



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**CARRERA DE ESPECIALIZACION EN ECONOMIA
SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

Proyecto de Suscripción de la ASOCIACION MUTUAL DE
GUARDAVIDAS ARGENTINOS Y ASOCIADOS –AMGAA- al
Pacto Global

AUTOR: EMILIANO U. VALDIVIA

TUTOR: JULIÁN D'ANGELO

DICIEMBRE 2017

Resumen

El presente trabajo de investigación se basó en un caso único y nuestro objeto fue la Asociación Mutual de Guardavidas Argentinos y Asociados (AMGAA), dedicada a la formación de guardavidas; instructores de natación, buceo y salud; buzos deportivos; conductores náuticos, timoneles y patronos.

El trabajo en cuestión se enfocó principalmente en estudiar a la mutual a fin de proponer mejoras en los circuitos administrativos; describir las políticas públicas que han generado el incremento de la demanda en los cursos de instrucción calificada; y trabajar conjuntamente en la elaboración de la propuesta para la adhesión al Pacto Global y su primer Comunicación de Progreso (COP).

Con tal fin se realizaron entrevistas con guardavidas e instructores y miembros de las comisiones, se analizaron los circuitos, se analizó la normativa que rige las actividades y la interacción de esta organización con grupos de interés.

A partir de este análisis, se ha concluido que la mejora en los circuitos administrativos a través de un sistema integral de gestión y la contratación de personal full-time mejoraría la eficiencia de la mutual y posibilitaría su crecimiento a nivel nacional. Adicionalmente se verifica que el marco regulatorio requiere profesionales que la mutual está en condiciones de capacitar y que la proyección que le daría la suscripción al Pacto Global, estimularía el crecimiento que se pretende dar a la misma a nivel nacional y favorecería a su reconocimiento internacional.

Palabras Clave: Gestión – Formación – Profesionalización – Pacto Global.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Fundamentación y planteamiento del problema	4
1.2 Objetos	5
1.3 Aspectos Metodológicos	6
1.4 Alcance	6
1.5 Agradecimientos	7
2. Marco Teórico	7
3. Diagnóstico	8
3.1 Reseña histórica del caso único de investigación	8
3.2 Contenido de los cursos	11
3.2.1 Guardavidas	11
3.2.2 Instructorado de natación	12
3.2.3 Timonel	13
3.2.4 Buceo	13
3.2.5 Primeros auxilios – RCP -DEA	14
3.3 Trabajo de Campo	14
3.3.1 Entrevistas y Encuestas	14
3.3.2 Clases y exámenes	16
4. Propuesta de intervención	17
4.1 Proceso de Planificación Estratégica Participativa	17
4.1.1 Fase 1: Análisis de escenarios	17
4.1.2 Fase 2: Misión, Visión y Valores	18
4.1.3 Fase 3: Análisis F.O.D.A	18
4.1.4 Fase 4: Definición de los Ejes Estratégicos y Sub Ejes	21
4.1.5 Fase 5: Programación – fase 6: Implementación	24

4.1.6 Fase 7: Seguimiento y evaluación de resultados	27
4.1.7 Fase 8: Retroalimentación y ajustes	30
5. Conclusiones	30
6. Referencias Bibliográficas	31
7. Anexos	32
7.1 Propuesta de COP	32
7.2 Marco Legal	42
7.2.1 Leyes y decretos	42
7.2.2 Convenios colectivos que contemplan la figura del guardavidas	42
7.2.3 Leyes sobre RCP, DEA y primeros auxilios	43
7.3 Fotografías	55

1. Introducción

1.1 Fundamentación y Planteamiento del problema

Habiendo terminado de cursar la especialización, y debiendo elegir una temática para mi trabajo final, me puse a pensar los motivos que me habían llevado a cursar este posgrado.

Tuve la suerte, de que el lugar que elegí para trabajar (y que me eligió a mi) sea una gran cooperativa y en ella continúe formándome como profesional y como persona. Ese lugar es el Banco Credicoop Coop Ltda. Por medio de este, me puse en contacto con distintas empresas y organizaciones, conocí otras realidades ligadas a las organizaciones sin fines de lucro las que, si bien conocía, me habían resultado ajenas.

Uno de los valores en los que me veo reflejado en lo personal y en lo laboral, es la solidaridad, y pensando en ella, me identifiqué con las mutuales.

Tal como se define a las mutuales en la obra de Domínico H,(2015):

Son asociaciones mutuales las constituidas sin fines de lucro por personas inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales o de concurrir a su bienestar material y cultural, mediante una contribución periódica y se rige por los siguientes principios: Adhesión voluntaria; organización democrática; Neutralidad institucional; contribución acorde a los servicios a recibir; capitalización social de los excedentes; educación y capacitación social y mutual; Integración para el desarrollo.(p.6)

La elección de la mutual se centra en un grupo de amigos y conocidos con los que comparto la pasión por el medio acuático. En esta entidad me he capacitado en distintas áreas (Buceo, RCP, Navegación) y conozco la labor que desempeñan en la comunidad y la importancia que tiene la capacitación profesional que en ella se realiza.

Es por estos motivos que, habiéndose planteado el tema de realizar el trabajo final de la especialización, propuse volcar los conocimientos adquiridos en esta organización sin fines de lucro a fin de mejorar los circuitos administrativos y lograr su adhesión al Pacto Global.

Desde A.M.G.A.A. se han mostrado muy receptivos a esta colaboración viendo positivo este aporte desde dos visiones: En primer lugar, ya que los principios del Pacto Global reflejan el compromiso que posee organización con la sociedad, dándole la posibilidad de mostrar ese compromiso y valores a través de ese medio, además de posibilitar la interacción con otras organizaciones que comparten los mismos principios y valores, fortaleciendo las relaciones -tanto internas como externas- a través de este espacio; y en segundo lugar, por la posibilidad que a través de esta participación se le brinda a la mutual debido a que puede contar con asesoramiento profesional calificado, que de otra manera no hubiese contado tanto por desconocer la especialización como por no saber de la existencia de la RSE y el Pacto Global.

No es ajena la organización que este tipo de iniciativa aumentará la visibilidad de la misma ante los grupos de interés, pero esta situación se alinea a la estrategia que la mutual plantea llevar adelante a fin de cumplir con sus objetivos alineados a la tríada Misión/Visión/Valores.

1.2 Objetivos

- Estudiar mejoras en los circuitos administrativos a fin que la mutual sea más eficiente en sus operaciones.
- Describir las políticas públicas que han generado la demanda de crecimiento de cursos de instrucción calificada.
- Trabajar conjuntamente en la elaboración de la propuesta para la adhesión al Pacto Global y su primer Comunicación de Progreso (COP).

1.3 Aspectos Metodológicos

A fin de identificar el aspecto metodológico que abordará el trabajo final de especialización, tomé en cuenta la clasificación realizada por Mercado (1966), donde los estudios se dividen en: exploratorios, descriptivos y explicativos.

El presente trabajo final de especialización será de tipo descriptivo con estudio de caso único de la mutual AMGAA

Según Namakforoosh (2005) la investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, donde, cuando, cómo y por qué del sujeto del estudio.

Luego de definir el tipo de investigación del presente trabajo, resulta necesario identificar los instrumentos por medio de los cuales llevaremos a cabo el mismo.

Por un lado, se llevaron a cabo entrevistas con el fin de profundizar los conocimientos sobre la mutual y las formas que esta opera.

Se realizaron encuestas entre los instructores a fin de percibir posibles conflictos y problemas, como así también se presenciaron clases y exámenes (en el área de náutica y buceo) a fin tener contacto con los alumnos, su percepción sobre la mutual y la interacción de la mutual con un organismo de control (en este caso Prefectura Naval Argentina -PNA).

1.4 Alcance

Nuestro trabajo de campo se realizó únicamente sobre la mutual AMGAA al tratarse un estudio de caso único, realizándose diferentes acciones (detalladas en el punto anterior).

Debido al desarrollo geográfico de los institutos y la variedad de actividades que desarrollan, existen variables que no fueron tenidas en cuenta en esta investigación y que, a su vez, podrían llegar a afectar el estudio de dicha investigación, se destacan las siguientes:

1. Variables macro, que pueden llegar a ocasionar distorsiones y/o modificaciones en los planes de estudio.
2. Se relevaron con mayor profundidad los circuitos administrativos y operativos de las áreas salud, buceo y náutica.
- 3.

1.5 Agradecimientos

A través de estas líneas quiero agradecerles a todas aquellas personas que hicieron posible este Trabajo de Final de Especialización.

En primer lugar, agradezco a mi tutor, Lic. Julián D'Angelo, por acompañarme y guiarme en la elaboración de este trabajo, brindándome sus conocimientos y apoyo.

También quiero agradecer al equipo AMGAA: Fernando Nemiña, Leonardo Bozzone, al Comodoro Martín Polito, el Vice Comodoro Alejandro Monsalvo -PNA- por su excelente y buena predisposición a la hora de realizar nuestras entrevistas.

Así también, quiero agradecer al Banco Credicoop Coop. Ltda., que me propuso y posibilitó esta especialización; Dra. Liliana Ostrovsky, Dra Ana Marcela Kohen y su equipo de trabajo.

No puedo dejar de lado a mi familia, en especial a mi esposa Carolina que durante todo este tiempo me acompañó y cuidó de mis hijos en las largas noches de cursada, y a amigos que me apoyaron día tras día (y año tras año) en esta aventura.

Por último, quiero agradecer a todos los profesionales (profesores y compañeros), que me acompañaron en el transcurso de este posgrado, por haber compartido sus conocimientos y vivencias.

2. Marco teórico

Se analizó y se trabajó con la mutual AMGAA en el marco del Planeamiento Estratégico Participativo, el cual implicó analizar: el escenario donde se desarrolla; la misión, visión y valores; efectuar el análisis de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (FODA); los diferentes Ejes y sub-Ejes Estratégicos entre los que incluimos la propuesta de adhesión al Pacto Global conjuntamente el proyecto de la Comunicación de Progreso (COP), dentro del citado programa de Naciones Unidas.

Tal como es expuesto por Larocca H,(s.f), la Planificación Estratégica Participativa, asume el formato de “rueda” para representar el sentido de que la misma está vinculada a una dinámica continua para aumentar las posibilidades de éxito basándonos en un plan, que deberá ser planificando de afuera hacia adentro, del largo plazo al inmediato y corto. Ese

esfuerzo que se realiza en el momento inicial no será el mismo que cuando el programa esté en funcionamiento – y que por ser dinámico estará sujeto a ajustes y correcciones-, y por eso es importante la continuidad del modelo para generar credibilidad, motivación, compromiso e involucramiento.

