

SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN DEL PERSONAL

HIGIENE Y SEGURIDAD

GRUPO N° 19:
CASALANGUIDA, MICAELA
FERRARETO, NICOLAS
MARTENS, IVO



FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS, FÍSICAS y NATURALES

INTRODUCCIÓN.

- **SELECCIÓN:** ES EL PROCESO DE ESCOGER AL CANDIDATO ADECUADO PARA UN PUESTO DE TRABAJO.
- **CAPACITACION:** CONSISTE EN UNA SERIE DE ACTIVIDADES PLANEADAS Y BASADAS EN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA, QUE SE ORIENTAN HACIA UN CAMBIO EN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES DE LOS EMPLEADOS QUE LES PERMITAN DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES DE MANERA EFICIENTE
- **CONCIENTIZAR:** PROVOCAR QUE ALGUIEN TOME CONCIENCIA O SE HAGA CONSCIENTE DE ALGO.
- **CONCIENTIZACIÓN:** IMPLICA EDUCAR AL PERSONAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD QUE TIENEN EN EL CUIDADO DE SU SALUD AL LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES LABORALES.

SELECCIÓN DEL PERSONAL

MARCO LEGAL : CAPITULO N° 20 DE LA LEY 19587

- **ART. 204 - LA SELECCIÓN E INGRESO DE PERSONAL EN RELACIÓN CON LOS RIESGOS DE LAS RESPECTIVAS TAREAS, OPERACIONES Y MANUALIDADES PROFESIONALES DEBERÁ EFECTUARSE POR INTERMEDIO DE LOS SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD Y OTRAS DEPENDENCIAS RELACIONADAS, QUE ACTUARÁN EN FORMA CONJUNTA Y COORDINADA.**
- **ART. 205 - EL SERVICIO DE MEDICINA DEL TRABAJO EXTENDERÁ, ANTES DEL INGRESO, EL CERTIFICADO DE APTITUD EN RELACIÓN CON LA TAREA A DESEMPEÑAR.**

SELECCIÓN DEL PERSONAL

MARCO LEGAL : CAPITULO N° 20 DE LA LEY 19587

- **ART. 206 - LAS MODIFICACIONES DE LAS EXIGENCIAS Y TÉCNICAS LABORALES DARÁN LUGAR A UN NUEVO EXAMEN MÉDICO DEL TRABAJADOR PARA VERIFICAR SI POSEE O NO LAS APTITUDES REQUERIDAS POR LAS NUEVAS TAREAS.**
- **ART. 207 - EL TRABAJADOR O POSTULANTE ESTARÁ OBLIGADO A SOMETERSE A LOS EXÁMENES PRE OCUPACIONALES Y PERIÓDICOS QUE DISPONGA EL SERVICIO MÉDICO DE LA EMPRESA**

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

1. DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL
2. ELABORACIÓN DEL PERFIL DEL CANDIDATO.
3. CONVOCATORIA.
4. PRESELECCIÓN.
5. ENTREVISTA INICIAL O PRELIMINAR.
6. PRUEBAS COMPLEMENTARIAS PARA LA SELECCIÓN:
 - PRUEBAS DE CONOCIMIENTO
 - PRUEBAS DE HABILIDADES
7. EXAMEN MÉDICO DE ADMISIÓN.
8. VERIFICACIÓN DE DATOS.
9. DECISIÓN FINAL.
10. CONTRATACIÓN.
11. INDUCCIÓN:
 - GENERAL
 - ESPECÍFICA
12. SEGUIMIENTO

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal .

MARCO LEGAL : CAPITULO N° 21 DE LA LEY 19587

- **ART. 208. - 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, DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS Y RIESGOS PROPIOS, GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LAS TAREAS QUE DESEMPEÑA.**

MARCO LEGAL : CAPITULO N° 21 DE LA LEY 19587

▪ **ART. 209. – LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEBERÁ EFECTUARSE POR MEDIO DE CONFERENCIAS, CURSOS, SEMINARIOS, CLASES Y SE COMPLEMENTARÁN CON MATERIAL EDUCATIVO GRÁFICO, MEDIOS AUDIOVISUALES, AVISOS Y CARTELES QUE INDIQUEN MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

▪ **ART. 210.– RECIBIRÁN CAPACITACIÓN EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO, TODOS LOS SECTORES DEL ESTABLECIMIENTO EN SUS DISTINTOS NIVELES:**

I. NIVEL SUPERIOR (DIRECCIÓN, GERENCIAS Y JEFATURAS).

II. NIVEL INTERMEDIO (SUPERVISIÓN DE LÍNEAS Y ENCARGADOS).

III. NIVEL OPERATIVO (TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN Y ADMINISTRATIVOS).

▪ **ART.211. – TODO ESTABLECIMIENTO PLANIFICARÁ EN FORMA ANUAL PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS DISTINTOS NIVELES, LOS CUALES DEBERÁN SER PRESENTADOS A LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN, A SU SOLICITUD.**

MARCO LEGAL : CAPITULO N° 21 DE LA LEY 19587

▪ **ART. 212. - LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN SERÁN PROGRAMADOS Y DESARROLLADOS POR LOS SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LAS ÁREAS DE SU COMPETENCIA.**

