



tu mutualidad!

Manual
de
Consulta
para

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad



c p h s

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

**COMITÉS
PARITARIOS
DE HIGIENE
Y SEGURIDAD**



Instituto de Seguridad del Trabajo- 2013
Inscrito en el Registro de Propiedad Intelectual bajo el Nº 156781.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio,
sin permiso escrito del IST.



Presentación

El IST le asigna un alto valor a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) por su enorme capacidad de contribuir al mejoramiento continuo de la seguridad en las empresas, aminorando con ello la ocurrencia de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con sus nefastas consecuencias que afectan a los trabajadores, a sus familias y a toda la organización.

Deseamos proporcionarle a todos los Comités existentes un apoyo concreto y suficiente que les permita canalizar su trabajo, esfuerzos y entusiasmo, en pos de lograr su misión y, con ello, llegar a erradicar definitivamente de sus empresas los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con todos sus efectos colaterales.

Para este propósito, hemos preparado, para poner a disposición de todos los integrantes de los CPHS, este “Manual de Consulta para Miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”, el cual contiene todo, o casi todo, lo que un CPHS necesita saber para que su trabajo sea exitoso en su funcionamiento y, particularmente, en la obtención de resultados que tanto se necesitan.

Como referencia,... ¿saben cuál es la realidad de nuestro país?

Anualmente, aproximadamente unos 400.000 trabajadores se ven afectados por accidentes del trabajo. De éstos, alrededor de 200 mueren y 3.000 quedan con incapacidades permanentes.

Detrás de estas cifras hay personas afectadas. Hay dolor y frustración. Las vidas se ven interrumpidas, los proyectos truncados y las aspiraciones familiares deshechas. Pérdidas de autoestima, de dignidad, de capacidad física e intelectual, de autonomía y libertad, de sueños y objetivos... de futuro.

El objetivo propuesto para este Manual, es que todos los CPHS y sus integrantes dispongan de todo lo que necesitan saber, para que la responsabilidad que asumieron y el trabajo que deberán emprender contribuya a revertir las cifras y los efectos indicados.

Este Manual no se limita a señalar los aspectos legales que rigen la constitución y funcionamiento de los CPHS, porque se necesita más que eso para ser exitoso.

Es más práctico y concreto que teórico, para poder ofrecerles medidas operativas, simples y efectivas que permitan superar las dificultades que habitualmente deben enfrentar los CPHS, facilitar la comprensión de su rol e internalizar en cada miembro la responsabilidad por los resultados.

No olviden que, querámoslo o no, serán los resultados en Seguridad los que finalmente calificarán el trabajo de los CPHS y el de cada uno de sus integrantes.

Finalmente, esperamos que esta nueva herramienta de trabajo que el IST ha diseñado especialmente para ustedes los CPHS, les resulte de gran valor como fuente de ayuda y de motivación, para que cada uno de los miembros se comprometa con su CPHS, ya que trabajando todos juntos será más fácil impregnar a toda la organización de una cultura preventiva que mejore la calidad de vida de todos quienes la conforman!

Por lo pronto, tengan siempre presente que...

- Ser integrante de un Comité Paritario es una distinción especial, un honor y una oportunidad de servir.
- Pero, por sobre todo, ser integrante de un Comité Paritario implica una enorme responsabilidad.
- No se trata de una tarea fácil; todo lo contrario, implica un costo a veces alto, pero se trata de una tarea hermosa que, a la luz del objetivo,... ¡Vale la pena!

Índice

Presentación	1
01	Visión del IST acerca de los CPHS 5
02	El Valor de los CPHS 7 • Misión de los CPHS 8 • El Sentido del Trabajo de los CPHS 8
03	Aspectos Básicos sobre los CPHS 15 • Constitución de los CPHS 16 • Composición de los CPHS 17 • Reuniones de los CPHS 18
04	Funciones de los CPHS 19
05	Gestión Administrativa de los CPHS 21 • ¿Cómo programar las reuniones del Comité Paritario? 22 • ¿Cómo dejar constancia de lo tratado en cada reunión de Comité? 22 • ¿Cómo hacer efectivas las reuniones del Comité Paritario? 23





06

Registro y Análisis Estadístico de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 25

¿Cómo llevar un registro actualizado de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales? 26

07

Diagnóstico Base, Objetivos y Programa de Trabajo 28

- ¿Qué se debe preguntar el Comité antes de elaborar su Programa de Trabajo? 29
- ¿Cómo hacer un buen Diagnóstico Base? 31
- ¿Cómo fijar los Objetivos para el año de trabajo? 33
- ¿Cómo establecer un Programa de Trabajo? 33

08

Actividades Programables 35

- ¿Cómo mejorar el Orden y la Limpieza? 36
- ¿Cómo mejorar el Uso de Equipos de Protección Personal? 38
- ¿Cómo Identificar y Corregir Condiciones Inseguras? 39
- ¿Cómo Identificar y Corregir Conductas Inseguras? 41
- ¿Cómo hacer más Efectiva la Promoción de la Prevención? 42
- ¿Cómo hacer más Efectiva la Promoción del Cuidado? 46
- ¿Cómo hacer una Investigación de Accidente? 48
- Aplicación del Sistema de Acreditación para Comités Paritarios (SAC) 50
- ¿Cómo promover el Cumplimiento de las Disposiciones Legales? 52
- ¿Cómo optimizar el Uso de la Vitrina del CPHS? 53

09

Actividades de Control y Mejoramiento 55

- ¿Cómo medir el Desempeño y los Resultados de la Gestión del CPHS? 56
- ¿Cómo mantener el Entusiasmo en el CPHS? 57
- ¿Cómo ganarse la Confianza y el Apoyo de los trabajadores? 58



10

ANEXOS	61
Anexo N° 1 Ejemplo de Organización de un CPHS	62
Anexo N° 2 Modelo de Acta de Reunión del CPHS	63
Anexo N° 3 Modelo de Planilla de Registro de Accidentes	64
Anexo N° 4 Diagnóstico Base	65
Anexo N° 5 Formato de Programa de Trabajo	67
Anexo N° 6 Formulario Básico para la Evaluación del Orden y la Limpieza	69
Anexo N° 7 Criterios para Despejar y Ordenar	70
Anexo N° 8 Preguntas Claves para una Adecuada Señalización	71
Anexo N° 9 Charlas de 5 minutos	73
Anexo N° 10 Formulario para Evaluar el Uso de los EPP	75
Anexo N° 11 Ítemes a Considerar para Identificar Condiciones Inseguras	76
Anexo N° 12 Formato para Informar Condición Insegura Solucionada	77
Anexo N° 13 Listado de Conductas Inseguras Típicas	78
Anexo N° 14 ¿Cómo Redactar una Norma?	79
Anexo N° 15 Formato “Informativo a todo el Personal”	80
Anexo N° 16 Método del Árbol de Causas	81
Anexo N° 17 Listado de Verificación de “Disposiciones Legales Básicas de Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional”	86
Anexo N° 18 Rompamos el Círculo Vicioso	88



01



VISIÓN DEL IST ACERCA DE LOS CPHS

Visión del IST acerca de los CPHS

El Instituto de Seguridad del Trabajo promueve que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deben ser concebidos como un “Punto de Encuentro” de ideas, de voluntades, de experiencias y, por sobre todo...¡de soluciones!

En donde los representantes de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se integran, sin antagonismo y con espíritu de cooperación, para buscar soluciones prácticas y efectivas para la protección de los trabajadores y la seguridad de toda la organización. Contribuyendo de esta manera a la formación de una “Cultura Preventiva” en la organización.

En la empresa, los objetivos de la organización deben ser comunes a todos. No es conceptualmente correcto pensar que en el Comité Paritario los objetivos de los representantes de los trabajadores deben ser distintos o antagónicos, a los objetivos de los representantes de la dirección de la empresa, o viceversa.

Hay que tener siempre presente que los problemas de seguridad son comunes a todos, porque afectan tanto a los trabajadores como al resto de los recursos productivos y, por lo tanto, a la eficiencia de todo el conjunto.

En este sentido podemos afirmar que la seguridad beneficia a todos, por lo tanto, interesa a todos y en consecuencia, debe comprometer a todos.

02



EL VALOR DE LOS CPHS

El Valor de los CPHS

Misión de los CPHS

Todo Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe tener claramente establecida su misión.

Pero, ¿Qué entendemos por misión?

La misión es la que define la “razón de ser” del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la cual condicionará sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas. Sin una misión clara es imposible que el Comité Paritario logre resultados concretos.

Misión Genérica de los CPHS

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deben tener como misión, el contribuir a la formación de una **Cultura Preventiva** al interior de su empresa, y así de esta forma sumarse al esfuerzo de reducir e incluso erradicar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Si bien, la misión presentada anteriormente es una representación genérica de cualquier CPHS adherente al IST, es fundamental que cada Comité desarrolle su propia misión, como una declaración de principios que dirija los esfuerzos hacia el logro de la cultura preventiva que es la que permitirá erradicar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de la empresa.

El Sentido del Trabajo de los CPHS

Para explicar más “profundamente” el valor de los Comités y entender la importancia que tiene que cada CPHS establezca su misión, se ha decidido insertar el mensaje que IST desarrolló y presentó en los Encuentros de CPHS llevados a cabo durante el año 2005. A pesar del tiempo transcurrido, creemos que el mensaje sigue plenamente vigente y está en sintonía con el nuevo mensaje que queremos transmitir a los CPHS; que coloquen “la vida al centro”.

Dando Sentido al Trabajo de los Comités Paritarios

El país entero asistió con emoción a la ceremonia de canonización del Padre Alberto Hurtado. Un hombre como todos nosotros, pero que se distinguió por hacer suya una causa: la causa por los pobres. Abrazó esa causa y trabajó por ella incansablemente, con vehemencia, venciendo mil obstáculos; y se comprometió con ella hasta el último día de su existencia. Con ello, el Padre Hurtado dio sentido a su vida. Y fue feliz. Su frase “contento, señor, contento”, repetida aún en los momentos más duros de su existencia, así lo demuestra.

Una Gran Responsabilidad

Ser integrante de un Comité Paritario es una distinción especial, un honor; como también una oportunidad de servir a los demás. Pero, por sobre todo, ser integrante de un Comité Paritario, implica una enorme responsabilidad.

Una enorme responsabilidad, porque el trabajo y las tareas de los Comités Paritarios, están asociados a la vida, a la salud, a la integridad física de los trabajadores. Pero aquí es necesario tener presente, ahora y siempre, que cuando hablamos de trabajadores, estamos hablando de personas.

Las Personas, una Maravilla de la Creación

¿Y qué es una persona? La pregunta... no es tan fácil como pareciera ser, pero creo necesario detenerme ante ella porque se trata nada menos que del motivo central, de la razón de ser de la prevención y, por lo tanto, del trabajo de los Comités Paritarios.

Si miramos al ser humano desde el punto de vista...anatómico, concluiríamos rápidamente que se trata de una maravilla de la creación. Porque cada persona, es un ser único, especial, distinto. En nuestros genes se determinó cada característica de cada uno de nosotros, desde el color de los ojos hasta el modo de caminar.