El proceso de planificación se divide en 2 etapas, y cada una de ellas en diferentes fases.

La etapa estratégica comprende 4 fases; el análisis de los escenarios donde se evalúa el contexto donde la organización se desempeña; una segunda fase que comprende a los valores, la visión y la misión, que resultan ser componentes básicos para la consolidación de la cultura de la organización; la fase 3 que implica la realización del análisis F.O.D.A.; y la fase 4 que determina los ejes y Sub-ejes estratégicos

La etapa operativa comprende a la fase 5 (operación) donde se detallan más los ejes y se asignarán los recursos; la fase 6 que es la implementación, donde se ejecutaran los programas; la fase 7 donde se evalúan los resultados comparando lo que se programó con lo que efectivamente pudo realizarse; y la fase 8 donde la “rueda” se cierra a través de la retroalimentación y el ajuste.

3. Diagnóstico

3.1 Reseña histórica del caso único de investigación:

Corría el año 1983, cuando en el Partido de la Costa, debido a las condiciones bajo las cuales se venía desarrollando la actividad de salvamento de personas en la playa, se suscita una huelga de guardavidas al iniciarse la temporada (06/01), producto de las condiciones bajo las cuales los guardavidas se venían desempeñando.

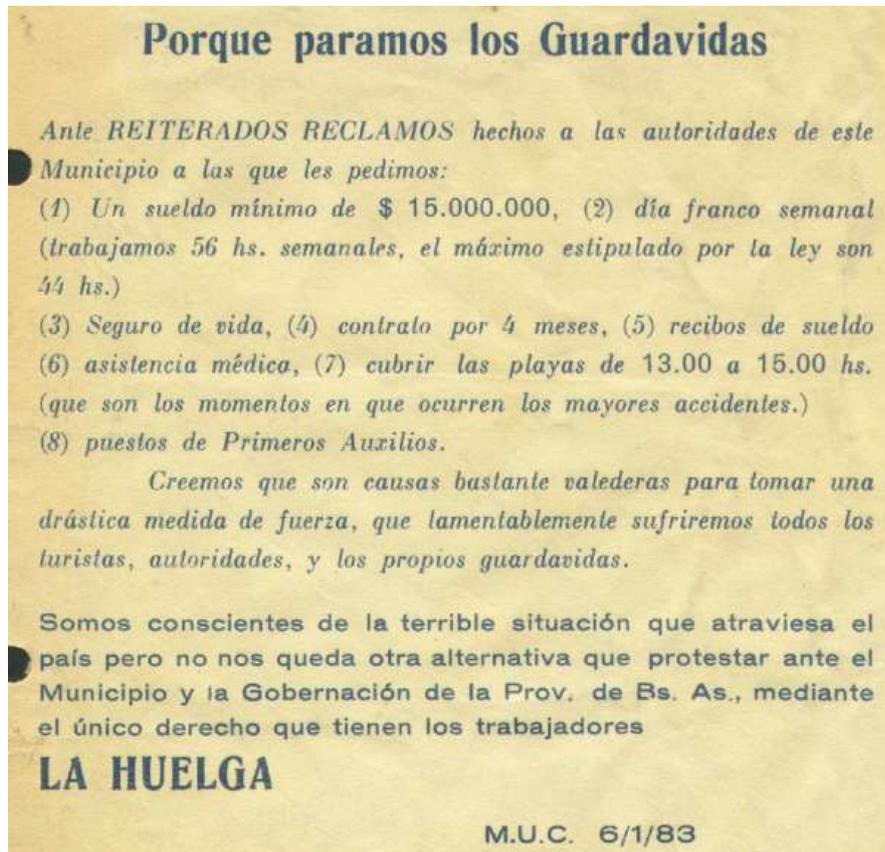
Estos reclamos se basaban en la regulación de la actividad, principalmente a través de la fijación de un salario mínimo y de la regulación de la jornada laboral, lo que concluye en la formación del sindicato el día 08/01.

Dentro de sus objetivos se destacan:

- La defensa de los intereses profesionales
- La lucha por la regulación de las remuneraciones (establecimiento de sueldo mínimo) y de la jornada de trabajo (tiempos y descansos).
- El cobro de asignaciones familiares y sueldo anual complementario (SAC)

- Que los concesionarios provean los elementos de salvataje.
- La estabilidad laboral.
- La protección de los guardavidas representantes.

Figura 1: Recorte periodístico sobre la medida de fuerza



Fuente: <http://www.sugara.org/notas.php?id=338>

En el año 1988, finalizan los tramites de reconocimiento del Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (S.U.G.A.R.A.) ante el Ministerio de Trabajo, consiguiendo así la personería gremial el 5 de abril de ese año (resolución 272/88 M.T.S.S).

Posteriormente se crea la Asociación Mutual de Guardavidas, lo que conlleva a que a inicios del año 1990 comience a funcionar la escuela de guardavidas del instituto AMGAA, creada por el entonces secretario Gral del sindicato único de guardavidas y afines de la República Argentina “Sugara” Sr. Rubén Miguel Cuccaro.

A lo largo de los años se fue posicionando, por su incansable búsqueda de la perfección en la enseñanza, en el principal proveedor de profesionales.

Su objetivo es formar y capacitar con excelencia, apoyado en los valores de los principios fundacionales de la institución (compromiso, responsabilidad, actitud, compañerismo, solidaridad, humildad y vocación de servicio).

Si bien la sede central se encuentra ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en la calle Luis Sáenz Peña 1927, esta desarrolla descentralizadamente sus actividades en otras sedes ubicadas en la Pcia. de Buenos Aires como en la Ciudad de Lanús, Quilmes y a través de SUGARA en distintas ciudades del interior (Zárate, Saladillo, Junín, La Pampa, etc).

Por sus aulas se han formado mas de 13.000 guardavidas, pero la formación de estos profesionales no es su única actividad ya que a través de ella también se realizan distintos cursos y capacitaciones no sólo a miembros del sindicato y/o de la mutual, sino que son abiertos a la comunidad en general. Estos cursos (reconocidos por los organismos competentes) como la formación de Buzos Recreativos y de Rescate (mas de 650 buzos), capacitando sobre RCP y DEA y participando activamente junto a Prefectura Naval Argentina en la formación de navegantes en sus distintas categorías (conductores náuticos, timoneles y pilotos aproximadamente 1.000 anuales).

Con tal fin se crea el 5 de octubre de 1998 AMGAA YC (Mat n° 1536) dado que para determinadas prácticas deportivas ante la PNA es necesario que la institución que la realice sea un club. A través de esta figura desarrolla el Programa Escolar de Deportes Náuticos en Saint Patricks College -Moreno- quienes poseen un convenio educativo con el Club de Campo El Nacional, sumándose al proyecto educativo de la institución a fin de capacitar a sus alumnos en actividades deportivas náuticas como el canotaje, remo y la navegación a vela.

Tal como lo venimos demostrando, es una entidad muy activa en la formación y capacitación no solo de guardavidas, sino también de instructores de salud -los cuales se desempeñan de manera independiente- teniendo en cuenta la importancia de la capacitación dentro de distintas instituciones y empresas en la práctica de RCP, primeros

auxilios y DEA. En el último año han realizado muchas de estas capacitaciones en instituciones educativas, así como también es creciente la cantidad de alumnos que se inscriben en los cursos de capacitación náutica lo que les permite acceder -luego de aprobado el curso teórico práctico- al carnet expedido por Prefectura Naval Argentina en la categoría náutica habilitada.

3.2 Contenido de los cursos

3.2.1 Guardavidas

Duración 12 meses

Cursada regular en 2 turnos que se dictan de lunes a viernes; Mañana (8 a 12) o Noche (20 a 23)

Guardias obligatorias en enero o febrero que incluyen 8 días en mar o río y 4 días en pileta

Materias:

- Anatomía.
- Fisiología.
- RCP (Reanimación Cardiopulmonar).
- Primeros Auxilios.
- Educación Sanitaria.
- Ética Profesional.
- Responsabilidad Civil.
- Vientos, Mareas y Navegación.
- Historia del Salvamento.
- Psicología Social.
- Natación.
- Preparación Física.

- Salvamento.
- Tácticas y Estrategias de Salvamento y Rescate.

Requisitos:

- Saber Nadar.
- Tener 18 años al 30/6 del año en curso.
- Secundario Completo.
- Certificado de Aptitud Física (Que certifique que el aspirante puede realizar sin problemas la prueba de ingreso).

Debe tenerse en cuenta que se realiza un examen de ingreso cuyo fin consiste principalmente en demostrar la capacidad de nado, necesaria al momento de comenzar el curso.

Tal como se puede observar, no existen restricciones ni físicas ni de género más allá de que la persona a tomar el curso cuente con el apto médico y que -obviamente- demuestre que sabe nadar.

3.2.2 Instructorado de natación

Duración 12 meses.

Prácticas obligatorias en pileta.

Requisitos:

- Saber Nadar.
- Tener 18 años al 30/6 del año en curso.
- Secundario Completo.
- Certificado de Aptitud Física.

3.2.3 Timonel

Duración 7 clases motor / 14 clases vela.

Requisitos:

- Tener 18 años al momento de realizar el examen.
- Certificado de Aptitud Física.

Materias / Temas a desarrollar:

- Los cuatro problemas de la Navegación: Profundidad, Dirección, Distancia y Posición.
- La Seguridad.
- Legislación y reglamentos.
- Señales.
- Cartas Náuticas.
- Prácticas en aguas abiertas.

3.2.4 Buceo

Duración 7 clases.

Requisitos:

- Tener 18 años al momento de realizar el examen (categoría OPEN WATER o 1 estrella), los menores al momento de realizar el examen se gradúan como BUZO CADETE y automáticamente al cumplir los 18 años podrán recategorizarse.
- Certificado de Aptitud Física.

Materias / Temas a desarrollar:

- El equipo.
- Óptica y Acústica.

- Reglas básicas de seguridad.
- Física aplicada al buceo.
- Fisiología del buceo.
- Intoxicaciones.
- Tablas de descompresión.

3.2.5 Primeros auxilios - RCP – DEA

Duración 3 jornadas (completas).

