conflictos y Trabajo en Equipo.

### **Objetivos:**

- ➔ Incorporar conocimientos sobre Aspectos Legales y Normativos sobre Seguridad e Higiene y Prevención de Riesgos del Trabajo.
- ➔ Saber detectar, prevenir y controlar las posibles Causas desencadenantes de Accidentes y Enfermedades del Trabajo.
- ➔ Incorporar conocimientos y técnicas docentes para el desarrollo del Trabajo Seguro del Personal a su cargo.
- ➔ Conocer cómo actuar para la Toma de decisiones y Solución de problemas, Comunicaciones y negociación de conflictos, ejerciendo un efectivo Liderazgo para organizar y coordinar el Trabajo Individual y en Equipo.

# **Temario para la Evaluación de Niveles de Mando sobre Competencias Laborales en Seguridad e Higiene en el Trabajo**

## **MODULO 1 - Conocimiento de los aspectos Legales y Normativos en Seguridad e Higiene y Prevención de Riesgos del Trabajo**

- Legislación Vigente: Encuadre Legal de la Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley N° 19.587; Decreto reglamentario N° 351/79 y de los Riesgos del Trabajo; Ley N° 24.557, Decreto Reglamentario N° 170/96 - Derechos y Obligaciones de la Empresa, los Trabajadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) y otros aspectos Legales que se considere necesario conocer.
- Política Empresaria sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SySO).
- Convenios de Partes.
- Normas Nacionales e Internacionales sobre Sistemas de Gestión de SySO.
- Objetivos Particulares.

## **MODULO 2 - Detección de Peligros y Riesgos como Causas Potenciales desencadenantes de Accidentes y Enfermedades del Trabajo**

- Identificación de Peligros (Causas Potenciales), Determinación, Estimación y Clasificación del Nivel de Riesgos.
- Factores Personales Inseguros – Aptitudes (Conocimientos, Habilidades, Práctica, Destreza, Aspectos Psicofísicos)
- Actos Inseguros – Actitudes (Conductas y Procedimientos)
- No Conformidades de Organización (Vulnerabilidad Empresaria)

## **MODULO 3 - Conocimientos y Técnicas Docentes “in situ”**

- Responsabilidades sobre Seguridad y Salud Ocupacional.
- Instrucciones para el Trabajo Seguro.
- Instrucciones sobre Métodos de Trabajo establecidos.
- Instrucciones de uso de Elementos de Protección Personal. Procedimiento ante negativa de uso.
- Verificación de Cumplimiento sobre Normas de Seguridad.
- Acciones Correctivas y Preventivas.
- Acciones Disciplinarias de Carácter Docente.

## **MODULO 4 - Funciones Operativas y Aspectos Actitudinales**

- Organización y Planificación del Trabajo Seguro
- Coordinar y facultar para la ejecución de Operaciones y Tareas.
- Investigación de Incidentes y Accidentes (Modelo de Informe de Accidente)
- Trabajo en Equipo
- Toma de decisiones y solución de problemas,
- Liderazgo
- Comunicaciones

## ➔ Etapa de **EVALUACIÓN**:

La Evaluación incluirá fundamentalmente lo referido a la verificación de conceptos y la unidad de criterio, manifestado por medio del razonamiento y la interpretación de los conocimientos adquiridos.

La aprobación del Curso, deberá alcanzar un 80% de respuestas correctas en el Cuestionario de Evaluación, que se brinda como modelo a continuación:

### **COMPETENCIAS LABORALES EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO PARA NIVELES DE MANDO - (Método I.A.S.)** CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Nombre ..... y  
Apellido:.....

- Lea e interprete la pregunta y conteste marcando con una **X** el casillero correspondiente.