En el cuerpo de cada persona hay cuatro millones de estructuras sensibles al dolor, quinientos mil detectores táctiles y más de doscientos mil detectores de temperatura, que ayudan al cerebro a gobernar nuestro cuerpo.

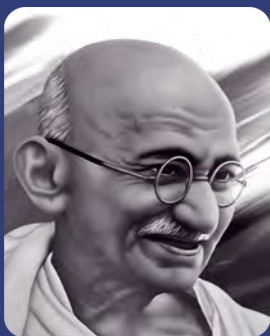
Nuestro cerebro, por su parte, es la estructura más compleja que se conoce en todo el universo. En él hay más de trece mil millones de células nerviosas; para procesar y recordar cada sonido, cada nombre, cada sabor, cada olor.

En realidad, cada parte de nuestro cuerpo es una verdadera maravilla: las manos, los ojos, los oídos, el corazón, nuestro aparato respiratorio, etc.

Los ojos, por ejemplo, que son nuestras “ventanas” al mundo que nos rodea, tienen cien millones de pequeñísimos receptores que nos permiten “la magia de ver”.

Nuestros oídos, sin los cuales estaríamos sumidos en un mundo de silencio total... y permanente!, disponen de veinticuatro mil filamentos puestos en cada uno de ellos, que vibran con el viento, con la risa de un niño, con el consejo del abuelo, con el canto de los pájaros.. y los podemos oír!

Las manos por su parte son las “herramientas” más prodigiosas que jamás se hayan podido inventar. De por sí, las manos constituyen una obra de ingeniería impresionante, que nos permiten hacer todo lo que hacemos cada día con ellas, desde golpear rudamente, hasta acariciar...tiernamente.



*“Muchos grandes hombres y mujeres de la historia pasada y reciente han trascendido por haber luchado por una causa; **Mahatma Gandhi**, en la India; él luchó prácticamente toda su vida por la independencia de su pueblo. Mahatma, dicho sea de paso, no es un nombre, es un título que, por su bondad, su sencillez y modestia le confirió su pueblo indio; Mahatma significa “alma grande”, “alma noble”.*

Para Ghandi, su vida tuvo sentido”.

El Sentido de los CPHS

Cuando se entiende mejor, o mejor dicho, cuando se toma mayor conciencia de lo que es realmente una persona, en todas sus dimensiones, el trabajo de los Comités Paritarios cobra más sentido. El ser humano necesita sentido; y ese sentido, trascendente, tiene que ver con el prójimo, con los demás. Víctor Frankl planteaba que la pérdida de sentido tiene que ver con el prójimo, con los demás. Pues bien, la prevención nos ayuda a darle sentido a nuestro trabajo.

Podríamos preguntarnos entonces ahora, ¿qué pasa con las personas, con los trabajadores de nuestras empresas, cuando el Comité Paritario no hace lo que debe hacer? O tal vez preguntarnos también...¿qué pasa cuando el Comité Paritario no hace bien lo que debe hacer? Pero, si bien las respuestas a estas dos preguntas ustedes ya las adivinarán, creo que, para darle sentido a nuestro trabajo preventivo, es más relevante estar concientes respecto de qué pasa con nuestro prójimo, con nuestros compañeros de trabajo, cuando el Comité Paritario hace bien lo que debe hacer.



Lo que pasa son muchas cosas, y de alto valor y significado. Lo logramos, desde luego; menos accidentes menos muertes, menos trabajadores incapacitados; y por ende, menos angustia, menos sufrimiento, menos frustraciones...menos dolor. En definitiva, más vida, en todo el sentido de la palabra.

Del Sentido a la Acción

La pregunta ahora es, ¿qué puede hacer el Comité Paritario para lograr estos tan deseables resultados?

Muchas cosas, desde luego. Pero lo más importante, es primero estar conscientes que todos los accidentes que ocurran, sin excepción, sean leves, graves o fatales, se deben a que hubo al menos un acto o una condición insegura, que no se detectó y controló a tiempo.

Entonces, sería fantástico que cada Comité Paritario tuviese dentro de sus acciones, de su programa de trabajo, la detección y control de los principales hábitos y condiciones inseguras. Si se logra por ejemplo que todos los trabajadores expuestos a ruido utilicen sus fonos, estarán logrando que ellos puedan seguir comunicándose día a día con sus familias, con sus amigos, con sus colegas. Si logran que cada trabajador utilice sus lentes de seguridad cada vez que están expuestos a proyecciones de partículas, lograrán que puedan seguir disfrutando a diario de las bellezas que da la vida.

No cabe dudas, entonces, que el trabajo preventivo de los Comités Paritarios en las empresas tiene una enorme importancia.

¡Vale la Pena!

Comprendemos, sin embargo, que no se trata de una tarea fácil, todo lo contrario, implica un costo a veces alto: sacrificio, sí; dedicación, por supuesto; renunciar a veces al descanso o a algo de tiempo con la familia, también. Hay un precio pero...créanme, se trata de una tarea hermosa... ¡que vale la pena!

En lo personal, permítanme comentarles que, para mí, mi trabajo, mi profesión y mi pasión...es la Prevención. A ella me he dedicado durante más de la mitad de mi vida. He vivido, por lo tanto, muy de cerca el tema de la seguridad y he conocido, también muy de cerca, muchos accidentes graves con todas sus trágicas consecuencias. Y he sentido también el dolor y la frustración personal y profesional, de saber que la mayoría de esos accidentes, si es que no todos...¡pudieron haberse evitado!



*“La madre **Teresa de Calcuta**; todavía presente en nuestras retinas. Una mujer frágil, pero fuerte en su lucha; pequeña como la recordamos, pero grande en su causa contra la pobreza. Alrededor de todo el mundo se han abierto miles de centros para atender leprosos, ancianos ciegos, personas que padecen del SIDA, escuelas especiales y orfanatos para los pobres y niños abandonados.*

Para la madre Teresa de Calcuta... su vida tuvo sentido”.

Logros y Desafíos

Claro, hemos avanzado... notablemente. En los últimos 8 años, con el esfuerzo y trabajo de ustedes, hemos disminuido desde 53.000 a 33.000 accidentes anuales en nuestras empresas adherentes. ¡20.000 accidentes menos al año es un gran resultado!..., pero aún nos queda una tremenda deuda por delante. Todavía tenemos 33.000 accidentes anuales, alrededor de cincuenta de ellos, fatales; y una gran cantidad que deja secuelas incapacitantes de por vida.

Y aún hay empresas que tienen tasas de accidentabilidad superior a 10%; es decir, 10 o más de cada 100 trabajadores se accidentan durante un año. Esto debíamos declararlo inadmisibles, inaceptable. Y un primer paso, debiera consistir en el compromiso de que, durante el año 2013, ninguna de las empresas aquí representadas, tenga una tasa de accidentabilidad superior a 5%. Sería un primer gran paso.

Los integrantes de Comités Paritarios de las empresas asociadas al IST suman alrededor de 10.000 personas. Podríamos decir que somos un gran ejército de “Soldados por la Vida”. Un contingente importante de representantes de la dirección de la empresa y de sus trabajadores que, bajo el concepto de Punto de Encuentro, se alistan para luchar contra los accidentes.

Recordemos que, ser integrante de Comité Paritario, implica una enorme responsabilidad. Y no sólo frente a los miles de trabajadores que representan, sino que también frente a sus familias.

Una interesante forma de ver este tema, de manera más realista y significativa, consiste en darnos cuenta que todos nosotros tenemos hermanos, o hijos, o padres, o esposas o esposos que trabajan en diferentes empresas. Y no cabe duda, que a todos nos gustaría que ellos trabajaran en empresas donde haya gente que se preocupe realmente por su seguridad.



De la misma manera podemos decir, con una razonable convicción, que muchas familias pueden estar hoy más tranquilas, porque en las empresas donde ustedes trabajan, hay gente como ustedes que está trabajando por la seguridad a través de sus respectivos Comités Paritarios.

“Martin Luther King, otro personaje de la historia reciente; hijo de un pastor bautista de Atlanta, Estados Unidos, también tuvo su causa: la segregación racial. Su método, al igual que Ghandi, la no violencia. Sin embargo, murió asesinado. Poco antes de morir, en lo que es recordado como su discurso más memorable, dijo: “¡Tengo un sueño!: sueño que un día esta nación se levantará para vivir en la verdad evidente de que todos los hombres son creados iguales. Sueño que un día, en las rojas colinas de Georgia, los hijos de los antiguos esclavos y los hijos de los antiguos dueños de esclavos, se puedan sentar juntos a la mesa de la hermandad. Sueño que un día mis cuatro hijos -decía King- vivirán en una nación donde no serán juzgados por el color de su piel sino que por la integridad de su carácter.



Para Martin Luther King... su vida tuvo sentido”.

Nuestra Causa

Nosotros, quienes trabajamos en Prevención, también podemos, y debemos, tener un sueño. También podemos, y debemos, tener una causa: una lucha a fondo, sin cuartel, contra los accidentes.

Demos también sentido a nuestras vidas, demos sentido a nuestro trabajo. Más allá de lo que hacemos habitualmente, podemos abrazar una causa hermosa: la Prevención. Todavía hay decenas de miles de compatriotas nuestros, y que son también padres, hermanos, hijos y esposos como nosotros, que se accidentan en el trabajo; cientos de ellos mueren en lo que es un contrasentido descomunal: “mueren, en el acto de ganarse la vida”; y muchos quedan con secuelas incapacitantes para el resto de sus vidas.

La Causa de la Prevención es una causa por la vida; una causa por el bienestar de las personas; una causa por la dignidad humana; una causa por la felicidad.

Cuatro Valores Esenciales

Para cumplir con ella se requiere básicamente de cuatro valores:

- **Vocación de servicio** (o sentido humano);
- **Voluntad** (que ustedes ya la han demostrado al ser parte de sus Comités Paritarios);
- **Entusiasmo**, para hacer con ganas lo que haya que hacer (dicho sea de paso la palabra entusiasmo viene del griego y significa con Dios dentro de uno); y
- **Persistencia**, que es, en definitiva, lo que normalmente marca la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Comencé esta presentación refiriéndome al Padre Hurtado, (quien obviamente cumplía a cabalidad los cuatro valores mencionados). Quiero ahora compartir con ustedes una cita, un pensamiento de este Santo. El decía: *“Es bueno no hacer el mal. Pero es malo no hacer el bien”*.

Estimados amigos y amigas, la prevención, el formar parte de un Comité Paritario, nos da la hermosa posibilidad de hacer el bien a muchos de nuestros semejantes.