Requisitos:

- Tener 18 años al momento de realizar el curso.

Materias / Temas a desarrollar:

- PROTOCOLOS (Primeros auxilios/victimas conscientes – Protocolo RCP).
- Primeros auxilios.
- Accidentes.
- Enfermedades de aparición repentina.
- RCP.
- Marco Legal.

3.3 Trabajo de Campo

3.3.1 Entrevistas y encuestas

Se realizaron entrevistas a distintos miembros de la organización donde se puso de manifiesto no sólo los orígenes de la mutual y la lucha por los derechos de la profesión, sino también la importancia de las actividades formativas que realiza la mutual a través de los distintos cursos que en ella se realizan y los proyectos de nuevas actividades basados en la experiencia recogida por los integrantes de la misma, sino por los grupos de interés con los que se relaciona. Fernando Nemiña, presidente de AMGAA YC-, quien a lo largo de su

vida profesional -guardavidas desde 1987- se ha capacitado en diferentes áreas y ha desarrollado distintas tareas dentro de la mutual. Dedicándose por completo a la formación de profesionales en distintas especialidades, nos comenta lo que considera un hito dentro de la vida de AMGAA: a través de ella conjuntamente con el sindicato y algunos municipios han podido relacionar e integrar a sus miembros por medio de actividades deportivas como la competencia “Circuito Argentino de Salvamento Acuático”, la cual agrupa a guardavidas de 3 municipios de la costa bonaerense -El Partido de la Costa, Pinamar y Villa Gesell-, y donde los guardavidas no solo participan y se divierten con estas competencias sino que el público en general puede ver todas las actividades y destrezas que entrenan los guardavidas durante todo el año.

También nos entrevistamos con el Comodoro Martín Polito -quien divide su vida entre la náutica y las ventas de tintas industriales-, que nos comenta sobre el crecimiento que ha experimentado la náutica en los últimos tiempos producto de que por un lado, la gente se vuelca más hacia la naturaleza -y el deporte-, y por otro la necesidad que presenta la gente de distritos como Tigre, San Fernando y Benavidez de contar con su carnet náutico habilitante para poder movilizarse desde su casa hasta el trabajo, y la labor que desempeñan para que estas personas se capaciten, volviéndose navegantes más responsables – ya que reciben instrucción no sólo desde la parte práctica sino que les permite incorporar temas técnicos, normativos y de interés general -como con el medio ambiente-.

Dentro del campo del buceo, Leonardo H. Bozzone, (Dive Master y estudiante de ciencias económicas), nos informa que el instituto realiza capacitaciones y tiene instructores permanentes en C.A.B.A. y distintas localidades de la Pcia. de Buenos Aires, como por ejemplo en zona sur: Valentín Alsina, Lomas de Zamora, Temperley y Turdera; zona oeste: Gral. Rodríguez, Luján, Ramos Mejía; También en el Partido de la Costa y en la Pcia de Chubut: Pto. Pirámides. También, -en temporada de verano-, algunos instructores trabajan en forma parcial en distintos lagos del sur argentino principalmente en la zona de Bariloche.

Si bien la mutual informa que posee los valores más bajos del mercado, esta disciplina está muy relacionada con los ciclos económicos del país y con las posibilidades que cuentan las personas de vacacionar en centros turísticos del Caribe y Brasil, ya que cuando estas personas regresan de esos sitios donde han experimentado algún tipo de iniciación en el

buceo, cuentan con la motivación extra para realizar estos cursos. Es importante considerar que además de los destinos en el exterior, los buzos que se capacitan en la institución se vuelcan a los clásicos sitios turísticos del país -como Madryn o los lagos patagónicos-, pero que también al incorporarse lugares cercanos a la Capital, como canteras en Brandsen (El Carpincho), Tandil (La sirena), Gral. Rodríguez (El Nacional), como así también en Uruguay (Cantera “El terrible”-Salto), posibilitan realizar este deporte sin tener que trasladarse tantos kilómetros, lo que lo convierte en más accesible

De las encuestas realizadas -anónimas-, surgen que la mayoría de los instructores, presentan una actividad principal ajena a la mutual, aunque su vocación e intereses se encuentran enfocados en las actividades que realizan en AMGAA y que si las posibilidades económicas se los permitiera, concentrarían todo su esfuerzo en la docencia y la capacitación permanente a fin de volcar más conocimientos y experiencia en la mutual. También manifestaron que muchas veces se realizan tareas duplicadas por desintelencias internas y que presentan algunas demoras por problemas administrativos vinculados a la no disponibilidad horaria al momento de gestionar carnets, actas o manuales producto de falta de personal y/o sistemas que atiendan esta demanda.

3.3.2 Clases y exámenes

Se presenciaron distintas clases durante el corriente año, en las áreas de salud (RCP-DEA) así como también en los cursos de timonel y los exámenes que se realizan en presencia de la Prefectura Naval Argentina.

Sobre esta experiencia, se consultó a los alumnos y estos manifestaron estar conformes con el nivel de los cursos -tanto en los aspectos teóricos como prácticos-, así como también se conversó con los oficiales de Prefectura que se presentan a tomar exámenes (los cuales van rotando a fin de evitar conflictos de intereses entre escuelas/PNA), manifestando que el nivel de la escuela es bueno tanto en la parte formativa teórica como práctica, y que los alumnos presentan un bajo nivel de reprobación en los exámenes a los que concurren. También se verifica en base a las actas de exámenes que en los últimos años se dio un incremento en la matrícula de mujeres, aunque no dejan de ser un porcentaje minoritario.

4. Propuesta de intervención

4.1 Proceso de Planificación Estratégica Participativa

Sobre este enfoque de planificación abordamos el proceso partiendo de la etapa estratégica y sus distintas fases.

4.1.1 Fase 1: Análisis de escenarios:

La mutual se relaciona y participa activamente con distintos agentes externos como organismos de gobierno (Municipios, Dirección General de Cultura y Educación, secretaria de deportes), y también sindicatos, delegaciones de bomberos voluntarios, etc., esto le permite intercambiar ideas y generar lugares de diálogo, donde se van visualizando necesidades y formas de canalizarlas a través de su aporte y de la generación de nuevos contenidos o contactos con otras organizaciones que puedan satisfacer esas necesidades.

Es importante destacar que de esas relaciones, situaciones y análisis de necesidades nace esta mutual como institución de capacitación integral para la formación de guardavidas, así como también de inquietudes relacionadas con departamentos de bomberos de distintas partes del país, nace la categoría de buzo de rescate dirigida especialmente a bomberos voluntarios que se capacitan en esta institución para el rescate de víctimas en el agua.

Teniendo en cuenta estas características y la de sus miembros, sumado a la cadena de valor que estos aportan a la institución, le permiten no solo prestar su servicio en el campo por el que en un principio se creó, sino que también satisfacer un número de necesidades vinculadas al medio acuático, a la salud y al deporte en general.

No encontramos problemas políticos dentro del análisis de los escenarios posibles, aunque si los factores económicos repercuten sobre actividades como el buceo o la náutica, pero teniendo en cuenta esas particularidades se desarrollan capacitaciones especiales y o salidas a personas que ya poseen los niveles básicos de formación dado que de la experiencia en el rubro se extrae que las personas que ya están en dentro del círculo de interés, a pesar de los vaivenes económicos continúan disfrutando de la experiencia e interesados en incorporar nuevos conocimientos.

Es importante el aporte realizado a través de las cenas de camaradería -que se realizan al menos 2 veces al año-, y las reuniones y jornadas deportivas en distintos lugares del país y que conjugan a todo este capital humano a fin de poder interactuar con los distintos agentes

y captar estas necesidades para incorporar nuevas habilidades a la cadena de valor de la organización.

4.1.2 Fase2: Misión, Visión y Valores

La **misión** es formar y capacitar con excelencia a profesionales del medio, apoyándose en los **valores** y en los principios fundacionales de la institución (*compromiso, responsabilidad, actitud, compañerismo, solidaridad, humildad y vocación de servicio*).

Resulta oportuna la siguiente definición del termino visión expuesto por Mazzoni, S (2005) teniendo en cuenta la jerga náutica que los rodea “La visión constituye el norte, que es allí adonde se proyecta...”.

La **visión** si bien no está explícitamente plasmada en la documentación relevada, si surge de las charlas y entrevistas con sus miembros es concretamente constituirse en líderes en la formación de profesionales en Argentina -en las ramas de guardavidas, buceo, natación, náutica y auxiliares de salud-, a través de la formación integral de sus alumnos comprometidos en la seguridad, la salud y el medio ambiente.

Dicha visión conjuntamente con la misión y los valores conjugan una tríada sobre la cual se dio la construcción de AMGAA.

Sería importante que, a través de este análisis, la triada quede formalmente manifestada por lo que se incorporó a la propuesta de la Comunicación de Progreso (expuesta en anexo 7.1).

Tal como expone Kliksberg B,(2007) “la educación fue siempre en Argentina la gran válvula de movilidad”, es por eso que considero que la labor que cumple la mutual es tan importante porque permite formarse e insertarse al mundo laboral.

4.1.3 Fase 3: Análisis F.O.D.A.

Aplicamos el análisis F.O.D.A., con la información recabada a través de las distintas fuentes para realizar el análisis sistémico del caso único de análisis.

Este se puede resumir en el siguiente cuadro:

Figura 2



Fuente: Fuente de elaboración propia

Dentro de las fortalezas de la organización es importante remarcar el reconocimiento de los guardavidas que sumado a la imagen positiva -oportunidad- en el público juvenil y que ayudado por la tendencia de mantener una vida sana, constituyen el principal núcleo de los aspirantes a guardavidas.

Siendo una organización sin fines de lucro, se han fijado la meta de que los ingresos por los mismos deben cuadrar en el marco de la rentabilidad necesaria, por lo que los valores

que la entidad posee (tanto para sus cursos como así también para sus salidas de capacitación y recreación) son sensiblemente inferiores a los de sus competidores

Es importante destacar que todos los cursos que se dictan tienen respaldo de los organismos competentes como el Ministerio de Educación, Prefectura Naval Argentina y el Consejo de Resucitación Cardiopulmonar Argentino lo que le da validez no solo nacional sino internacional. Muchos de los guardavidas egresados en la escuela, se dirigen en invierno a trabajar en Europa -principalmente España-. Si bien esto podría ser interpretado como una fortaleza, en realidad lo consideramos como oportunidad porque brinda a los estudiantes la posibilidad de incorporarse al mundo laboral luego de realizada su capacitación con un título reconocido.