▪ **ART. 213. - TODO ESTABLECIMIENTO DEBERÁ ENTREGAR, POR ESCRITO A SU PERSONAL, LAS MEDIDAS PREVENTIVAS TENDIENTES A EVITAR LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO.**

ART. 214. — LA AUTORIDAD NACIONAL COMPETENTE PODRÁ, EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y FUERA DE ELLOS Y POR LOS DIFERENTES MEDIOS DE DIFUSIÓN, REALIZAR CAMPAÑAS EDUCATIVAS E INFORMATIVAS CON LA FINALIDAD DE DISMINUIR O EVITAR LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

- **PREPARAR AL PERSONAL PARA LA EJECUCIÓN DE LAS DIVERSAS TAREAS PARTICULARES DE LA ORGANIZACIÓN.**
- **PROPORCIONAR OPORTUNIDADES PARA EL CONTINUO DESARROLLO PERSONAL**
- **CAMBIAR LA ACTITUD DE LAS PERSONAS**
- **INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN**
- **FACILITAR LA TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

CUÁNDO Y QUE ÁREAS CAPACITAR.

LOS CAMPOS DE APLICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN SON MUCHOS, PERO EN GENERAL ENTRAN EN UNA DE LAS CUATRO ÁREAS SIGUIENTES:

1. INDUCCIÓN: ES LA INFORMACIÓN QUE SE BRINDA A LOS EMPLEADOS RECIÉN INGRESADOS.

2. ENTRENAMIENTO: SE APLICA AL PERSONAL OPERATIVO.

3. FORMACIÓN BÁSICA: SE DESARROLLA EN ORGANIZACIONES DE CIERTA ENVERGADURA.

4. DESARROLLO DE JEFES: SE TRATA DE DESARROLLAR MÁS BIEN ACTITUDES QUE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES CONCRETAS.

PROCESO DE CAPACITACIÓN

- **DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**
- **PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:**
 - * **¿QUÉ DEBE ENSEÑARSE?**
 - * **¿QUIÉN DEBE APRENDER?**
 - * **¿CUÁNDO DEBE ENSEÑARSE?**
 - * **¿DÓNDE DEBE ENSEÑARSE?**
 - * **¿CÓMO DEBE ENSEÑARSE?**
 - * **¿QUIÉN DEBE ENSEÑAR?**
- **DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN.**
 - * **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**
 - * **DISPOSICION Y MOTIVACIÓN DE LA PERSONA**
 - * **PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE**
 - * **CARACTERÍSTICAS DE LOS INSTRUCTORES**
- **PLANEAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.**
- **IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.**
- **EVALUACIÓN**



CONCIENTIZAR

Es un proceso activo que implica la transmisión de información y conocimientos.



**RIESGOS
ASOCIADOS A
SUS TAREAS**



**MEDIDAS
PREVENTIVAS**



**NORMAS Y
PROCEDIMIENTOS
DE SEGURIDAD**

ES UN PROCESO CONTINUO

CONCIENTIZACIÓN

Es el resultado del proceso de concientizar. Es el estado de estar informado

OBJETIVOS DE LA CONCIENTIZACION.

- **MODIFICAR LAS CONDUCTAS DE LAS PERSONAS EN LO GRUPAL Y EN LO INDIVIDUAL**
- **GENERAR LA NATURALIZACIÓN DE LOS ACTOS QUE SE QUIEREN LOGRAR EN EL ÁMBITO LABORAL**
- **EMPAPAR A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA, SIN IMPORTAR EL ROL QUE EJERZA EN LA MISMA, SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD**
- **INCENTIVAR A LAS PERSONAS A CONTINUAR CAPACITÁNDOSE, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR RIEGOS, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES**

¿COMO GENERAR CONCIENCIA DE SEGURIDAD?



- **PROGRAMAS DE CONCIENTIZACIÓN:**
 - CONFERENCIAS.
 - PLANFLETOS.
 - CARTELES.
 - CAPACITACIÓN SISTEMÁTICA.
 - AUDITORIAS.
 - EVALUACIÓN DEL PERSONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD
- **PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD.**
- **INCENTIVOS DE SEGURIDAD**

PASOS PARA ORGANIZAR UNA CAMPAÑA DE CONCIENTIZACIÓN.

- 1. DIAGNÓSTICO**
- 2. DESTINATARIOS**
- 3. PLANTEO DE OBJETIVOS**
- 4. DEFINIR MEDIOS Y ESTRATEGIAS**
- 5. ELABORACION DE LOS MENSAJES**
- 6. REALIZACION DE LA CAMPAÑA**
- 7. EVALUACIÓN**



Conclusión

Tanto el proceso de selección del personal, de capacitación como el proceso de concientización, son puntos claves en el funcionamiento y eficiencia de la empresa.

Buena selección de personal -- > Reducción de imprevistos, tiempos y recursos.

Correcta capacitación y concientización--> Mayor conocimiento, menos probabilidad de riesgos y accidentes laborales.

MUCHAS GRACIAS.