03



ASPECTOS BÁSICOS SOBRE LOS CPHS

Aspectos Básicos sobre los CPHS

Constitución de los CPHS

“De conformidad a lo dispuesto en el Artículo 66 de la Ley Nº 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deben funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes”. (D.S. 44 - Art. 23º)

El IST con el propósito de apoyar y orientar a los ejecutivos de las empresas y/o a los CPHS, en la organización y constitución de los mismos, pone a disposición de las empresas adherentes, sin costo alguno, el siguiente material:

- Guía para Organizar y Constituir el CPHS.
- Sitio web “Comunidad Paritaria”.
- Díptico “Lo que usted debe saber sobre los CPHS”, el cual responde a las preguntas más frecuentes que suelen surgir en relación a los Comités Paritarios.

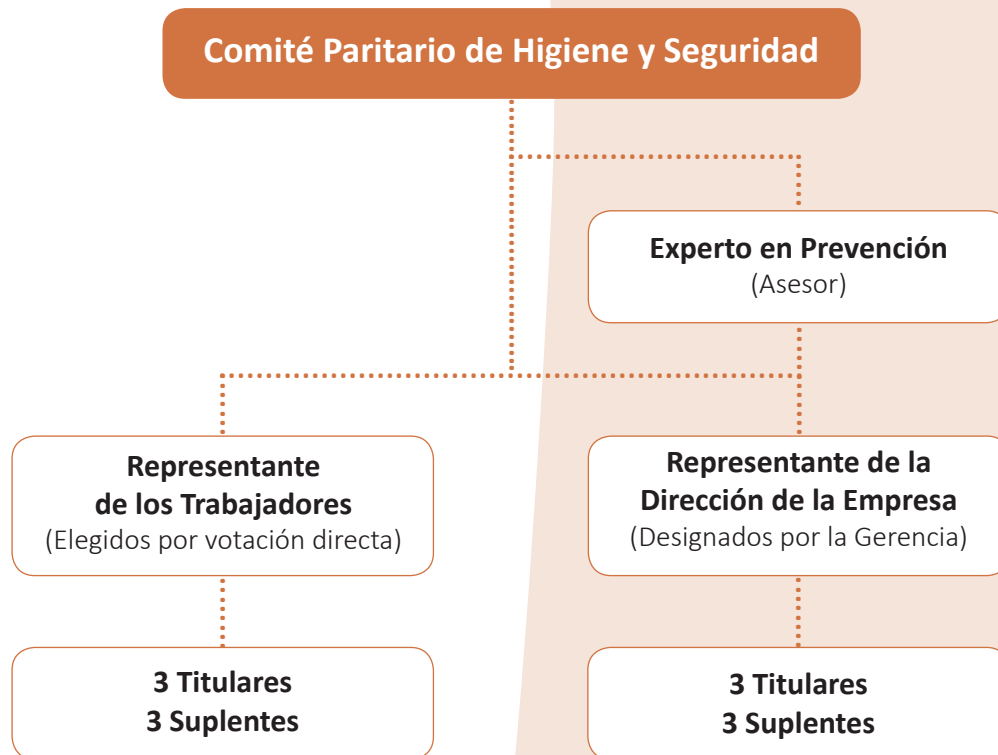
Todos estos “productos” pueden ser solicitados al Consultor IST que asesora su empresa, o pueden descargarse de la página web del IST (<https://ist.cl/comunidad-paritaria/>)





Composición de los CPHS

En el siguiente diagrama se presenta la composición del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo a lo establecido por el D.S N° 44.

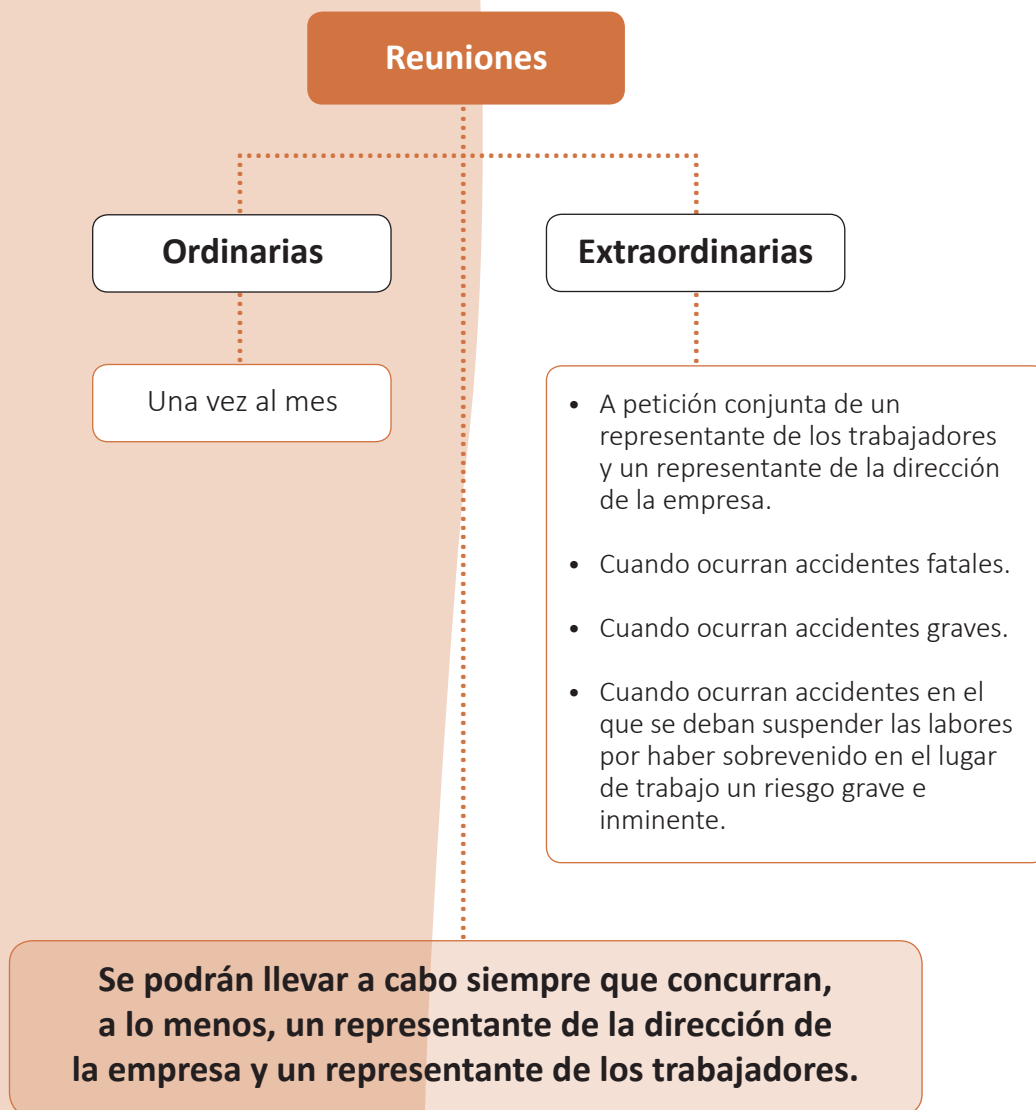


NOTAS

1. Al momento de la designación y de la elección, se debe tener presente el criterio de participación equitativa entre hombres y mujeres, de acuerdo al Artículo 29 del D.S. N° 44.
2. El Experto en Prevención de Riesgos forma parte del Comité por derecho propio, en calidad de “asesor” (Art. 38 D.S. N° 44). La Ley obliga a las empresas que tienen más de 100 trabajadores a contar con los servicios de un Experto en Prevención de Riesgos.
3. Los representantes suplentes solo podrán concurrir a las reuniones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a la reunión, en este último caso solo con derecho a voz (Art. 45 D.S. N° 44)
4. Ver Anexo N° 1 “Ejemplo de Organización de un CPHS”.

Reuniones de los CPHS

En el diagrama siguiente se presenta los tipos de reuniones que, de acuerdo al D.S. N°44, pueden tener los Comités Paritarios y cuándo éstas deben realizarse.



04



FUNCIONES DE LOS CPHS

Funciones de los CPHS

Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Vigilar el cumplimiento, tanto por parte, de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Promover la capacitación profesional y entrenamiento de los trabajadores.

Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras.

Llevar a cabo las funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador.

Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.

Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

Investigar las causas de los accidentes, de las enfermedades profesionales, incidentes peligrosos.

NOTA

Las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están establecidas en el D.S. Nº 44 en su Artículo Nº 47.

05



GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CPHS

Gestión Administrativa de los CPHS

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para tener éxito, necesitan saber “administrar” su trabajo, esto con el fin de lograr un trabajo eficaz y coordinado, donde la “improvisación” no sea parte del trabajo normal del Comité.

¿Cómo programar las reuniones del Comité Paritario?

Calendarizar las Reuniones

El Comité Paritario debe, a principio del año o de sus actividades, establecer un calendario de reuniones. Esto quiere decir, que deben quedar establecidas las fechas de las reuniones ordinarias, para todo un período. Es recomendable, por ejemplo, establecer “el primer martes de cada mes se llevará a cabo la reunión del CPHS”.

Fijar Horario de las Reuniones

Con relación al horario en que se lleva a cabo la reunión, también es aconsejable que sea siempre el mismo. Esto no quiere decir, que frente a una eventualidad, la reunión del CPHS no puede ser cambiada de fecha y/o hora, pero el tener establecido un día y una hora predeterminada facilita la organización de los “tiempos” de todos los integrantes, ya que al organizar otras actividades, ya se tiene “reservado” el día y la hora para la reunión del Comité.

Citación a Reuniones

Si bien es cierto, se ha establecido un día fijo para la reunión del CPHS, es importante que el Secretario envíe un “recordatorio” del día y hora de la reunión. Debe aprovechar esta oportunidad, para adjuntar los temas que se tratarán.

¿Cómo dejar constancia de lo tratado en cada reunión de Comité?

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes las correspondientes actas en forma preferentemente digital (Art. 39 D.S. N° 44).



Para dejar constancia de lo tratado en cada reunión, se deberá utilizar un “acta”.

El Acta de Reunión del Comité Paritario es el documento que permite ir registrando la “historia del trabajo” del Comité. En ella se registra, quienes asisten a las reuniones, los temas tratados y lo más importante, queda claramente establecido los acuerdos alcanzados, con sus responsables y plazos de ejecución.

Por lo tanto, el Acta, es un instrumento que permite al Comité controlar el avance y/o los logros. Por ello, la redacción de ésta debe ser clara y precisa.

Es recomendable, que el Comité Paritario publique cada Acta de Reunión en su Diario Mural o Vitrina, de esta forma permite que todos los trabajadores de la empresa estén en conocimiento de las actividades que están llevando a cabo.

De igual forma, es conveniente, que el Comité envíe una copia de cada Acta, tanto a la Dirección de la Empresa, como al IST (Anexo N° 2 “Modelo de Acta de Reunión del CPHS”).

¿Cómo hacer efectivas las reuniones del Comité Paritario?

“Las reuniones sólo son efectivas, si al concluir las, se ha logrado llegar a acuerdos concretos, que contribuyan efectivamente a la disminución de accidentes y enfermedades profesionales”.