También consideramos como oportunidad, la amplia cartera de organizaciones con las que tiene vinculaciones lo que le permite no solo tener una mayor llegada “geográfica” y posibilidades de expandirse, sino también, a través de la asociación con otras entidades (en forma temporal o semi permanentes) le da la posibilidad para la realización de ciertas actividades en espacios “claves” como ser una pileta especial para buceo o bien el acceso a un espejo de agua para actividades náuticas (ambas debilidades).

Pero otros organismos y empresas que realizan los mismos cursos poseen más “marketing” dado que sus certificaciones son respaldadas por sus casas matrices internacionales (por ejemplo, la certificadora de buceo PADI), lo que no hace que los cursos que dicten sean mejores, sino que al contar con mayor publicidad la gente opte frecuentemente por ese tipo de producto ya que son “marcas” que trascienden fronteras.

Así como destacamos la capacidad y el conocimiento de sus integrantes, también reconocemos debilidad para la generación de nuevos grupos de trabajo, sumado a factores económicos que le impiden producir la expansión a nivel nacional ya que no se cuenta actualmente con equipos de trabajo suficientes ni con grupos de interés que permitan mantener un flujo constante de cursos en distintas provincias del interior del país (principalmente aquellas que no poseen litoral marítimo)

Habíamos partido de la hipótesis que suponía la presencia de problemas administrativos y de gestión. Esto no se puso de manifiesto en todas las áreas, ya que en la rama que se encarga de la capacitación a guardavidas, las tareas y circuitos se encuentran formalizados dada la injerencia del Ministerio de Educación, pero en las áreas de náutica, buceo, RCP y

natación si se ponen de manifiesto problemas principalmente vinculados a la multiplicidad de tareas y la dedicación part-time de los integrantes.

Desde mi lugar de apoyo he colaborado durante el presente año en la elaboración de planillas de control y gestión que optimizan algunas de las tareas. Esta colaboración -si bien reporta una mejora en los tiempos y en el archivo/registro de la información- es un pequeño aporte que los acerca al ideal de contar con un sistema integral de gestión pero que por razones presupuestarias no se implementará en el corto/mediano plazo.

Tal como se desprende de este análisis quedan plasmados 2 conceptos muy propios de este tipo de organizaciones como expone Castelli, B (2014): La auto-ayuda y la ayuda mutua. Los miembros de esta mutual participan en forma activa y permanente para tratar de paliar esas debilidades: aportando embarcaciones, vehículos y/o equipos propios en forma desinteresada y la mutual tiende permanentemente “redes” que la conectan con otras organizaciones y con la sociedad, como por ejemplo los bomberos voluntarios de General Rodríguez, entidad a la cual se capacitó a sus miembros en la categoría de buzos de rescate en forma gratuita y ellos a su vez colaboraban con AMGAA en la carga de los botellones de aire para las prácticas dado que la misma no posee compresor propio para esta tarea. Esta voluntad personal de cada uno de sus socios para prestarse un servicio, es la auténtica razón de ser de la asociación y no se realiza por beneficencia ni por caridad, sino por solidaridad.

4.1.4 Fase 4: Determinación de los Ejes estratégicos y Sub Ejes.

Tal como lo menciona Larocca, los ejes estratégicos “Son las líneas maestras de acción de mediano y largo plazo, seleccionados a partir de los mandatos organizacionales, las políticas empresarias, los análisis FODA; mediante los cuales se trata de materializar la Visión y Misión en el marco de los Valores.”

Partiendo de esta definición y su análisis podemos definir los siguientes ejes estratégicos:

Figura 3 Ejes estratégicos



Fuente: Fuente de elaboración propia

Figura 4 - Relación entre los ejes



Fuente: Fuente de elaboración propia

Estos ejes se amplían y desarrollan a través de los sub-ejes

❖ Profesionalización de la organización.

- Implementación de un sistema integral de gestión, que mejora los tiempos y la calidad de trabajo
- Definición de procesos y normas internas, a fin de definir claramente tareas y responsables (junto a sus reemplazos), con el fin de evitar la duplicidad de procesos o la no realización de los mismos.
- Contratación de personal docente con jornada completa, lo que les permitirá perfeccionar su nivel a través de un proceso de capacitación continua.
- Contratación de personal especializado para tareas administrativas, separando las funciones, roles y permitiendo una mejora en los tiempos.

- ❖ Cursos de formación y capacitación.
 - Curso de Guardavidas
 - Instructorado de Natación
 - Cursos de Buceo
 - Apertura de categorías especiales y nuevas categorías
 - Náutica
 - Adquisición de nuevas embarcaciones
 - Primeros auxilios
 - Compra de nuevo equipamiento (DEA)
- ❖ Adquirir mayor reconocimiento de los cursos.
 - Mayor inversión en publicidad, realizando campañas masivas en los distintos municipios de la costa atlántica, natatorios, así como también en guarderías y clubes náuticos que no cuenten con programas de capacitación.
 - Promover y organizar más eventos deportivos que lo relacionen con la comunidad.
- ❖ Expansión a nivel nacional.
 - Apertura de nuevas escuelas
 - Desarrollo de actividades en nuevas plazas/locaciones
 - Incrementar la relación con otras organizaciones como ser bomberos voluntarios, guarderías náuticas y evaluar la incorporación de otros colegios interesados en incorporar la náutica en sus programas.
- ❖ Adhesión al Pacto Global.
 - Elaboración del primer reporte COP.

Etapas operativas

Fase 5- Programación – Fase 6 Implementación

Debido al modelo asumido en esta metodología en esta etapa se deberían poder analizar con mayor profundidad estos ejes, siendo más precisos y asignar los recursos para poder llevarlos adelante y obtener los resultados esperados.

Resulta oportuno el desarrollo del eje Suscripción al Pacto Global

Habiéndose establecido las particularidades de nuestro caso resulta conveniente enfocaremos en etapa en la propuesta de suscripción al Pacto Global y la elaboración de una primera Comunicación de Progreso.

Según se desprende de la página del Pacto Global – Red Argentina, el Pacto Global es una iniciativa de Naciones Unidas y representa en nuestro país a la mayor iniciativa de Responsabilidad Social en donde empresas, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil se comprometen a cumplir diez principios para proteger los derechos humanos, para garantizar los mejores estándares laborales, para preservar el medio ambiente y para luchar contra la corrupción.

Cualquier organización puede pertenecer al Pacto Global, puesto que es una iniciativa multistakeholder, independientemente de su tamaño y número de trabajadores

Para participar en el Pacto Global -en nuestro caso, Argentina- las organizaciones que deseen participar deben enviar una carta de su Presidente, Director General o Gerente General indicando el compromiso de la organización con el Pacto Global y la determinación de hacer público su apoyo al Pacto y sus diez principios a través de acciones como: informar al respecto a sus empleados, accionistas, clientes y proveedores; integrar el Pacto Global y sus diez principios en el programa de desarrollo y training corporativo; incorporar los principios del Pacto Global en la misión de la compañía, etc.

Adicionalmente debe proporcionar, una vez al año, un ejemplo concreto del progreso que se ha hecho o de una lección que se ha aprendido al implementar los principios del Pacto. Este informe se conoce con el nombre de Comunicación de Progreso (CoP)

Anualmente, la organización debe redactar una CoP (Comunicación de Progreso) que debe incluir:

- Una declaración de la continuidad del apoyo al Pacto Global.
- Una descripción de las medidas prácticas adoptadas por los participantes para aplicar los principios del Pacto Global durante el año fiscal anterior.
- Una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos empleando, en lo posible, indicadores o sistemas como los elaborados por la GRI (Global Reporting Initiative).

El Pacto Global alienta a los participantes a comunicar cada año su progreso mediante sus informes anuales, informes de sostenibilidad u otras comunicaciones empresariales. Si no publica informes financieros o de sostenibilidad, la empresa debería elaborar una CoP independiente y exhaustiva y publicarla en el medio principal que utilice para comunicarse con las partes interesadas.

En caso de que el participante no envíe CoP al sitio web del Pacto Global en un plazo de un año desde la fecha de su adhesión se considerarán “no comunicantes”; estado en el cual pueden permanecer hasta un año más como máximo. Los participantes que carguen una CoP que no cumpla con todos los requisitos mínimos obtendrán el nivel “aprendiz”. Estas empresas deberán mejorar su COP en el siguiente ciclo, debiendo alcanzar el nivel activo. Si la empresa que ha recibido este aviso no mejora su CoP se la clasificará como inactiva hasta que cumpla ese requisito.

La organización también debe elaborar una Comunicación de Involucramiento (COE) que debe incluir la declaración del apoyo al Pacto Global, junto con las medidas adoptadas para involucrarse en la iniciativa y los resultados alcanzados con las medidas que se adopten.

Teniendo en cuenta que esta sería propuesta para una primera emisión, no es posible medir los resultados actualmente, pero no descarto que durante el transcurso del próximo año, luego de efectivizada la suscripción es necesario realizar un análisis más detallado del cumplimiento a ese momento “0” a través de las herramientas que explicaremos más adelante.

La COE debe entregarse cada 2 años, pero desde la red se alienta a los participantes a que la presenten en forma anual. Los participantes que no hayan enviado su COE al sitio web del Pacto Global en un plazo de dos años desde la fecha de su adhesión se considerarán “no comunicantes” (estado en el cual pueden permanecer hasta un año como máximo). Vencido dicho plazo, si continúa sin presentar el reporte, queda “deslistada” de la iniciativa.

La propuesta del CoP de AMGAA (pendiente de aprobación por parte de la mutual), se desarrolla como anexo en el punto 7.1 de este trabajo. Es importante recordar que la fecha de presentación no deberá exceder de los 365 días desde la suscripción al pacto global a fin de que -como anteriormente mencionamos- no perder la condición de Activo.

Fase 7 – Seguimiento y evaluación de resultados

Esta fase cierra el modelo metodológico dando forma al proceso de planeamiento gestión y control. Debe quedar claro que es importantes poder evaluar los objetivos y las actividades que se hayan programado con aquello que efectivamente se ha realizado a fin de medir y evaluar el impacto bajo distintos parámetros: sociales, tecnológicos, económico, etc.

Es importante tener en cuenta que el factor “oportunidad” cumple un rol importante: las cosas que hacemos temporalmente cuando corresponden tienen un impacto mayor que pueden marcar el éxito o fracaso de un programa.