Nº	PREGUNTA	SÍ	NO
1.	¿La Ley Nacional 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo es de carácter Preventivo?		
2.	¿La Ley Nacional 24.557 cubre la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado?		
3.	¿La Política Empresaria de SySO, expresa la opinión y doctrina que debe encarar la Empresa, referente a Prevención de Accidentes en los procesos productivos de la Organización Laboral?		
4.	¿Es necesario que al implementar la Política sobre Seguridad y Salud Ocupacional, se tengan en cuenta los Convenios de Partes y los Objetivos Particulares de la Empresa?		
5.	¿La gestión de SySO es una responsabilidad prioritaria de la Dirección e incluye a las Gerencias y a todos los Niveles de Mando?		
6.	¿La Seguridad Total, incorpora los Objetivos Metodológicos dirigidos a eliminar y/o poner bajo Control los Riesgos del Trabajo – Riesgo Cero – y los Objetivos de Resultado con el fin de alcanzar el Cero Accidente?		
7.	¿El término “peligro” se refiere a una “fuente” ó “situación” con potencial para producir daños?		
8.	¿El nivel de “Riesgo” implícito en el peligro, se determina por la posibilidad		

Nº	PREGUNTA	SÍ	NO
	de ocurrencia y la gravedad del daño?		
9.	¿Los agentes defectuosos ó no corregidos que pueden provocar una lesión, constituyen una “condición mecánica ó física insegura”?		
10.	¿La dificultad para controlar los riesgos, puede deberse a la “carencia de conocimientos y a la no aplicación del Control y Autocontrol Preventivo”?		
11.	¿La Falta de estabilidad emocional (nerviosidad, excitabilidad, estrés), puede ser un factor de accidente?		
12.	¿Clasificaría el distraer, molestar, insultar, reñir, sorprender, como una transgresión al comportamiento seguro?		
13.	¿Considera Ud. que las fallas de organización, en cualquiera de sus manifestaciones, “debilitan” la práctica de la Seguridad y vulnera la Prevención?		
14.	¿Considera Ud. que debe, al tiempo de corregir una condición insegura detectada, instruir al Trabajador para motivarlo, a efectos de que adopte una conducta segura, ratificando en todo momento, como objetivo del proceso productivo, el logro de Cantidad, con Calidad y Seguridad?		
15.	¿Considera Ud. que es su obligación controlar el cumplimiento de los Métodos de Trabajo y no admitir desviaciones, consecuencia de faltas de atención ó hábitos costumbristas?		
16.	¿La realización de actividades de entrenamiento y capacitación “in situ”, para minimizar las posibilidades de error, deben estar a su cargo?		
17.	¿Es necesario que Ud. conozca los Métodos de Trabajo Seguro y las respectivas secuencias operativas de las tareas que se desarrollan bajo su Supervisión?		
18.	¿Cuando el elemento de protección personal provisto es el correcto y está en buenas condiciones y el Trabajador se niega a utilizarlo, considera necesario verificar los aspectos psíquicos y físicos del Trabajador, con ayuda médica, para determinar si tiene algún problema?		
19.	¿Consideraría Ud. que el Trabajador “no quiere” cumplir con las Normas de Seguridad establecidas, cuando presenta falta de voluntad y de colaboración?		
20.	¿Cuando un Trabajador no posee habilidad, destreza y práctica para la realización segura del trabajo encomendado, es su responsabilidad entrenarlo para que pueda adquirir esas aptitudes?		
21.	¿Los accidentes, pueden producirse por Condiciones Inseguras, Factores Personales Inseguros, Actos Inseguros y Fallas de Organización?		

Nº	PREGUNTA	SÍ	NO
22.	¿Es responsabilidad de los Niveles de Mando analizar la tarea ó trabajo para que el Proceso Productivo se realice con vistas a la mejor Producción con Calidad, la mayor Seguridad y la más adecuada Protección Ambiental?		
23.	Uno de los componentes principales del Liderazgo, en materia de Prevención de Riesgos del Trabajo, es el de “predicar con el ejemplo”?		
24.	¿Cuando no se pueda dar solución al problema, dentro de las atribuciones y responsabilidades de cada Nivel, debe transferirse el problema al Nivel de Mando y éstos, a su vez, pueden transferirlo a Niveles superiores de Dirección?		
25.	¿Para descubrir y relacionar todos los datos recogidos y las relaciones existentes entre ellos, cuando se produce un accidente, es conveniente adoptar un Proceso Metodológico que facilite la detección de causas, incluso aquellas aparentemente ocultas y/o no directamente ligadas al suceso?		
26.	¿Considera Ud. que las tareas complejas o donde se requiera desarrollar la creatividad y el aprendizaje organizacional, se desarrollan mejor en equipo?		
27.	¿A su criterio, el trabajo en equipo debe fundarse en condiciones de confianza mutua, comunicación y colaboración?		
28.	¿Para arribar a una solución en un conflicto, puede cada parte ceder algo por igual, en beneficio de la unidad, estableciendo un acuerdo aún de carácter parcial y momentáneo?		
29.	¿Cuando se hace necesario un cambio en un equipo de trabajo, es necesario que se informe a sus miembros acerca de esta necesidad y se explique cuáles serían los beneficios de lograr ese cambio?		
30.	¿Cuando no se comunica bien ó no se transmiten órdenes y directivas en forma entendible y efectiva, se produce una falta y carencia de objetivos claros y precisos y pueden producirse resultados no deseados?		