Claves para hacer Reuniones Efectivas

Asuma las Reuniones como parte de su rol

- Programe su asistencia con anticipación de manera que pueda estar “física” y “mentalmente” en la reunión, concentrado en los temas que se traten.
- Asista puntualmente. Llegar atrasado a una reunión demuestra la falta de organización o desinterés por el tema. Asista lo suficientemente preparado si tiene alguna tarea por la cual debe informar en la reunión.

Manténgase fiel a su rol

- Para cada tema a analizar en la reunión y para cada decisión que se debe tomar, tenga siempre presente que el objetivo principal del CPHS es: “evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. Absténgase siempre de abordar temas que no se relacionan con este objetivo.

- Recuerde en todo momento que usted fue elegido por sus compañeros de trabajo, o bien, designado por la dirección de la empresa; quienes depositaron en usted la confianza para que los represente en el Comité Paritario.

Colabore con el buen desarrollo de la reunión

- Mantenga una actitud positiva y de colaboración, teniendo presente el objetivo del CPHS.
- Aprenda a escuchar con atención. Pregunte si hay algo que no ha comprendido.
- No interrumpa mientras otros hablan. Evite conversaciones aisladas.
- Apoye con entusiasmo las ideas que le parezcan importantes.
- Realice aportes concretos.

Contribuya al éxito de la reunión

- Tenga presente que la reunión será exitosa, sólo si se toman acuerdos concretos que ayuden efectivamente a evitar accidentes y/o enfermedades profesionales.
- Ayude, por lo tanto, a lograr los acuerdos que mejor contribuyan, de manera real, a mejorar los niveles de seguridad.
- Para que las medidas propuestas sean prácticas y realistas, privilegie la creatividad antes que inversiones costosas que pudieran no ser factibles.
- Asegúrese de quedar conforme con los acuerdos logrados, y que éstos se llevarán a la práctica.

Problemas más comunes en las reuniones

- Desvío del tema original.
- Débil preparación.
- Escasa efectividad.
- Falta de escucha entre los asistentes.
- “Palabrería” de los asistentes.
- Extensión innecesaria, no se respeta el horario de término de la reunión.
- Falta de participación.
- No se llega a soluciones o acuerdos concretos, las decisiones tienden a dilatarse.
- No llegan todos los integrantes o algunos llegan, pero entran y salen constantemente de la reunión.

**“Las reuniones son para los Comités Paritarios como el agua para las plantas:
un poco de agua las alimenta, las hace crecer y florecer.
Demasiada agua las ahoga y mata”.**



06



REGISTRO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Registro y Análisis Estadístico de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

¿Cómo llevar un registro actualizado de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales?

Es vital que los integrantes del Comité Paritario se familiaricen con el registro y las estadísticas de accidentes y enfermedades del trabajo, porque son la base fundamental para:

- Conocer la situación de la empresa, debido a que facilita la elaboración del “Diagnóstico”.
- Programar las tareas que debe llevar a cabo el Comité, con el objetivo de reducir los accidentes.
- Determinar las causas y una serie de factores importantes que están relacionados con la ocurrencia de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el Anexo N° 3, encontrarán un Modelo de “Planilla de Registro de Accidente”, la cual les permitirá recabar información básica como los datos personales del accidentado, lugar del accidente, qué estaba haciendo al momento de accidentarse, entre otros datos que permitirán al CPHS tomar algunas acciones tendientes a evitar la repetición de hechos similares.

El Comité deberá crear un lazo de comunicación entre el departamento de personal o quien sea el responsable de enviar a los accidentados al IST, para así poder mantener los registros y las estadísticas al día.

Las entidades empleadoras que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos deberán registrar, a lo menos, la tasa anual de accidentabilidad por accidentes del trabajo y todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales indicando, como mínimo, el nombre de la persona accidentada o diagnosticada con una enfermedad profesional, sexo, lugar y descripción del accidente y el relato de los hechos (Art. 75 D.S N° 44).



Estadísticas

El CPHS debe ser capaz de interpretar y/o calcular algunos índices estadísticos relacionados con los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

¿Qué es la Tasa de Frecuencia?

Esta Tasa es el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

$$TF = \frac{\text{Nº de Lesionados}}{\text{Horas Hombre Trabajadas}} \times 10^6$$

Es decir, nos muestra con qué frecuencia se lesionan los compañeros de trabajo.

¿Qué es la Tasa de Gravedad?

Esta Tasa es el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado.

$$TG = \frac{\text{Nº de Días Perdidos}}{\text{Horas Hombre Trabajadas}} \times 10^6$$

Es decir, nos muestra de qué gravedad han sido los accidentes del trabajo ocurridos.

¿Qué es la Tasa de Accidentabilidad?

Relaciona el número de accidentes con tiempo perdido, en un período de tiempo, con el promedio de trabajadores de la empresa, en el mismo período. Para obtener la proporción en porcentaje, el resultado se multiplica por 100.

$$TL = \frac{\text{Nº de Accidentes con Tiempo Perdido}}{\text{Promedio de Trabajadores}} \times 100$$

Por ejemplo, si la Tasa de Accidentabilidad de su empresa es igual a 8, quiere decir que 8 de cada 100 trabajadores sufren un accidente con tiempo perdido.

07



DIAGNÓSTICO BASE, OBJETIVOS Y PROGRAMA DE TRABAJO



Diagnóstico Base, Objetivos y Programa de Trabajo

Como señalamos anteriormente, el Comité Paritario tiene la misión de contribuir a la disminución de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales y, por ende, contribuir a la formación de una cultura preventiva al interior de la empresa.

Esto se logra trabajando metódica y responsablemente. Para ello, el Comité Paritario debe tener claro, antes de comenzar a desarrollar su trabajo, tres aspectos fundamentales: en primer lugar debe conocer cuáles son los principales problemas que tiene la empresa en materias de seguridad, o sea, debe hacer un Diagnóstico Base. Luego, en base a ese diagnóstico debe establecer qué es lo que desea mejorar, es decir, los Objetivos, y teniendo en cuenta el diagnóstico de la situación real de la empresa y teniendo claro los objetivos que se propone alcanzar, el Comité debe establecer su Programa de Trabajo, que básicamente es una serie de actividades ordenadas, con plazos y responsables definidos, que si se llevan a cabo correctamente, permitirán que el Comité cumpla con los objetivos planteados.

Además, el Comité debe evaluar periódicamente su desempeño, es decir, contrastar los resultados, con las acciones que está llevando a cabo.

El disponer de un Diagnóstico Base, Objetivos y Programa de Trabajo confeccionado por el CPHS es de esencial utilidad, ya que se cuenta con una guía para la acción personalizada para la empresa. Por otra parte, permite evitar el desánimo y la frustración que afecta a algunos CPHS cuando su trabajo no produce los resultados esperados.

¿Y por qué?... ¡porque estos CPHS no partieron por el principio!

Por lo tanto, ¿qué deben hacer como CPHS?... deben responder a las preguntas que se detallan a continuación, en forma seria y responsable.

¿Qué se debe preguntar el Comité antes de elaborar su Programa de Trabajo?

El Por qué

El Para qué

El qué

El cómo

¿Por qué?

Esta pregunta tiene que ver con el pasado, es echar una mirada a este pasado para saber lo ocurrido, conocer las consecuencias, conocer lo que se desea evitar y también conocer lo que se desea que se repita. Es la razón clara y significativa para quien deba hacer algo.

A partir del conocimiento de lo ocurrido y sus consecuencias se puede decidir lo que se desea cambiar o mantener. Esto se obtiene del DIAGNÓSTICO BASE.

¿Para qué?

Esta pregunta es la más importante, y representa el futuro. Es lo que buscamos. Es lo que se quiere lograr. Es ese algo mejor a donde se quiere llegar con el trabajo del CPHS.

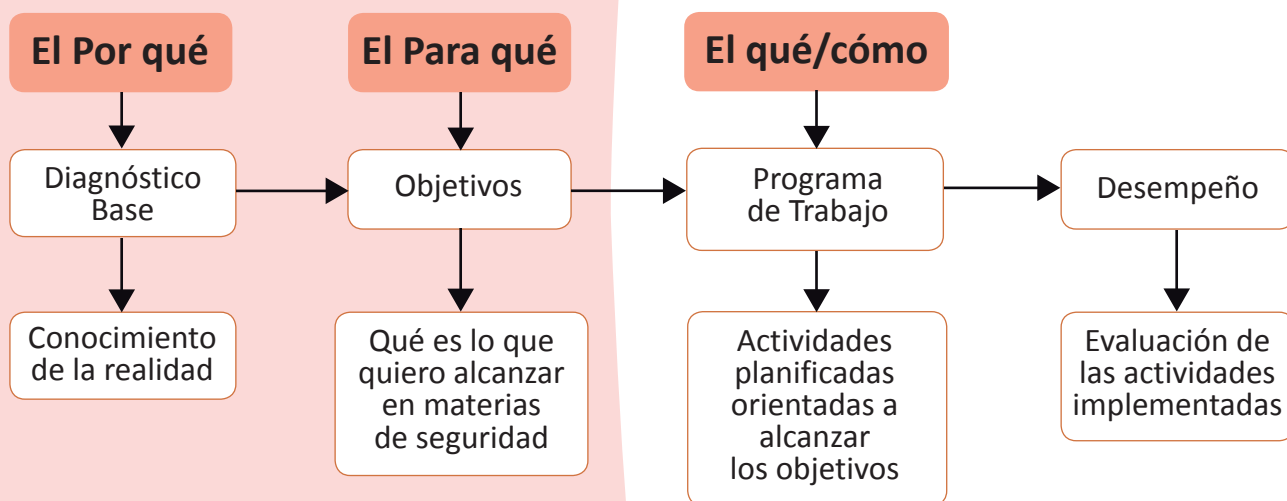
Es este “para qué” el que les debe dar el impulso, los motivos y justificar el esfuerzo que ustedes harán. Son los OBJETIVOS.

¿Qué?

Este es el presente y que corresponde a lo que debemos hacer para alcanzar el para qué. Es el camino que nos permitirá transitar desde el pasado hacia el futuro. Es el “qué” el que pondrá al CPHS en acción. Este “qué” es el PROGRAMA DE TRABAJO. Es el puente que une el pasado con el futuro. Es decir, nos permite avanzar de la situación actual a la situación deseada.

¿Cómo?

También es el presente y tiene que ver con la forma de hacer las actividades del programa de trabajo. Tiene que ver con las responsabilidades individuales de los miembros del CPHS y la del CPHS.





La evaluación de las actividades implementadas por el CPHS permite hacer una retroalimentación que llevará al Comité a ir mejorando continuamente, porque gracias a la información resultante de las evaluaciones podrá realizar los ajustes necesarios al Programa de Trabajo, y también a los objetivos, si es necesario.

¿Cómo hacer un buen Diagnóstico Base?

¿Qué es un Diagnóstico Base?

Es un escrito o documento que debe desarrollar y mantener actualizado permanentemente cada Comité Paritario, y el cual debe contener:

- El resumen o conclusión respecto de los principales problemas de seguridad que afectan a la empresa, los que deberán estar priorizados según su criticidad.
- La identificación del origen o causa de cada uno de los problemas identificados.