En esta etapa no hemos avanzado significativamente principalmente por una cuestión de tiempos: Los cursos se encuentran finalizando, la mayoría de los integrantes de la mutual está ya concurriendo a sus guardias de guardavidas en la costa atlántica, y los alumnos se preparan para las prácticas en ríos, mares y lagunas-.

Se ha presentado ante algunas autoridades e integrantes este trabajo y el proyecto de suscripción al Pacto Global con un primer reporte COP, quedando pendiente la presentación formal del trabajo y la propuesta final a partir de marzo de 2018 -una vez que se inicie el nuevo ciclo de cursos- y todas las autoridades se encuentren en Buenos Aires.

Teniendo en cuenta la importancia que representa la oportunidad con la suscripción al pacto global, considero oportuno la utilización de las herramientas de autoevaluación que se encuentran disponibles en <http://www.globalcompactselfassessment.org> la cual consta de 45 preguntas -con indicadores sobre Gestión, Derechos Humanos, Laboral Medio Ambiente y anti corrupción- que en base a las respuestas que vayamos escogiendo nos llevará a un comentario o acción.

La utilización de estos indicadores y la medición definitiva se realizará durante el 2018

Figuras 5 a 10 – Autoevaluación

Introducción Sinopsis Gestión Derechos Humanos Laboral Medio Ambiente Anti-corrupción

GESTIÓN: EVALUACIÓN							
Preguntas	Cumplimiento de las Normativas Regulatorias	SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.1	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cumple con toda legislación local y nacional relevante relacionada con los temas tratados por los principios del Pacto Mundial en el país en el que opera. Esto incluye legislación relativa a los derechos humanos, la salud y seguridad ocupacional, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.						
b	La empresa ha obtenido, de las autoridades competentes, los permisos y autorizaciones necesarios para operar.						
c	La empresa mantiene un diálogo permanente con autoridades relevantes a nivel local y/o nacional acerca de temas pendientes planteados por las autoridades (por ejemplo, seguimiento a una visita in situ).						
d	La empresa cumple con las convenciones internacionales y los acuerdos relevantes para las operaciones y actividades de la empresa.						
e	La empresa tiene un enfoque sistemático para asegurar que se mantiene informada de las nuevas regulaciones, por ejemplo mediante el uso de procesos de cumplimiento y análisis de carencias.						
Preguntas	Evaluación de riesgo, oportunidad e impacto	SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.2	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa toma un enfoque integrado para determinar y evaluar los riesgos, oportunidades y efectos, teniendo en cuenta: los derechos humanos, la salud y seguridad; los derechos laborales; el medio ambiente y temas relacionados con la lucha contra la corrupción.						
b	La empresa cuenta con procesos para garantizar la identificación y evaluación periódicas del riesgo, la oportunidad y el impacto de sus operaciones y actividades, basadas en una revisión de buenos datos y un profundo entendimiento de las tendencias emergentes.						
c	La empresa cuenta con un método para priorizar los riesgos más importantes, las oportunidades y los impactos, incluyendo a las personas que tienen más probabilidades de ser afectadas.						
d	Al diseñar nuevas operaciones o actividades, se incluye la evaluación de riesgo, oportunidad e impacto.						
e	La empresa se asegura de que toda la información sobre los riesgos potenciales, las oportunidades, y los impactos de sus operaciones comerciales sean compartidos y accesible a los individuos o comunidades potencialmente afectados.						

Introducción Sinopsis Gestión Derechos Humanos Laboral Medio Ambiente Anti-corrupción

DERECHOS HUMANOS: SALUD Y SEGURIDAD							
Pregunta	Sistemas de salud y seguridad	SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.1	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con procedimientos de salud y seguridad eficaces, conformes a las normas de la industria y las normas nacionales e internacionales.						
b	La responsabilidades para las tareas de seguridad y la salud están claramente definidas						
c	La empresa monitorea sistemáticamente sus procesos de producción, maquinaria y equipo para garantizar que son seguros y que están en buenas condiciones						
d	Los trabajadores y gerentes están capacitados para responder a emergencias en el lugar de trabajo; hay botiquines de primeros auxilios y extintores disponibles; y las salidas de emergencia están claramente delimitadas y libres de obstrucciones.						
e	El lugar de trabajo se mantiene para asegurar condiciones limpias y confortables, incluyendo una temperatura, ventilación e iluminación adecuada; áreas de lavado y saneamiento adecuadas y apropiado para ambos sexos.						
f	Las instalaciones residenciales o para una noche son seguras y sanitarias y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores, incluso en relación con la seguridad, espacio, temperatura, iluminación, ventilación, alimentos, agua, instalaciones sanitarias, privacidad y asequibilidad.						
g	La empresa proporciona agua potable para los trabajadores e instalaciones limpias y desinfectadas para el almacenamiento de alimentos y para comer.						
h	En donde sea de relevante, la empresa cuenta con precauciones especiales de seguridad y salud para mujeres embarazadas, empleados con discapacidades, los trabajadores de la noche, los trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables.						
Pregunta	Equipo protector y entrenamiento	SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.2	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con un procedimiento para garantizar que a todos los trabajadores se les proporcione, libre de cargo o depósitos, el equipo de protección necesario para realizar sus funciones de trabajo						
b	La empresa está comprometida a garantizar que los trabajadores utilicen el equipo de protección proporcionado y entiendan por qué es necesario utilizar el equipo.						
c	La empresa se asegura de que todos los trabajadores tengan la formación necesaria para realizar de forma segura sus funciones de trabajo y los mantiene plenamente informados, en un lenguaje y forma comprensible para ellos, sobre los procedimientos de seguridad y salud de los trabajadores.						
d	Se mantiene un registro preciso de quiénes han sido capacitados y para qué tareas						
e	Los trabajadores reciben capacitación en el uso seguro de equipos y procesos, regularmente y cuando se les asignan nuevas tareas.						
f	Una función de la empresa o miembro del personal es responsable de mantener informado sobre los avances científicos y tecnológicos sobre los riesgos de salud y seguridad y equipos de protección.						
							ACCIONES DE SEGUIMIENTO

Introducción	Sinopsis	Gestión	Derechos Humanos	Laboral	Medio Ambiente	Anti-corrupción			
LABORAL: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN									
Pregunta	Asociación y negociación			SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.1	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva?								
Indicadores				SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa tiene el compromiso de reconocer los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, incluido el derecho a formar libremente y/o afiliarse a los sindicatos independientes, y este compromiso es claramente comunicado a todos los empleados.								
b	La empresa reconoce las organizaciones de trabajadores a los efectos de la negociación colectiva y ha establecido procedimientos para garantizar una negociación colectiva con los representantes de los trabajadores autorizados sobre todas las cuestiones relacionadas con trabajo.								
c	La empresa permite el acceso a los representantes de los trabajadores los acuerdos de negociación colectiva, las instalaciones de la empresa, empleados y demás documentación necesaria para cumplir con sus funciones.								
d	La empresa prohíbe la discriminación o las acciones adversas contra representantes de los trabajadores o empleados para participar o abstenerse de participar en actividades sindicales legítimas.								
e	La empresa ha acordado con los representantes de los trabajadores acerca de los requisitos de una audiencia imparcial que se ha de seguir en relación con todos los expedientes disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.								
f	La empresa tiene un comité, con la participación de representantes elegidos por los empleados, que es el responsable de la audiencia, el proceso, y de resolver los expedientes disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.								
Pregunta	Representación de la empresa			SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.2	Si los sindicatos independientes son desalentados o restringidos, ¿La empresa permite que los trabajadores se reúnan para discutir problemas relacionados con el trabajo?								
Indicadores				SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa permite a los empleados participar en las reuniones periódicas de empleados sólo en horario de trabajo, donde los empleados pueden discutir las preocupaciones relativas a las condiciones de trabajo.								
b	Si es permitido por la legislación local, y si los sindicatos independientes no están presentes, la empresa informa a los empleados sobre su derecho de representación colectiva en el lugar de trabajo.								
c	Si es permitido por la legislación local, la empresa informa a los trabajadores de su derecho a participar en negociaciones colectivas periódicas sobre asuntos relacionadas con el trabajo								
d	La administración de la empresa se reúne periódicamente con los representantes de los trabajadores para discutir problemas relacionados con el trabajo y las preocupaciones y quejas que los empleados deseen plantear.								
LABORAL: TRABAJO FORZADO									
Pregunta	Trabajo forzoso y obligatorio			SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.3	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?								
Indicadores				SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Los trabajadores pueden dar aviso y dejar su empleo dentro de un período razonable de tiempo. Esto es claramente comunicado a los trabajadores antes de comenzar en el empleo.								
b	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no retener los salarios o bonos y que se les paga a los trabajadores en forma oportuna y regular.								
c	La empresa se asegura de no realizar deducciones de los salarios por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por la legislación nacional.								
d	Dentro de las horas normales de trabajo los trabajadores son capaces de ganar un salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes más cercanos.								

Introducción	Sinopsis	Gestión	Derechos Humanos	Laboral	Medio Ambiente	Anti-corrupción			
ANTI-CORRUPCIÓN: CULTURA Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA									
Pregunta	Señalización de un ambiente sin corrupción			SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.1	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?								
Indicadores				SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	El CEO, Director o Presidente de la empresa ha declarado que la empresa no se comprometerá en corrupción en ningún momento o en cualquier forma.								
b	La empresa tiene una política de rechazo a la corrupción y de exigir que todos los directores, gerentes y trabajadores de todo el mundo se comporten éticamente y de conformidad con la ley.								
c	La política de anti-corrupción de la empresa, incluye cómo tratar las solicitudes de pagos de facilitación, dar y recibir regalos, participar en patrocinios, dar contribuciones políticas y cómo llevar a cabo el cabildeo responsable.								
d	La empresa ha definido puntos de referencia e indicadores sobre sus iniciativas contra la corrupción e informa al público sobre ellos (por ejemplo, en su informe anual de RSE).								
e	La empresa ha definido parámetros e indicadores sobre sus iniciativas de lucha contra la corrupción y los informes de estos al público (por ejemplo, en su informe anual de RSC).								
Pregunta	Evaluación de riesgos contra la Corrupción			SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.2	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?								
Indicadores				SI	NO	A/F	N/A	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa evalúa las áreas potenciales de corrupción incluyendo factores como tipo de transacción, países de operación, industrias y los clientes o socios comerciales involucrados.								
b	La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando los trabajadores, agentes, intermediarios o consultores tratan con funcionarios públicos (incluidos los trabajadores de las empresas estatales).								
c	La empresa evalúa el riesgo de conflictos de intereses internos y externos relacionados con los socios de negocios.								
d	La empresa ha desarrollado un plan de acción para abordar el riesgo de corrupción y ha definido las responsabilidades para cada tarea, como mínimo para zonas de alto riesgo.								
e	La empresa ha identificado funciones internas con el mayor riesgo de corrupción dentro de la empresa y trata de remediar estas debilidades.								