## CHECK LIST DE VERIFICACIÓN PRÁCTICA

### SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO PARA NIVELES DE MANDO

El Check List de Verificación, preparado especialmente por el I.A.S., a los efectos de que pueda realizarse un seguimiento al Desempeño Individual y Colectivo, tanto a través de Indicadores de Desempeño (resultados del trabajo), como de Competencias Conductuales (estilo de trabajo para lograr resultados), y está orientado a asegurar que las Competencias están siendo aplicadas y que tienen un efecto positivo en la generación de Valor.

Puede utilizarse el siguiente Check List, a los efectos de evaluar si los Conocimientos adquiridos por los Niveles de Mando, estrechamente relacionados con el Perfil de Puesto establecido, se evidencian en la práctica diaria y en el desempeño, acorde con sus funciones específicas.

Apellido y Nombre
Función específica ó Cargo ..... .....
Sector / Área.....

VERIFICACIÓN PRÁCTICA	SÍ	NO	A veces
<b>I) FUNCIONALES</b>			
<b>• de GESTIÓN</b>			
1.- ¿Organiza y planifica el trabajo del Personal a su cargo en forma segura?			
2.- ¿Coordina en forma segura la ejecución de operaciones y tareas del Personal a su cargo?			
3.- ¿Faculta a sus Subordinados a tomar decisiones de Autocontrol Preventivo?			
4.- ¿Controla el cumplimiento de Métodos de Trabajo establecidos, por parte del Personal a su cargo?			
5.- ¿Controla el cumplimiento de las Normas de Seguridad establecidas, por parte del Personal a su cargo?			
6.- ¿Controla el cumplimiento en lo referido a la utilización de EPP provistos?			
<b>• TECNICAS</b>			
7.- ¿Detecta peligros y riesgos con carácter Preventivo, en las tareas que realiza su Personal?			
8.- ¿Corrige peligros y riesgos dentro de sus Atribuciones y Responsabilidades?			
9.- ¿Realiza Acción Docente “in situ” dirigida a sus Subordinados?			
10.- ¿Participa eficientemente en la Investigación de Incidentes y Accidentes?			
11.- ¿Demuestra un adecuado conocimiento de la Empresa, su Política, Objetivos, etc.)?			

VERIFICACIÓN PRÁCTICA	SÍ	NO	A veces
<b>II) CONDUCTUALES</b>			
12.- ¿Demuestra eficacia en la Toma de Decisiones vinculadas con la Prevención de Riesgos?			
13.- ¿Es eficiente para la resolución de problemas relacionados con la Prevención de Riesgos en el Trabajo, incluyendo los aspectos de Desempeño del Personal a su cargo?			
14.- ¿Mantiene fluidas Comunicaciones?			
15.- ¿Promueve el Trabajo en Equipo del Personal a su cargo?			
16.- ¿Ejerce un Liderazgo natural en sus Funciones de Mando basado en su Desempeño en materia de Seguridad e Higiene?			
17.- ¿Planifica un programa de entrenamiento en el lugar de trabajo con la temática específica para cada Trabajador y Colaborador?			
18.- Dentro del programa de entrenamiento en el lugar de trabajo... ¿ involucra los temas referidos a la Prevención de Accidentes y Siniestros?			
19.- ¿Escucha y eleva las sugerencias de Producción, Calidad y Seguridad efectuada por sus Trabajadores y Colaboradores?			
20.- ¿Efectúa las inspecciones necesarias para asegurarse de mantener un adecuado orden, limpieza y condiciones de Seguridad en el sector a su cargo?			
TOTALES			

**NOTA:** será conveniente que se considere alguna acción de carácter educativo u orientadora para aquellos puntos calificados con “no” ó “a veces”, a efectos de ir adecuando el desempeño del Nivel de Mando, al Perfil requerido en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.