¿Cuál es el Objetivo o Utilidad de un Diagnóstico Base?

Al igual que un buen diagnóstico de salud, el cual contiene toda la información que permite al médico establecer el tratamiento que debe aplicar a su paciente para sanarlo de la enfermedad, el “Diagnóstico Base” que debe elaborar cada Comité Paritario, cumple con el objetivo de proporcionar la información necesaria y suficiente a fin de que cada Comité pueda sugerir, establecer o implementar según corresponda, las medidas, recomendaciones o actividades que permitan solucionar los problemas de seguridad más relevantes existentes en la organización, acciones que por lo general, son organizadas de manera tal que dan origen al Programa de Trabajo del Comité Paritario.

Considerando lo anterior, es posible concluir que un buen Programa de Trabajo requiere necesariamente que en forma previa, se haya desarrollado el “Diagnóstico Base” de la empresa.

¿Cómo hacer un Buen Diagnóstico Base?

A fin de realizar un trabajo ordenado y sistemático, sugerimos elaborar este “Diagnóstico Base” desarrollando las siguientes etapas:

1. Recopilar la mayor cantidad de documentación escrita relacionada con los problemas de seguridad que están afectando a la empresa, debiendo considerarse para ello, según corresponda, antecedentes existentes en la empresa tales como:
 - Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
 - Mapa de riesgos.
 - Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) (La DIAT corresponde al documento con el que debe presentarse al IST todo trabajador que sufre un accidente del trabajo).

- Declaración Individual de Enfermedad Profesional (DIEP).
 - Informes de Investigación de Accidentes.
 - Informes de Detección de Peligros.
 - Informes de Seguimiento relativos a la implementación de recomendaciones.
 - Informes de Análisis del Grado de Cumplimiento de las principales Disposiciones Técnicas aplicables a la empresa.
 - Registro de cursos, comunicaciones con grupo o charlas de seguridad.
 - Actas de Reunión del CPHS.
- 2.** En caso de no existir la información detallada previamente, se deben desarrollar actividades pertinentes a fin de obtenerla, especialmente respecto a identificar:
- Las principales acciones inseguras que se ejecutan en las distintas áreas de trabajo.
 - Las principales condiciones inseguras existentes en las distintas áreas de trabajo.
 - El grado de Cumplimiento de las Principales Disposiciones Legales y Técnicas aplicables a la empresa.
- 3.** Obtener información complementaria a la indicada en los puntos anteriores, por medio de entrevistas y/o encuestas dirigidas por ejemplo a:
- Encargados de personal y producción.
 - Supervisores y jefes de área.
 - Trabajadores más representativos de cada área de trabajo.
 - Integrantes del Comité Paritario anterior.
 - Trabajadores accidentados.
 - Asesor en Prevención de Riesgos, en caso que la empresa cuente con uno.
- 4.** Ordenar y someter a discusión y análisis toda la información recopilada, lo cual debería permitir en primer lugar que se pueda completar la hoja correspondiente a “Recolección de Antecedentes” del Anexo N° 4 y posteriormente, completar la de “Conclusiones” perteneciente al mismo Anexo.
- 5.** Dado que es necesario mantener actualizado este diagnóstico, se requiere repetir este proceso parcial o totalmente en la medida que los principales problemas de seguridad que afectan a la empresa, cambien o sufran modificaciones que así lo ameriten.

En resumen, el Diagnóstico permitirá:

- Identificar y/o descubrir las causas que han provocado los accidentes y las enfermedades profesionales.
- Proveer información consistente para establecer qué es lo que se necesita mejorar y fijar los objetivos.
- Jerarquizar los problemas de acuerdo a su importancia o magnitud para focalizar e intervenir los más importantes.



¿Cómo fijar los Objetivos para el año de trabajo?

Sólo una vez que el Comité disponga del Diagnóstico Base está en condiciones de definir los objetivos, que ponen o deben poner al Comité en acción a esa dirección. Y, sólo cuando el CPHS ha definido los objetivos, se está en condiciones de determinar qué es lo necesario hacer para lograr lo que quiere lograr.

Existen distintos tipos de Objetivos. Pero el “objetivo principal” está relacionado con la disminución de la accidentabilidad que busca alcanzar el CPHS. Aquí el Comité Paritario debe ponerse de acuerdo en cuánto cree que es posible bajar la accidentabilidad. El Comité debe establecer una meta u objetivo en reducción de accidentes, que sea exigente, aspirando a los mejores resultados probables pero, naturalmente, sin dejar de ser realista.

Es importante, no confundir el “objetivo o meta” que establezca el Comité Paritario en reducción de accidentes, con la realización de actividades preventivas, las cuales contribuirán al logro del “objetivo o meta”.

Ejemplo de Objetivos

Objetivo Principal

Disminuir la Tasa de Lesiones de un 7,31% a un 4,0% en el período de un año.

Objetivos Contribuyentes

- Lograr que el 100% de los trabajadores de la planta al operar sus máquinas usen su protección visual.
- Mejorar el orden y la limpieza de los talleres.
- Lograr que el 100% de los trabajadores usen sus guantes al momento de manipular virutas de madera.

Con estos objetivos bien definidos y focalizados hacia “los pocos críticos”, el CPHS debe, a continuación, precisar “el qué hacer” para lograrlos. Es decir, identificar las actividades, asignarles responsables y plazos e insertarlas ordenada y secuencialmente en el Programa de Trabajo.

¿Cómo establecer un Programa de Trabajo ?

El objetivo o meta establecida por el CPHS, indica los resultados que se desean lograr en materia de seguridad. Ahora, el Comité debe definir qué es lo que necesita hacer y cómo hacerlo, para lograr ese objetivo o resultado.

Se puede decir que el Programa de Trabajo es una serie de actividades bien pensadas y planificadas, con responsables y con plazos definidos para su ejecución, orientadas a alcanzar un resultado concreto, es decir, el objetivo previamente establecido.

Es muy importante controlar el desarrollo del Programa de Trabajo y evaluar los resultados obtenidos. Si no se están logrando los resultados esperados, el Comité puede modificar las acciones restantes con el fin de lograr sus objetivos planteados.

Otro punto importante a considerar, es que el Programa de Trabajo del Comité se debe coordinar con el programa del Departamento de Prevención de la empresa, si es que existiese.

En el Capítulo 8 “Actividades Programables”, se describen una serie de actividades que el Comité Paritario puede seleccionar y hacer parte de su Programa de Trabajo, de acuerdo a las necesidades detectadas en el Diagnóstico Base.

En el Anexo N° 5 se encuentra un Formato de “Programa de Trabajo” y a modo de ejemplo se ha desarrollado un Programa de Trabajo sobre éste.

“Cada Comité debe realizar aquellas actividades que sean contribuyentes al logro de los objetivos previamente establecidos”.

Lo importante es que de acuerdo al Diagnóstico Base realizado y a los objetivos que el Comité se proponga alcanzar, se seleccionen aquellas actividades contribuyentes al logro de los resultados que persiguen, y a esas actividades, les asignen responsables y plazos de ejecución.

El éxito de la gestión del CPHS depende de su desempeño, es decir, del grado de cumplimiento que le dé a las actividades que se programaron para lograr los objetivos. Un buen programa de trabajo se transforma sólo en un conjunto de buenas intenciones, si no es implementado cuando y como corresponde.

Por lo tanto, para el correcto cumplimiento de las actividades programadas, el Comité debe:

- Dar importancia a la calidad de lo que se hace.
- Asegurarse que las medidas de control sean factibles técnica y económicamente razonables y efectivas.
- Asegurarse que las medidas de control se apliquen.
- Cuando sea necesario, recurrir al IST por asesoría más especializada. No es exigible que el Comité Paritario tenga los conocimientos sobre todos los temas.
- Armonizar o considerar la importancia de los problemas con las inversiones necesarias para resolverlas y la capacidad económica de la empresa.
- Cuidar de hacer el trabajo con espíritu de equipo, considerando al CPHS como un Punto de Encuentro.
- No cumplir sólo por cumplir. Siempre hay que tener presente el “sentido” del trabajo del CPHS.
- No cumplir a última hora, generalmente no se logran los resultados esperados.
- No perder de vista los objetivos. Es la única forma de llegar a los resultados esperados.

08



ACTIVIDADES PROGRAMABLES

Actividades Programables

Las actividades programables son aquellas actividades que el Comité Paritario puede incorporar a su Programa de Trabajo de acuerdo a sus necesidades, es decir, según los problemas detectados en el diagnóstico base y los objetivos propuestos.

Hemos incorporado en este capítulo 10 actividades, esto no quiere decir, que el Comité deba escoger dentro de estas 10 solamente. Podrá y debe, de acuerdo a su propia realidad, programar otras actividades que le permitan alcanzar sus objetivos. Las actividades desarrolladas a continuación son:

- Mejorar el Orden y la Limpieza.
- Mejorar el Uso de los Equipos de Protección Personal.
- Identificar y Corregir Condiciones Inseguras.
- Identificar y Corregir Conductas Inseguras.
- Realizar Promoción de la Prevención.
- Realizar Promoción del Cuidado.
- Investigar Accidentes.
- Aplicación del Sistema de Acreditación para Comités Paritarios (SAC)
- Asesorar en el Cumplimiento de las Disposiciones Legales.
- Mantener la Vitrina del CPHS al día.

Para el desarrollo de las mismas, en este capítulo se responde a la pregunta de: ¿cómo?, porque de acuerdo a nuestros estudios, muchos de los Comités Paritarios de nuestras empresas adherentes saben lo que tienen que hacer, pero tienen dificultades a la hora de hacerlo, es decir, cuando comienzan a implementar las actividades que tienen planificadas.

¿Cómo mejorar el Orden y la Limpieza?

La importancia del Orden y la Limpieza va mucho más allá de lo que habitualmente las personas creen.

Las experiencias de empresas exitosas han demostrado que este aspecto tiene una alta incidencia en: la moral de los trabajadores; las conductas de trabajo; la imagen hacia los clientes; la generación de ambientes más confortables y más seguros y la producción de bienes y servicios de mejor calidad.

“Son numerosos los accidentes que se producen por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar y acumulación de material sobrante o inservible. Por tanto, velar por el Orden y la Limpieza, es un principio básico de seguridad”.



Para ello, el Comité puede aplicar este Método de 6 etapas que se presenta a continuación, que tiene su base en el mejoramiento continuo.

Antes de aplicar el método, es recomendable que el CPHS evalúe en forma cuantitativa los niveles de Orden y Limpieza en las distintas áreas de la empresa. Para ello, en el Anexo N° 6 se cuenta con un “Formulario Básico para la Evaluación del Orden y la Limpieza”.

1. DESPEJAR

Despejar significa seleccionar y eliminar de las áreas de trabajo todas las cosas que son innecesarias.