Fuente: <http://www.globalcompasctselfassessment.org>

Fase 8 – Retroalimentación y ajustes

En este punto es importante remarcar que no debe llegarse recién aquí para mirar y ver qué pasó, sino que en cada parte (y basándonos en la oportunidad) deberemos evaluar y realizar los ajustes en el proceso, pero además, periódicamente debemos evaluar al conjunto para tener en cuenta si no estamos desviándonos de la misión visión y valores de nuestra organización

5- Conclusiones

En este punto habiéndose realizado un análisis profundo del caso único de estudio el cual tuvo como objetivos: Estudiar mejoras en los circuitos administrativos a fin que la mutual sea más eficiente en sus operaciones; Describir las políticas públicas que han generado la demanda de crecimiento de cursos de instrucción calificada; Trabajar conjuntamente en la elaboración de la propuesta para la adhesión al Pacto Global y su primer Comunicación de Progreso (COP), concluyo que se han cumplido con los objetivos del mismo dado que habiéndose relevado los circuitos administrativos se han realizado las propuestas correspondientes y algunas de ellas se implementarán durante el próximo año. A su vez el contar con personal altamente entrenado sumado a la estructura formal que la misma posee permite aprovechar las oportunidades de capacitación en distintas áreas como por ejemplo el uso de DEA y la instrucción de RCP.

Adicionalmente es importante destacar que, durante el 2018 continuaré trabajando conjuntamente con la mutual a fin de poder realizar la implementación del resto de las propuestas que de este trabajo surgen y que tiene como enfoque principal la suscripción al Pacto Global.

6. Referencias bibliográficas

- Mercado A, (1966). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. Recuperado de:
https://books.google.com.ar/books?id=jdaQtk8RK2sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Domínico H,(2015). Curso básico de mutualismo. C.A.B.A., Argentina, Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina (CGCyM)
- Namakforoosh M,(2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:
https://books.google.com.ar/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Felcman, K. y Larocca H. (2013). *Planeamiento Estratégico*. C.A.B.A. Argentina: Ed. Errepar.
- Larocca, H. (s.f). *La Rueda Magistral* – Contenidos de apertura de cada una de las fases del Proceso de Planificación Estratégica Participativa. Documento de trabajo.
- Kliksberg, B y Blainstein N (2007). *Por un mundo mejor. El rol de la Sociedad civil y los objetivos del desarrollo del milenio* (1a.ed. p76-Tomo 1). Bs As, Argentina, Consejo Editor, Comité organizador del Coloquio Internacional “por un mundo mejor”.
- Mazzoni,S. (2005). *En ABC de la administración* (2da.ed. p17), C.A.B.A.- Argentina, Ed La Ley.
- Castelli, B (2014). *Mutualismo y Mutualidades* (1a.ed. p27-28), C.A.B.A.- Argentina, Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la Republica Argentina (CGCyM)
- Pacto Global – Red Argentina. Recuperado de:
<http://www.pactoglobal.org.ar>

- Global Reporting - Guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad. Versión 3.1 (2011). Recuperado de:
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>
- Herramienta de Autoevaluación deñ Pacto Mundial (2006). Recuperado de:
<http://www.globalcompactselfassessment.org>
- Sindicato único de guardavidas y afines de la República Argentina (S.U.G.A.R.A.). Recuperado de:
<http://www.sugara.org>
- Instituto de formación y capacitación profesional - Rubén M. Cuccaro. (A.M.G.A.A.). Recuperado de:
<http://www.amgaacapital.com.ar>
- InfoLEG – Información legislativa documental. Recuperado de:
<http://www.infoleg.gob.ar>

7 Anexos

7.1 Propuesta de COP



AMGAA

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA
RESPONSABILIDAD EMPRESARIA

PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO



Para nuestros grupos de interés

Me complace confirmar que la Asociación Mutual de Guardavidas (AMGAA) adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, con el firme propósito de hacer del Pacto y sus principios en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, parte integral de su cultura, estrategia y operaciones diarias.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial a través de un proceso de mejoras en las prácticas de gestión para conocer y controlar nuestro impacto social, ambiental y económico sobre las personas, organizaciones y el entorno que nos rodea.

Nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente



Quiénes somos y hacia dónde vamos

Somos guardavidas formando guardavidas; somos amantes de la naturaleza y de las personas; somos aquellos que -mientras muchos disfrutan del descanso-, velamos por su seguridad, arriesgando con cada rescate nuestras vidas; somos amantes del deporte y del aire libre. Pero no solo formamos guardavidas: también prestamos múltiples servicios, pensados y dirigidos a satisfacer las necesidades de nuestros asociados, usuarios y otros beneficiarios.

Nuestra misión es formar y capacitar con excelencia, apoyándonos en los valores de los principios fundacionales de nuestra institución (**compromiso, responsabilidad, actitud, compañerismo, solidaridad, humildad y vocación de servicio**).

Nuestra visión se apuntala en esta visión y valores: buscamos constituirmos en líderes en la formación de profesionales en Argentina a través de la formación integral comprometidos en la seguridad, la salud y el medio ambiente.



Derechos humanos

Principio 1

"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

En AMGAA creemos firmemente que es parte inherente a nuestra organización compartir y transmitir a nuestros alumnos, colaboradores, y entidades el respeto y protección de los derechos humanos que guardan íntima vinculación con nuestra institución.

Esto se refleja en nuestro accionar diario y en nuestras capacitaciones que realizamos con el claro objetivo de transmitir la importancia de preservar la vida - no solo la del prójimo sino también la nuestra-, lo que lleva al cuidado de nuestro cuerpo, la salud y demás factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida.

OBJETIVO:

Es nuestro objetivo realizar durante el año diez ciclos de capacitación abiertos a la comunidad vinculados al área de salud y atención primaria de víctimas.



Principio 2

"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

Desde AMGAA nos aseguramos de no ser cómplice de la vulneración de los Derechos humanos, asegurándonos de no participar ni generar ámbitos en donde se promueva su vulneración.

Contamos con canales de comunicación que permiten a nuestros asociados y alumnos expresar sus inquietudes y dudas y canalizar denuncias a fin de poder exponerse sobre temas diversos que tienen que ver con condiciones edilicias, de trabajo, vínculos interpersonales o trato que reciben.

Adicionalmente se encuentra disponible para todas las partes interesadas un libro de sugerencias.

Es importante transmitir y plasmar a través de nuestros cursos y el accionar diario de nuestros integrantes los conceptos de los derechos humanos para que a través de nuestra interacción en los distintos ámbitos que nuestros profesionales y asociados se desempeñan puedan transmitirlos y hacerlos valer.



Laborales

Principio 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Desde AMGAA se apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Forma parte de nuestras convicciones la afirmación de que nadie está obligado a realizar o llevar a cabo actos que van en contra de su propia voluntad e intentamos transmitir que nuestras tareas deben realizarse -si bien con esfuerzo- sin dejar de lado el entusiasmo y la vocación.

Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Por nuestros principios y políticas y en cumplimiento de las normas existentes no existen antecedentes de trabajo infantil.

Principio 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Como criterio fundamental, nuestra prioridad es que los postulantes reúnan las cualidades humanas, técnicas e intelectuales necesarias para realizar la tarea o curso que se proponga realizar.



Cualquier factor ajeno, tal como raza, credo o nacionalidad u otro tipo de distinción no constituyen en si elementos determinantes a la hora de definir su ingreso.

Nuestro objetivo para el próximo año es mantener los mismos criterios de selección basados en la capacidad, idoneidad la honestidad y demás postulados que no tengan ningún tipo de vinculación con factores discriminatorios.



Medioambiente

Principio 7

"Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"

Teniendo en cuenta nuestro origen y la actividad principal que se desempeñan nuestros profesionales y asociados es vital y fundamental que nuestras acciones y recursos estén dirigidas al cuidado del medio en el ámbito interno y externo.

Nuestras tareas y acciones en torno al medio ambiente son constantes y permanentes, y se plasman en el accionar diario del cuidado de las playas, ríos y mares donde nuestros egresados realizan su labor.

Principio 8

"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

Consideramos que desde nuestra posición y por la experiencia recabada durante todos nuestros años, estamos en condiciones de concientizar tanto a nuestros socios como a nuestros alumnos de sus compromisos y obligaciones individuales para y con el medio ambiente.

A través de la conducta ejemplificadora de nuestros profesionales pretendemos transmitir al resto de la comunidad el hábito de la gestión ambiental para que a su vez esto lo puedan replicar en su vida diaria, en su entorno y su comunidad.

Consideramos importante destacar y enfatizar en la gestión de residuos vinculada especialmente en el ámbito donde se reflejan las actividades que desarrollamos.



Principio 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

Consideramos que la incorporación de tecnología debe repercutir positivamente y que estas mejoras deben cuidar y respetar el medio ambiente

Es importante la incorporación de tecnología que proteja el recurso más importante para la vida que es el agua (no solo de nuestros ríos y mares) evitando la contaminación a través de residuos sólidos y líquidos, y promover una mayor responsabilidad ambiental, trabajando en favor de desarrollar y difundir tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

Hacemos público este principio y provocamos que las personas ajenas a nuestra entidad puedan formular sugerencias, reclamos o realizar denuncias respecto de esta temática.

➤ **7.2 Marco Legal** – (Recuperado de: <http://www.infoleg.gob.ar>)

7.2.1 Leyes y Decretos

- Decreto 27/89 – Pcia. Buenos Aires
- Ley 3735/92 – Pcia. Chubut
- Decreto 2720/95-Pcia. Santa Fé
- Ley 8939/01-Pcia. Córdoba
- Ley 3708/02 – Pcia. Río Negro
- Ley 2198/06 – CABA
- Ley 9826/07 – Pcia. Entre Ríos
- Decreto 1496/09 (Modifica 27/89) Pcia. Bs. As.