Para llevar a cabo esta tarea, coordinen una inspección general a toda la empresa, con los jefes o supervisores de cada una de las áreas. Con ellos determinen cuáles son las cosas innecesarias y...¡elimínenlas! En el Anexo N° 7 encontrarán los criterios necesarios para despejar.

2. ORDENAR

Ordenar significa que no debe haber nada innecesario y que cada cosa necesaria esté en su lugar.

En el mismo Anexo N° 7 se entregan algunos criterios para ordenar, que deben ser dados a conocer a todos los supervisores y trabajadores, a objeto que puedan mantener ordenados los distintos lugares de trabajo.

3. LIMPIAR

El ideal es buscar las mejores formas para no ensuciar. Pero cuando ello ocurre, se debe tratar de llevar a cabo acciones para mantener limpios los lugares de trabajo, máquinas, equipos y herramientas, así como también el entorno.

El Comité paritario debe ejercer acciones de control tanto respecto del orden como de la Limpieza.

4. SEÑALIZAR

Se trata de mantener con señalización visible y permanente las zonas de peligro. Indicando el agente y/o condición de riesgo, así como también se deben mantener señalizadas las vías de escape, zonas de seguridad ante emergencias, la necesidad de uso de equipos de protección personal específicos, etc. En el Anexo N° 8 encontrarán una importante ayuda respecto de esta tarea.

5. RETROALIMENTAR

El Comité Paritario debe felicitar a los trabajadores que mantienen buenos niveles de orden y limpieza y reinstruir o motivar a los que no han desarrollado el hábito del Orden y Limpieza.

6. PROMOVER

El IST ha diseñado una gran cantidad de materiales de promoción relacionado con el Orden y Limpieza. El Comité Paritario debe contactarse con el Consultor IST y solicitárselos.

Velar por el orden y la limpieza del lugar de trabajo, es una función básica de seguridad que debe tener todo Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

¿Cómo mejorar el Uso de Equipos de Protección Personal?

Los Equipos de Protección Personal (EPP) son elementos diseñados para contribuir a la protección del trabajador frente a los riesgos a los cuales está expuesto, que pueden afectar su salud y seguridad, durante el desarrollo de las tareas o trabajos.

Determinar uso de EPP

- Realice un listado de todas las actividades y tareas que se llevan cabo en la empresa.
- Identifique los riesgos asociados a cada una de ellas.
- Determine qué EPP son necesarios para reducir los riesgos a los cuales se está expuesto en cada una de las tareas.

Seleccionar EPP adecuados

- Si no se cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario debe asesorar a la empresa en la selección de los EPP adecuados y necesarios para las distintas tareas que en ella se realicen.
- Solicite asesoría al Consultor IST, para determinar qué tipo de EPP es el más adecuado para la actividad, para evitar sobreexceder o subestimar los requerimientos reales.

Ejemplo

Recuerde, por ejemplo, que dependiendo del tipo de sustancias peligrosas que se deba manipular, es el tipo de guantes a utilizar. El CPHS, se dará cuenta que en el mercado hay una serie de EPP disponibles, es por ello, que le recomendamos consultar a un especialista si tiene dudas respecto a la elección de la mejor opción.

Instruir y Motivar en el correcto uso de EPP

El CPHS debe encontrar la forma que más le acomode para instruir y motivar a los trabajadores en el correcto uso de los Equipos de Protección Personal. Se sugiere, entre otras opciones:

- Utilización de afiches ad-hoc para motivar el uso de EPP.
- Utilización de señaléticas, para indicar la obligación del EPP en ciertas áreas y/o tareas.
- Realizar “Charlas de 5 minutos” dando a conocer la importancia del uso del Equipo de Protección Personal y los beneficios que brinda el usarlos correctamente (ver Anexo N° 9).



- Utilización de la vitrina del CPHS, como medio de instrucción y motivación, en la cual se pueden escribir artículos relacionados, colocar “frases” motivacionales, etc.
- Promover la realización del taller “Equipos de Protección Personal” de nuestra plataforma E-learning; entra a través de nuestra página web www.ist.cl

Controlar el uso de EPP

- Realice inspecciones en las diferentes áreas de la empresa, para evaluar el grado de uso de los EPP (ver Anexo N° 10 “Formulario para Evaluar el Grado de Uso de los EPP”).
- Envíe los resultados de la evaluación al Supervisor directo del área.
- En caso de haber trabajadores, que reiteradamente no utilicen EPP, invitarlos a la próxima reunión de CPHS, para explicarles claramente los riesgos a los cuales se están exponiendo al no usar sus EPP cuando les corresponde.

¿Cómo Identificar y Corregir Condiciones Inseguras?

Identificar Condiciones Inseguras

Si bien la identificación y corrección de las condiciones inseguras es de responsabilidad de la línea de mando de cada empresa, el CPHS puede y debe colaborar en este proceso.

La identificación de las condiciones inseguras en las áreas de trabajo, puede llevarse a cabo de dos formas:

A. Individual

- Cada integrante del CPHS debe observar a diario, en las diversas áreas de trabajo de su empresa, la presencia de condiciones inseguras.
- Durante la reunión del CPHS, cada integrante debiera informar al menos una condición insegura que haya detectado, debiendo éstas ser registradas en forma de listado por el secretario del CPHS.
- Una vez generado el listado, el CPHS debe priorizar las condiciones físicas propuestas, considerando lo que podría pasar si no se corrigen. Es recomendable trabajar con un máximo de tres condiciones y, una vez que éstas estén mejoradas, continuar con las siguientes.
- Para cada condición insegura seleccionada, el Comité debe analizar la implementación de diferentes medidas correctivas o de control, considerando la factibilidad técnica y económica de su aplicación.

Aquí se sugiere no limitarse en la búsqueda de soluciones; siempre es necesario apelar a la creatividad para asegurarse de encontrar la mejor solución desde el punto de vista práctico, económico y de una mayor efectividad.

B. Grupal: “Caminata de la Prevención”

- Los integrantes del Comité Paritario pueden organizar una Inspección General, consistente en un recorrido por todas las instalaciones, a objeto de identificar el máximo de condiciones inseguras que pueden transformarse en causas de accidentes. Se recomienda incluir en esta actividad al supervisor del área a inspeccionar.
- Cada integrante de la comitiva, debiera ir tomando nota de las condiciones inseguras que detecte. Conviene que cada cual, antes de la actividad, revise el Anexo N° 11 “Ítemes a Considerar para Identificar Condiciones Inseguras”, a modo de preparación.
- Terminado el recorrido, todos los integrantes se reúnen y se ponen de acuerdo en cuáles son las tres condiciones inseguras más importantes, que deben ser controladas en una primera etapa.

Aspectos Claves para Identificar Condiciones Inseguras

1. Inspeccione todas las áreas de trabajo exhaustivamente.
2. Utilice todos los sentidos, no sólo la vista, para detectar peligros existentes.
3. Preste atención a los puntos donde puede producirse un contacto de personas con fuentes de energía de cualquier tipo (energía eléctrica, sustancias peligrosas, calor, partes en movimientos, etc.).
4. Pregunte frente a cada hecho o situación extraña, anormal o que le llame la atención.
5. Priorice las condiciones inseguras encontradas, de acuerdo a su criticidad para poder fundamentar mejor las medidas de control sugeridas.

Una Condición Insegura no detectada a tiempo ni corregida a tiempo, puede ser la causa de un accidente grave o fatal.

Recomendaciones para corregir las Condiciones Inseguras Seleccionadas

Para esta etapa se sugieren los siguientes pasos:

1. Acordar, para cada una de las tres condiciones inseguras seleccionadas, las medidas de control que sean las más justificables. El desafío aquí consiste en: “Buscar soluciones altamente creativas, de bajo costo y de alta efectividad”.



2. Acordar, con quien corresponda, los plazos para la aplicación de las medidas de control respecto de cada una de las tres condiciones inseguras seleccionadas.
3. Designar él o los integrantes del Comité que se encargarán de, una vez cumplido el plazo establecido para cada una de las medidas de control:
 - Verificar si la medida de control se encuentra implementada: si se ha realizado de modo correcto y en el plazo establecido, felicitar a él o los responsables de la ejecución de las medidas correctivas. Si no se ha implementado, analice las causas de su no cumplimiento, y adopte las medidas correctivas que sean necesarias para revertir la situación.
 - Evaluar la efectividad de cada una de las medidas correctivas implementadas.
4. Registrar en las actas de reunión del Comité Paritario las mejoras de las condiciones inseguras que vayan logrando y publicarlas en la vitrina del mismo Comité (ver Anexo N° 12 “Formato para Informar Condición Insegura Solucionada”).
5. Repetir la fase de identificación de condiciones inseguras, con todo el ciclo conducente a la corrección de dichas condiciones.

¿Cómo Identificar y Corregir Conductas Inseguras?

Identificar Conductas Inseguras

Para esta etapa se sugieren los siguientes pasos:

1. En reunión de Comité Paritario, donde estén presentes todos los integrantes, analizar el “Listado de Conductas Inseguras Típicas” (ver Anexo N° 13) e identificar cuáles de ellas se presentan en la empresa.
2. Ponerse de acuerdo respecto de cuáles son las conductas más críticas que están presentes en la empresa. Para seleccionarlas tengan en cuenta lo que podría pasar si éstas no se corrigen.
3. Decidir cuántas conductas inseguras se abordarán en una primera etapa. Se recomienda trabajar con un máximo de tres, las 3 más críticas, y una vez que éstas estén solucionadas seguir con las siguientes.

Aspectos Claves para Identificar Conductas Inseguras

1. Prepárese para proponer conductas inseguras críticas en la reunión:
 - Pregunte, pida opiniones, converse, tanto con trabajadores como supervisores.
 - Esté siempre atento a lo que sucede a su alrededor.
 - Recuerde cuáles han sido las causas de los accidentes que han ocurrido en el último tiempo.
2. Observe las tareas más críticas, indague acerca de las conductas que puedan ser causa de accidentes.
3. Priorice las conductas inseguras encontradas, para fundamentar mejor su proposición al Comité.

Corregir las Conductas Inseguras Seleccionadas

Para esta etapa se sugieren los siguientes pasos:

1. Confeccione normas que permitan corregir cada una de las tres conductas inseguras identificadas como las más críticas. Estas normas deben señalar claramente conductas concretas, visibles y específicas, las cuales deben reemplazar a las conductas que fueron identificadas como inseguras. Ejemplo: conducta insegura: bajar corriendo las escaleras. Norma: bajar lentamente las escaleras, utilizando el pasamanos (ver Anexo N° 14 “¿Cómo Redactar una Norma?”).
2. Realice una reunión con los supervisores de área a objeto de informarles acerca de las tres conductas inseguras más críticas que se pretende corregir y comprométalos a cautelar el cumplimiento cabal de las normas establecidas para ello.
3. Promueva las normas a nivel de todos los trabajadores, lo cual puede hacerse a través de:
 - La realización de comunicaciones con grupo o charlas de 5 minutos a los trabajadores para informales acerca de las tres conductas inseguras más críticas que se pretende corregir, así como las normas que serán exigibles para la corrección de éstas (ver Anexo N° 9).
 - La publicación de las normas establecidas utilizando el afiche “En este equipo nos cuidamos...”, el cual deberá ser solicitado al IST para su completación.
 - La publicación de las normas en el Diario Mural del CPHS y/o en paneles informativos de la empresa (ver Anexo N° 15 “Formato Informativo al Personal”).
 - La realización de recorridos, a intervalos definidos, para observar el cumplimiento de las normas establecidas, reforzando o corrigiendo según corresponda.
4. Una vez logrado el cambio de las conductas propuestas, repita la fase de identificación de las conductas inseguras con todo el ciclo conducente a la corrección de tres nuevas conductas.