7.2.2 Convenios Colectivos que contemplan la Figura del Guardavidas

- 133/90 Guardavidas, carperos, ayudantes de carperos, operarios de mantenimiento de playas que se desempeñen en playas, piletas, natatorios, ya sean privados, estatales, nacionales o provinciales - Capital Federal y provincia de Buenos Aires, con excepción del partido de General Pueyrredón.
- 179/91 Personal de Guardavidas, Carperos, Ayudantes de Carperos, operarios de mantenimiento de playa, que se desempeñen en playas marítimas, fluviales, lagos, lagunas, naturales o artificiales, natatorios, piletas, muelles y/o espigones utilizados para prácticas deportivas o en todo lugar donde se practique.
- en actividades acuáticas, sean de carácter privado, estatal, nacional provincial o municipal. - Capital Federal, Provincia de Buenos Aires (a excepción del Partido de General Pueyrredón) y provincias de Entre Ríos, Córdoba, Santa Fe, La Pampa y Río Negro.
- 222/93 Personal de guardavidas, carperos, ayudantes de carperos, operarios de mantenimiento de playa, que se desempeñen en playas marítimas, fluviales, lagos, lagunas naturales o artificiales, natatorios, piletas, muelles y/o espigones utilizados para prácticas deportivas o en todo lugar en donde se practiquen actividades acuáticas, sean de carácter privado, estatal, nacional, provincial o municipal. Partido de General Alvarado.
- 298/98 Guardavidas y afines que se desempeñen en playas marítimas, natatorios, piletas, etc. - Municipio de Villa Gesell (Pcia. de Bs. As.)

- 425/05 Guardavidas y afines que se desempeñen en playas marítimas, natatorios, piletas, etc. - Municipio de Pinamar (Pcia. de Bs. As.)
- 907/07 “E” El presente Convenio resultará aplicable a la totalidad de Natatorios incluidos en el ámbito de representación personal y territorial de la organización Sindical signataria que presten servicios para las empresas signatarias del presente, GIMNASIOS ARGENTINOS S.A., con domicilio en Pasco 48 de Capital Federal, representada por su Presidente, Sr. Guido M. Miguez, DEPORTIVO YERBAL S.A., con domicilio en Yerbal 856 de Capital Federal, representada por su apoderado, Sr. Fernando Fabián Marquez, y RICKSON S.A. con domicilio en la Av. Fco. Beiro 5175 de Capital Federal, representada por su Presidente, Sr. Fernando Fabián Marquez, por la otra.
- 56/89 (Mar del Plata) Guardavidas y Personal de los Balnearios.-En todas las concesiones de los balnearios, lotes de playa, lagunas utilizadas como balnearios, natatorios, lugares públicos, donde existen zonas de baño; del Partido de General Pueyrredón, General Alvarado y Mar Chiquita; Provincia de Buenos Aires.

7.2.3 - Leyes sobre RCP, DEA y Primeros auxilios

Ley 26.835

Objetivos. Autoridad de Aplicación. Finalidad.

Sancionada: Noviembre 29 de 2012

Promulgada de Hecho: Enero 8 de 2013

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

LEY DE PROMOCION Y CAPACITACION EN LAS TECNICAS DE REANIMACION CARDIOPULMONAR (RCP) BASICAS

ARTICULO 1° — Objeto. El Ministerio de Educación, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación, deberá promover acciones para la toma de conciencia sobre la relevancia social de difundir y aprender las Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) básicas con carácter voluntario, altruista, desinteresado y solidario.

ARTICULO 2° — Finalidad. La presente ley tiene por finalidad capacitar en la atención primaria básica del paro cardiorrespiratorio para prevenir el acontecimiento de muertes

evitables en el ámbito extrahospitalario a los estudiantes del nivel medio y del nivel superior.

ARTICULO 3° — Autoridad de aplicación. Será autoridad de aplicación el Ministerio de Educación en acuerdo con el Consejo Federal de Educación y en coordinación con el Ministerio de Salud en acuerdo con el Consejo Federal de Salud.

ARTICULO 4° — Asesoramiento. Créase la Comisión RCP – Argentina, con carácter consultivo, en el ámbito del Ministerio de Educación.

ARTICULO 5° — Integración de la Comisión RCP – Argentina. La Comisión RCP – Argentina estará integrada por un (1) representante del Ministerio de Educación, un (1) representante del Ministerio de Salud, un (1) representante del Consejo Federal de Educación y un (1) representante del Consejo Federal de Salud, los que serán designados en carácter ad honórem.

ARTICULO 6° — Funciones. Serán funciones de la Comisión RCP – Argentina:

1. Formular el programa de capacitación en RCP en base a las normativas vigentes en el ámbito nacional.
2. Recomendar a las jurisdicciones los contenidos actualizados de reanimación cardiopulmonar.
3. Difundir las normativas actualizadas sobre las Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar.
4. Recomendar los requisitos para la habilitación de instituciones responsables de la formación de instructores.
5. Confeccionar un registro único de las instituciones habilitadas para la formación de instructores.
6. Difundir novedades científicas sobre el síndrome de muerte súbita y las técnicas relacionadas con la RCP.

ARTICULO 7° — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTINUEVE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DOCE.

— REGISTRADA BAJO EL N° 26.835 —AMADO BOUDOU. — JULIAN A. DOMINGUEZ. — Gervasio Bozzano. — Juan H. Estrada.

LEY N° 4.077

Sanción: 01/12/2011

Promulgación: De Hecho del 13/01/2012

Publicación: BOCBA N° 3849 del 07/02/2012

INSTITUYE OBLIGATORIEDAD - CONTAR CON DESFIBRILADOR EXTERNO AUTOMÁTICO - DEA - LUGARES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE CONCURRENCIA MASIVA O ALTO RIESGO - ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES - DESCARGAS ELECTRICAS - PERSONAL CAPACITADO - TÉCNICAS DE RESUCITACIÓN CARDIOPULMONAR - RCP - AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Buenos Aires, 01 de diciembre de 2011

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley

Obligatoriedad de contar con un desfibrilador externo automático (DEA) en lugares de concurrencia masiva

Artículo 1°.- Institúyese, con carácter obligatorio, la adquisición, puesta en funcionamiento y mantenimiento para la correcta utilización de un Desfibrilador Externo Automático (DEA), en los lugares públicos y privados de concurrencia masiva o de alto riesgo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 2°.- Las obligaciones establecidas en la presente Ley estarán a cargo del propietario, locatario o administrador del lugar, según el caso.

Art. 3°.- Los establecimientos comprendidos por esta Ley deberán contar, en todo momento de actividad o permanencia de personas, con personal capacitado técnicamente para el uso de DEA, y promover el entrenamiento y capacitación de sus agentes en técnicas de resucitación cardiopulmonar (RCP) básica, de conformidad con la Ley 3665.

Art.4°.- La Autoridad de Aplicación deberá:

a.- Determinar los parámetros de concurrencia masiva y de alto riesgo en los términos de la presente Ley.

b.- Establecer un cronograma para la progresiva implementación en los ámbitos alcanzados por la Ley, comenzando por los de mayor concurrencia.

c.- Determinar la capacitación exigida en los términos del artículo 3°.

d.- Realizar la promoción y difusión de la presente Ley.

e.- Suscribir convenios con aquellas instituciones que realicen capacitación al personal y miembros de la comunidad de acuerdo a los parámetros exigidos.

f.- Establecer cualquier otra disposición que colabore con la mejor implementación de la Ley.

Art. 5°.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente será sancionado progresivamente con penas de:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión del establecimiento de concurrencia masiva.

c) Clausura.

Art. 6°.- El Poder Ejecutivo determina la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

Art. 7°.- El gasto que demande la aplicación de la presente se imputará a la partida presupuestaria correspondiente.

CLAUSULA TRANSITORIA: El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo máximo de ciento ochenta (180) días.

Art. 8.- Comuníquese, etc.-Moscariello - Perez

Buenos Aires, 25 de enero de 2012

En virtud de lo prescripto en el artículo 86 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 8° del Decreto N° 2343/98, certifico que la Ley N° 4.077 (Expediente N° 2.392.444/11), sancionada por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en su sesión del día 1 de diciembre de 2011 ha quedado automáticamente promulgada el día 13 de enero de 2012.

Regístrese, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, gírese copia a la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por intermedio de la Dirección General de Asuntos Legislativos y Organismos de Control, comuníquese al Ministerio de Justicia y Seguridad y al Agencia Gubernamental de Control y para su conocimiento y demás efectos, remítase al Ministerio de Salud. Cumplido, archívese. **Clusellas**

LEY N° 5.402

Sanción: 05/11/2015

Promulgación: De Hecho del 16/12/2015

Publicación: BOCBA N° 4792 del 04/01/2016

Buenos Aires, 05 de noviembre de 2015.-

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley

Artículo 1°.- La Ciudad Autónoma de Buenos Aires adhiere a la Ley Nacional N° 26.835, Ley de Promoción y Capacitación en las Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) Básicas, sancionada el 29 de Noviembre de 2012 y promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional el 8 de Enero de 2013, (Boletín Oficial N° 32.567).

Artículo 2°.- El Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incorporará una capacitación especial que será brindada al personal docente y no docente de las escuelas de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 3°.- Comuníquese, etc.

CRISTIAN RITONDO

CARLOS PÉREZ

Promoción y Capacitación en las Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) Básicas, sancionada el 29 de Noviembre de 2012 y promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional el 8 de Enero de 2013, (Boletín Oficial N° 32.567).

Artículo 2°.- El Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incorporará una capacitación especial que será brindada al personal docente y no docente de las escuelas de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 3°.- Comuníquese, etc.

CRISTIAN RITONDO

CARLOS PÉREZ

LEY N° 5.053

Sanción: 04/09/2014

Promulgación: De Hecho del 02/10/2014

Publicación: BOCBA N° 4501 del 15/10/2014

Buenos Aires, 04 de setiembre de 2014.-

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley

Artículo 1°.- La presente Ley tiene por objeto financiar a los clubes de barrio inscriptos en el Registro Único de Instituciones Deportivas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la adquisición de un equipo Desfibrilador Externo Automático que permita a las instituciones cumplir con lo establecido por la Ley 4077 “Obligatoriedad de contar con un desfibrilador externo automático (DEA) en lugares de concurrencia masiva”.

Artículo 2°.- Crease una línea de créditos para financiar la compra de un “Desfibrilador Externo Automático” para clubes de barrio inscriptos en el Registro Único de Instituciones Deportivas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 3°.- Los requisitos para acceder al crédito son:

Estar inscriptos en el Registro Único de Instituciones Deportivas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Estatuto vigente certificado.

Acta de asamblea con la designación de las autoridades vigentes a la fecha de solicitud del crédito.

Presentación de balances contables actualizados.

Descripción de sus instalaciones y de las actividades que se desarrollan en las mismas.

Artículo 4°.- Las características del crédito son.

Monto: Hasta veinticinco mil pesos (\$25.000).

La cantidad máximas de cuotas mensuales a descontar es de treinta y seis (36).

Tasa: El tope de aplicación es la tasa pasiva publicada por el Banco Ciudad para operaciones de plazo fijo a 30 días, al momento de la suscripción del crédito respectivo.

Artículo 5°.- La autoridad de aplicación del crédito será el Banco Ciudad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quien a fin de la acreditación y cobro, procederá a la apertura de una caja de ahorros en pesos sin costo de mantenimiento a favor de la solicitante del crédito.

Artículo 6°.- Comuníquese, etc.

CRISTIAN RITONDO

CARLOS PÉREZ

LEY N° 5.632

Sanción: 22/09/2016

Promulgación: Decreto N° 529/016 del 13/10/2016

Publicación: BOCBA N° 4988 del 18/10/2016

LEY DE PROMOCION Y CAPACITACION EN LAS TECNICAS DE REANIMACION
CARDIOPULMONAR BASICAS

Buenos Aires, 22 de setiembre de 2016.-

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley

Artículo 1°.- Institúyese de forma obligatoria, dos (2) jornadas anuales destinadas a la formación y capacitación en las técnicas principales de Primeros Auxilios y Reanimación Cardiopulmonar (RCP) a efectos de proveer los conocimientos básicos para enfrentar situaciones de riesgo de vida.

Artículo 2°.- Será sujeto de la presente Ley, todo el personal alcanzado por la Ley 471.

Artículo 3°.- Quedan exceptuados los efectores de salud dependientes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 4°.- A los efectos de esta Ley, se define:

Primeros Auxilios: a la atención inmediata que una persona, sin conocimientos técnicos, puede brindarle a una víctima de una enfermedad o una lesión antes de la llegada del Sistema de Emergencias Médicas.

Reanimación cardiopulmonar (RCP): al conjunto de maniobras temporales y normalizadas internacionalmente destinadas a asegurar la oxigenación de los órganos vitales cuando la circulación de la sangre de una persona se detiene súbitamente, independientemente de la causa que lo produjo.

Artículo 5°.- Dispónese que todo el personal alcanzado por la presente Ley, deberá realizar obligatoriamente las jornadas de capacitación, las que deberán ser renovadas cada 2 (dos) años por el personal de planta transitoria y anualmente por el personal de planta permanente.

Artículo 6°.- La autoridad de aplicación extenderá los certificados de capacitación correspondientes acreditando la realización de la misma.

Artículo 7°.- Invítese a adherir a la presente Ley a todos los organismos, poderes y empresas con aporte estatal que no se encuentren alcanzados por la presente.

Artículo 8°.- Los gastos que demande la presente Ley serán imputados a las partidas presupuestarias correspondientes.

Artículo 9°.- Comuníquese, etc.

DIEGO SANTILLI

CARLOS PÉREZ

Ley sobre educación en RCP de la Provincia de Buenos Aires

LEY 14749

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

ARTÍCULO 1º: Incorpórase como inciso h) al Artículo 107 de la Ley de Educación Provincial N° 13.688 y sus modificatorias, el siguiente: “Inciso h: El conocimiento de las Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y su aplicación práctica y, cuando correspondiera, los protocolos de actuación ante situaciones de emergencia y catástrofe.”

ARTÍCULO 2º: Créase la Comisión Interministerial RCP -Emergencia Buenos Aires, entre los Ministerios de Salud y de la Dirección General de Cultura y Educación.

ARTÍCULO 3º: La Comisión RCP-Emergencia Buenos Aires estará integrada por dos (2) representantes del Ministerio de Salud, dos (2) representantes de la Dirección General de Cultura y Educación, tres (3) representantes de la comunidad académica y científica de la especialidad y dos (2) representantes de Defensa Civil que serán designados ad honorem.

ARTÍCULO 4º: La Comisión RCP-Buenos Aires se dictará su propio reglamento. A cada uno de los representantes le corresponderá un voto y las decisiones serán tomadas por mayoría simple de los votos.

ARTÍCULO 5º: La Comisión RCP-Buenos Aires tendrá las siguientes funciones:

- a. Formular el programa de capacitación en RCP en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires.
- b. Difundir la práctica de RCP en los Institutos Secundarios, Terciarios y de Adultos Primarios de la Provincia de Buenos Aires, siguiendo las normativas internacionalmente aceptadas por las organizaciones científicas competentes de la especialidad, como así también las emanadas por aplicación de la Ley Nacional 26835.
- c. Desarrollar y actualizar los contenidos y el diseño de las guías y normativas estandarizadas de RCP, destinados a la capacitación de los estudiantes de instituciones de Nivel Secundario, Terciario y de Adultos mayores.
- d. Dictar capacitaciones en las instituciones educativas y asociaciones civiles sin fines de lucro para promover el valor de las técnicas de RCP.

- e. Elaborar material con las novedades científicas y técnicas relacionadas con la RCP y el síndrome de muerte súbita.
- f. Establecer los requisitos para la habilitación de instituciones responsables de formación de instructores en RCP.
- g. Confeccionar un registro único de las instituciones habilitadas para la formación de instructores en RCP.
- h. Realizar recomendaciones a la Dirección General de Cultura y Educación sobre la forma en que se imparta el contenido sobre la RCP en el plan de estudios.
- i. Difundir y capacitar en los protocolos de actuación en los casos de emergencia y catástrofe.

ARTÍCULO 6º: Modificase el artículo 4º de la Ley 10.847 que quedará redactado a la siguiente manera:

“Artículo 4º. A los fines de la presente Ley, el Ministerio de Salud- instrumentará cursos descentralizados de corta duración en otro tipo de entidades públicas o privadas que presten servicios a la comunidad, los que estarán a cargo de equipos docentes habilitados por la autoridad sanitaria local. Cuando se tratara de instituciones educativas de nivel secundario, terciario o de adultos mayores los cursos serán dictados y formulados de acuerdo a lo establecido por la Comisión RCP- Emergencia Buenos Aires”.

ARTÍCULO 7º: La Dirección General de Cultura y Educación definirá la forma en que la enseñanza de las técnicas de RCP-Emergencias Buenos Aires será incorporada dentro de los planes de estudios vigentes e impartidos de manera gradual y permanente.

ARTÍCULO 8º: La Comisión RCP-Emergencias Buenos Aires elaborará anualmente una planificación de actividades como un informe anual de actuación que será presentado al Ministerio de Salud y a la Dirección General de Cultura y Educación.

ARTÍCULO 9º: La Comisión RCP-Emergencias Buenos Aires podrá coordinar acciones conjuntas con el Programa de Enseñanza de Reanimación Cardiorrespiratoria del Ministerio de Salud establecido en la Ley N° 10.847 y con programas similares de los gobiernos municipales.

ARTÍCULO 10: El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley dentro de los sesenta (60) días de su promulgación.

ARTÍCULO 11: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los ocho días del mes de julio del año dos mil quince.

LEY N° 4.077

Sanción: 01/12/2011

Promulgación: De Hecho del 13/01/2012

Publicación: BOCBA N° 3849 del 07/02/2012

La ley sobre desfibriladores en la Ciudad de Buenos Aires

Buenos Aires, 01 de diciembre de 2011.-

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley la Obligatoriedad de contar con un desfibrilador externo automático (DEA) en lugares de concurrencia masiva

Artículo 1º.- Institúyese, con carácter obligatorio, la adquisición, puesta en funcionamiento y mantenimiento para la correcta utilización de un Desfibrilador Externo Automático (DEA), en los lugares públicos y privados de concurrencia masiva o de alto riesgo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2º.- Las obligaciones establecidas en la presente Ley estarán a cargo del propietario, locatario o administrador del lugar, según el caso.

Artículo 3º.- Los establecimientos comprendidos por esta Ley deberán contar, en todo momento de actividad o permanencia de personas, con personal capacitado técnicamente para el uso de DEA, y promover el entrenamiento y capacitación de sus agentes en técnicas de resucitación cardiopulmonar (RCP) básica, de conformidad con la Ley 3665.

Artículo 4º.- La Autoridad de Aplicación deberá:

Determinar los parámetros de concurrencia masiva y de alto riesgo en los términos de la presente Ley.

Establecer un cronograma para la progresiva implementación en los ámbitos alcanzados por la Ley, comenzando por los de mayor concurrencia.

Determinar la capacitación exigida en los términos del artículo 3°.

Realizar la promoción y difusión de la presente Ley.

Suscribir convenios con aquellas instituciones que realicen capacitación al personal y miembros de la comunidad de acuerdo a los parámetros exigidos.

Establecer cualquier otra disposición que colabore con la mejor implementación de la Ley.

Artículo 5°.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente será sancionado progresivamente con penas de:

Apercibimiento.

Suspensión del establecimiento de concurrencia masiva.

Clausura.

Artículo 6°.- El Poder Ejecutivo determina la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

Artículo 7°.- El gasto que demande la aplicación de la presente se imputará a la partida presupuestaria correspondiente.

CLAUSULA TRANSITORIA: El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo máximo de ciento ochenta (180) días.

Artículo 8°.- Comuníquese, etc.

OSCAR MOSCARIELLO

CARLOS PÉREZ

7.3 Fotografías



Edificio de la mutual donde funciona la sede del instituto de formación de guardavidas

En la imagen el Comodoro Martin Polito, junto con personal de PNA que se hace presente al momento de celebrarse los exámenes teóricos para las distintas categorías náuticas.



Sobre la izquierda de la imagen se puede observar al instructor náutico y canotaje Juan Cappa, y a la derecha el Vice comodoro Alejandro Monsalvo (Ex Jefe de la División de Reglamentación de PNA).



Imagen del examen teórico realizado en la sede de AMGAA el sábado 3/12 – Timoneles y conductores náuticos.