La corrección de las conductas inseguras, constituye una de las áreas más importantes que debe hacer el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

¿Cómo hacer más Efectiva la Promoción de la Prevención?

¿Qué es la Promoción de la Prevención?

La Promoción de la Prevención, por una parte, es la entrega de información de cosas que actualmente están ocurriendo y, por otra parte, desde un punto de vista más de fondo, es la difusión de mensajes preventivos específicos o generales, que promueven reflexiones, cambios



conductuales y motivación hacia el trabajo bien hecho por parte de todos los trabajadores, los que en definitiva contribuyen al desarrollo de una Cultura Preventiva al interior de la empresa.

¿Qué se debe Promover?

- Ideas y conceptos que pongan de manifiesto los beneficios de hacer Prevención.
- Normas/procedimientos de seguridad de la empresa.
- Hábitos/conductas seguras de trabajo.
- El correcto uso de equipos de protección personal.
- Información acerca de los riesgos inherentes de cada área de trabajo o puesto de trabajo.
- Las medidas de control o preventivas a aplicar frente a cada uno de dichos riesgos.
- El Programa Anual de Trabajo del CPHS, con sus objetivos y metas.
- Disposiciones legales aplicables a la empresa y a los trabajadores.
- Resultados obtenidos por el CPHS.
- Cualquier otra información que el Comité crea que contribuirá a mejorar los niveles de seguridad.

¿Quién debe ser el Responsable?

Si bien es cierto, todos los integrantes del CPHS, son responsables del buen funcionamiento de éste, es recomendable que uno o dos integrantes del Comité asuman específicamente esta tarea de promoción. Él o ellos deberán preocuparse de mantener al día y en buen estado todo el material de promoción de la prevención, ver cuando procede el recambio, etc.

El Comité, para poder realizar una adecuada Promoción de la Prevención debe tener claro qué mensaje quiere transmitir; dónde instalarlo y cómo mantener el mensaje vigente en el tiempo.

Selección del Material

Para facilitar la tarea de Promoción de la Prevención por parte de los Comités Paritarios, el IST ha desarrollado una serie de material gráfico que pone a disposición de los CPHS de las empresas adherentes al IST sin costo alguno. Estos materiales son:

Afiches, en la mayoría de los casos buscan promocionar o publicitar los beneficios de hacer prevención, tienen una orientación fundamentalmente motivacional.

Neofichas Preventivas, constituyen un medio de llegada directa al trabajador, utilizándose tanto en la promoción de la prevención o en el desarrollo de comunicaciones grupales. Por lo general, su contenido está orientado a incentivar conductas específicas, las que contienen un respaldo técnico básico.

Señaléticas, son señales conformadas por signos, leyendas y colores que transmiten mensajes específicos. Estas señales se agrupan en: señales de obligación, prohibición, advertencia, identificación de equipos de extinción y de salvamento o auxilio.

Material para Campañas, son un conjunto de materiales (afiches, dípticos, autoadhesivos) que contienen un mensaje preventivo común, el cual tiende a fortalecer la adopción de nuevas conductas o actitudes por parte de los trabajadores. Estas campañas deben ser aplicadas solamente en un tiempo determinado.

NOTAS

1. Dado que cada uno de estos materiales tiene una orientación y objetivos específicos y, que además, la elección debe estar en relación directa a los problemas reales que tiene cada empresa, es recomendable que el CPHS se contacte con el Consultor IST que los asesora, a fin de definir conjuntamente los materiales de Promoción de la Prevención más adecuados y necesarios.
2. Tal como se señaló previamente el CPHS también puede generar sus propios materiales, por ejemplo, cuadros estadísticos sobre indicadores de accidentabilidad o con resultados de auditorías, actividades de seguimiento, fotografías de condiciones que se han mejorado, actas de reuniones, etc.

Ubicación Adecuada

Para seleccionar el o los lugares donde se va instalar el material de promoción escogido, el CPHS debe buscar lugares que:

- Tengan buena iluminación, sea ésta natural o artificial.
- Estén protegidos de la intemperie.
- Posean buena visibilidad.
- Sean de paso obligado para quienes está dirigida la información o el mensaje (pasillo, comedor, baño).
- Cuenten con fácil acceso de modo que esto no dificulte el recambio futuro del material.

**NOTAS**

1. Las señaléticas deben ubicarse en el lugar donde se debe informar, prohibir u obligar alguna situación.
2. La señalización no elimina ni reduce el riesgo, sólo lo informa.

Mantenimiento Adecuada

La efectividad del material de promoción de la prevención está fuertemente relacionada con el estado de conservación y mantenimiento del mismo. Para ello, el CPHS debe:

- Al momento de instalar el material asegurarse que quede perfectamente estirado, para ello es recomendable enmarcarlo o colocarlo sobre bases resistentes como cholguán, cartón, etc.
- Protegerlo mediante un plastificado, en el caso que vaya a ser instalado en zonas húmedas.
- Retirar aquel material que ha perdido color, se encuentre manchado o roto.
- Rotarlo o cambiarlo de lugar con cierta frecuencia (quincenal o mensualmente).
- Hay que recordar que cuando un afiche o publicación está mucho tiempo en el mismo lugar, el mensaje pierde efectividad.
- Evitar que otras publicaciones le resten protagonismo o importancia a aquellos destinados a la promoción de la prevención.

IMPORTANTE

Hay que recordar respecto de los mensajes preventivos, que:

- Cuanto más breves y específicos sean,
- Mientras más variadas sean las formas de presentarlos, y
- Cuanto más a menudo se comuniquen, mayores serán las posibilidades de que éstos sean:

Comprendidos - Aceptados - Aplicados - Retenidos

“Los CPHS deben ser promotores permanentes de la Prevención”.

¿Cómo hacer más Efectiva la Promoción del Cuidado?

¿Qué es el Cuidado?

Los seres humanos somos seres de cuidado, si miramos hacia el pasado el cuidado siempre ha estado presente, desde los orígenes de nuestra historia humana hasta la actualidad.

Durante todo este tiempo hemos aprendido muchas lecciones de cuidado. Estas lecciones de cuidado se han heredado a lo largo de nuestra historia, y hoy son grandes aprendizajes para nosotros, que nos hacen capaces de cuidados cada vez más especializados, como por ejemplo: construir bajo estándares de seguridad; confeccionar equipos de protección personal, tanto en el trabajo como en la vida diaria.

Y si nos pusiéramos a pensar en que en el mundo hay millones de actos de cuidado, grandes y pequeños, que probablemente colaboran a que nos mantengamos vivos como especie...¿qué acciones de cuidado veríamos?

Si pensáramos por unos segundos en esto y pudiéramos mirar la vida con los ojos del cuidado, quizás nos daríamos cuenta que saludar a un compañero por las mañanas y desearle un buen día a los seres queridos también son actos de cuidado.

O que cuando ayudo a alguien a cargar cosas que pueden ser pesadas, o cuando simplemente le pregunto a mis hijos o amigos cómo se sienten, también estoy cuidando.

O que cuando veo en un cartel una norma de seguridad que dice: “para mantención siempre debe desconectar los equipos”, detrás hay una historia de cuidado que la creó y que ME CUIDA.

O que cuando respeto a los demás y escucho con atención sus necesidades también LOS CUIDO.

O que cuando voy al médico y me preocupo de mí también ME CUIDO. Estos son los tres ámbitos que definen el cuidado **ME CUIDAS, TE CUIDO Y ME CUIDO.**

Para la promoción del cuidado puedes utilizar alguna de las siguientes campañas.

Conectando La Vida

Si miramos nuestras cifras como país, el número de accidentes del trabajo con consecuencias fatales ha disminuido en los últimos años, mientras que el número de accidentes de trayecto no ha mostrado una disminución, sino más bien un aumento. Lo que nos presenta el desafío de poner atención a los accidentes de trayecto.



Los accidentes de trayecto son aquellos que ocurren en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa. Así como también aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo. En Chile solamente de este tipo de accidentes, hay más de 54.000 cada año.

A partir de los datos anteriormente mencionados y las reflexiones de este tema, proponemos la campaña **“Conectando La Vida”** que busca fortalecer a los CPHS como actores claves respecto a la educación y promoción de una cultura de cuidado y seguridad efectiva en esta materia.

Te invitamos a que visites el siguiente sitio web donde podrá encontrar el material necesario para llevar a cabo la campaña **“Conectando La Vida”**.

[HTTPS://WWW.IST.CL/CAMPANA-CONECTANDO-LA-VIDA/](https://www.ist.cl/campaña-conectando-la-vida/)

Campaña Cuidado Donde Miras

La campaña **“Cuidado Donde Miras”**, busca complementar el trabajo de promoción de una cultura de cuidado y seguridad en nuestros distintos desplazamientos, tanto dentro de las dependencias de nuestra organización como fuera de ellas. Esta campaña consta de una serie de afiches que tienen el propósito de sensibilizar sobre el cuidado que debemos tener al desplazarnos en distintos lugares y de diferente forma.

Esta campaña la puedes solicitar por medio de tu asesor IST.



¿Cómo hacer una Investigación de Accidente?

Recolección de la Información

Primero, se hace necesario que el Comité Paritario recolecte aquella información que le permitirá realizar un buen análisis de lo ocurrido.

- Datos de la persona lesionada.
- Datos generales del accidente tales como: fecha, hora, lugar, actividad que se encontraba realizando, equipos, herramientas y/o maquinarias utilizados, antigüedad en el cargo, etc.
- Descripción de las lesiones, daños materiales y pérdidas en general.

Para obtener dicha información el CPHS debe:

- Evitar la búsqueda de responsables. Una investigación técnica del accidente persigue identificar “causas”, nunca responsables o “culpables”.
- Aceptar solamente hechos probados. Se deben recoger hechos concretos y objetivos, nunca suposiciones ni interpretaciones.
- Evitar realizar juicios de valor durante la “toma de datos”. Los mismos serían prematuros y podrían condicionar desfavorablemente el desarrollo de la investigación.
- Realizar la investigación lo más inmediatamente posible a la fecha y hora del acontecimiento. Los datos obtenidos serán más confiables respecto a lo existente al momento del accidente.
- Entrevistar, siempre que sea posible, al accidentado. Es la persona que podrá facilitar la información más fiel y real sobre el accidente.
- Entrevistar también a los testigos directos, supervisores y cuantas personas puedan aportar datos del hecho investigado.
- Realizar las entrevistas individualmente. Se debe evitar influencias entre los distintos entrevistados. Tal vez, una vez terminada las entrevistas individuales, podría ser útil una reunión general, sobre todo si hay discordancia en los datos recogidos.
- Privilegiar el desarrollo de actividades “in situ”. Permite conocer la disposición de los lugares, del espacio de trabajo y el estado del entorno físico y medioambiental.
- Preocuparse de todos los aspectos que hayan podido intervenir. Analizar cuestiones relativas tanto a las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, equipos, herramientas, medios de trabajo, entre otros), como organizativas (métodos y procedimientos de trabajo, etc.), del comportamiento humano (calificación profesional, actitud, etc.) y del entorno físico y medio ambiental (limpieza, iluminación, entre otras).



ACCIDENTE DEL TRABAJO

Toda lesión, a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte. (Ley 16.744 Art. 5).

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE

Técnica preventiva que permite analizar el accidente ocurrido, para determinar sus causas y las acciones correctivas necesarias a fin de evitar su repetición.

Análisis de la Información

La información recolectada debe ser materia de análisis posterior para comenzar a relacionarla entre sí. Se trata de hacer un examen cuidadoso de los hechos, con el fin de establecer qué sucedió y cómo sucedió. A partir de este análisis, debería ser posible dar respuesta a preguntas como:

- ¿Qué estaba exactamente haciendo la persona lesionada?
- ¿Cómo se produjo el accidente?
- ¿Qué herramientas o equipos estaba utilizando?
- La persona, ¿estaba usando su protección personal?

Identificación de las Causas Inmediatas y Básicas

El conocer las causas del hecho, permitirá al Comité establecer las medidas correctivas para su control. En esta etapa de la investigación se busca tener respuesta a la pregunta ¿por qué ocurrió?, identificándose principalmente dos tipos de causas: **Inmediatas y Básicas**.

Para determinar las causas se deben considerar los siguientes criterios:

Sólo pueden aceptarse como causas las que se deducen de hechos probados y nunca las que se apoyan en meras suposiciones. De lo contrario, no se puede garantizar la eficacia de las medidas preventivas que se implementen.

Rara vez un accidente se explica por una sola causa. Por el contrario, los accidentes suelen tener varias causas relacionadas entre sí, siendo necesario profundizar en ellas.

El identificar y luego controlar las causas básicas de un accidente, proporciona garantías más amplias de que éste no se repetirá.

En el Anexo N ° 16 se encuentra explicación al método “Árbol de Causas”, que es la metodología que deben utilizar los Comités al momento de realizar la investigación del accidente.

Determinación de las Recomendaciones

Basadas en el análisis causal efectuado, las recomendaciones deben:

- Utilizar jerarquía de control de riesgos.
- Considerar acciones correctivas de corto, mediano y/o largo plazo.
- Ser factibles de llevarse a la práctica, considerando en ello, la aceptabilidad del trabajador.
- Solucionar efectivamente el problema, no creando nuevos riesgos y manteniendo su eficacia a través del tiempo.
- Tener una adecuada relación costo/beneficio.

Aplicación de las Medidas Correctivas

Se debe establecer el o los responsables y plazo de ejecución para cada medida correctiva o de control acordada.

Seguimiento

Una vez cumplido el plazo establecido para cada una de las medidas de control, el CPHS deberá:

- Verificar si la medida de control se encuentra implementada.
- Evaluar la efectividad de cada una de las medidas correctivas implementadas.
- Publicar en la vitrina del Comité Paritario, las medidas adoptadas.
- Registrar las medidas de control implementadas y sus respectivos resultados, en las actas de las reuniones del CPHS.

Aplicación del Sistema de Acreditación para Comités Paritarios (SAC)

En el ámbito de la seguridad salud en el trabajo, el Comité Paritario tiene un rol central para la gestión preventiva en las organizaciones. Es por ello que el IST ha diseñado el Sistema de Acreditación para Comités Paritarios (SAC) y de esta forma asegurar el correcto funcionamiento del Comité.



Objetivos Sistema Acreditación SAC

Verificar el correcto funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las organizaciones, en función del marco legal existente y buenas prácticas definidas por el Instituto de Seguridad del Trabajo a objeto de:

- Proteger la vida y salud de los trabajadores.
- Acreditar su funcionamiento.
- Evitar infracciones.

Etapas

La aplicación del Sistema de Acreditación para Comités Paritarios contempla las siguientes etapas:

1. Firma de Protocolo de acuerdo

Objetivo

Asegurar el compromiso por parte de la alta dirección, integrantes del CPHS y profesional (es) de prevención de la organización, mediante la firma de un protocolo de acuerdo para comenzar el proceso de acreditación del o los CPHS según sistema “SAC”.

2. Capacitación inicial a Integrantes de CPHS

Objetivo

Capacitar e informar a los integrantes del o los CPHS, sobre el sistema “SAC” junto con la entrega de material y listas de chequeo a utilizar durante el proceso de acreditación.

3. Autodiagnóstico (brechas)

Objetivo

Establecer plazos para que los integrantes de los CPHS, verifiquen el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables y conocer las brechas existentes.

4. Reunión de Planificación

Objetivo

En reunión ordinaria de CPHS, conocer los resultados del autodiagnóstico y definir las acciones que se efectuarán para cubrir las brechas existentes, mediante la designación de responsables y plazos.

5. Auditoría Documental

Objetivo

Efectuar una revisión documental del cumplimiento o planificación de las acciones para cubrir aspectos normativos deficitarios, junto al programa de gestión establecido para las buenas prácticas.

6. Auditoría de Acreditación

Objetivo

Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente aplicable, los programas de gestión o de planificación.

7. Ceremonia de entrega de Diploma de Acreditación

8. Re-acreditación (2 años)

Para comenzar con el proceso el Comité Paritario debe contactarse con el Consultor IST e indicarle el interés por comenzar con el proceso de Acreditación.

¿Cómo promover el Cumplimiento de las Disposiciones Legales?

Existen varias disposiciones legales en materia de Seguridad que deben cumplir las empresas. Respecto de ellas, el CPHS debiera ejercer una eficaz acción de promoción interna de su cumplimiento. El objetivo de esta acción es ayudar a la empresa a que no caiga en falta por el no cumplimiento de una disposición legal que puede serle exigida por la autoridad.

Es importante considerar que las disposiciones legales no deben ser cumplidas sólo por cumplir, sino que con miras a un mejoramiento real de la seguridad en la empresa.

Con el fin de facilitarle al CPHS la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales, en el Anexo N° 17, se encuentra una “Lista de Verificación de Disposiciones Legales Básicas de Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional”, en la cual se han considerado aquellas disposiciones más relevantes.

D.S. N° 43: Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas.

D.S. N° 594: Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

D.S. N° 44: Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.

D.S. N° 48: Reglamento de Calderas y Generadores de Vapor.

D.S. N° 148: Reglamento Sanitario sobre el Manejo de Residuos Peligrosos.

D.S. N° 10: Reglamento de Condiciones Sanitarias, Ambientales y de Seguridad Básicas en locales de uso público.

D.S. N° 132: Reglamento de Seguridad Minera.



Para su uso pueden seguirse los siguientes pasos:

- Determine cuáles son las disposiciones legales aplicables a la empresa en materia de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.
- Verifique cuál es la situación de la empresa respecto de cada una de las disposiciones que debe cumplir.
- Analice en reunión del CPHS, el resultado de esta verificación.
- Informe a la gerencia de la empresa la situación en que se encuentra respecto al cumplimiento de las disposiciones legales.
- Asesore a la empresa para ir dando cumplimiento a estas disposiciones, cuidando que su aplicación se oriente a un mejoramiento real de la seguridad.

¿Cómo optimizar el Uso de la Vitrina del CPHS?

Una vitrina permite entregar mensajes preventivos y proporciona una solución excelente si se necesita comunicar con frecuencia. Por ello, la vitrina del Comité Paritario es más que un espacio físico, es un canal de comunicación dirigido a los trabajadores, supervisores, gerentes. Es decir, ... ¡para toda la organización!

¿Qué publicar en ella?

- Las actas de reunión.
- El Programa de Trabajo al inicio de cada período.
- Resultados, número de accidentes acumulados en el período, número de accidentes del mes, número de días sin accidentes, etc.
- Normas o hábitos correctos de trabajo que el CPHS quiera reforzar.
- Mejoramiento de condiciones físicas que la empresa ha llevado a cabo por la gestión del CPHS. Si es posible, publicar fotos del antes y después.
- Cuenta Anual.
- TODO lo que el Comité estime adecuado y pertinente que contribuya al logro de su misión.

Problemas más comunes con la Administración de la Vitrina del CPHS:

- Utilización de la vitrina del CPHS para entregar información no relacionada con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad ni con temas preventivos.
- No existe rotación del material publicado en ella.
- No existe un encargado, por parte del CPHS de mantenerla con información renovada, limpia, etc.

RECUERDE

Renovar constantemente el material exhibido en la Vitrina del Comité Paritario, de esta forma mantendrá el interés de todos los trabajadores.





09



ACTIVIDADES DE CONTROL Y MEJORAMIENTO

Actividades de Control y Mejoramiento

¿Cómo medir el Desempeño y los Resultados de la Gestión del CPHS?

A fin de mejorar su funcionamiento, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe medir su desempeño y resultados obtenidos en un período dado de tiempo, puede ser semestral o anualmente. De esta forma, puede reforzar los puntos débiles y mantener los fuertes. El analizar sus resultados y medir su desempeño es una acción fundamental para el mejoramiento continuo de su gestión, pero esta actividad no es algo sencillo.

Primero, es necesario que el Comité Paritario haya establecido claramente la meta que espera alcanzar en relación a la reducción de accidentes y enfermedades profesionales y el Programa de Trabajo. De esta forma, el Comité puede medir su desempeño en función de estos parámetros.

Parámetros que puede utilizar el Comité para medir el desempeño y resultados de su Gestión:

Indicadores de Accidentabilidad

El Comité puede utilizar la tasa de lesiones u otros indicadores, descritos en el Capítulo 6, o simplemente el número de accidentes ocurridos en el período para medir cuantitativamente su desempeño. Por un lado el Comité debe comparar el período actual con el anterior, para “ver” si la tasa de lesiones es menor o mayor, y también debe verificar si se logró la reducción esperada y fijada como meta al inicio del período.

Programa de Trabajo

El Comité debe verificar si todas las actividades planificadas en el Programa de Trabajo se llevaron a cabo en la fecha y forma planificada.

Número de Recomendaciones Aplicadas

Otro parámetro que permite al CPHS medir su desempeño, es analizar la relación existente entre el número de recomendaciones dadas por el Comité que la empresa ha implementado versus las que no ha implementado. Si hay un mayor número de recomendaciones que no se han aplicado, esto puede indicar, por un lado, que la dirección de la empresa no se preocupa realmente de la seguridad (primer pensamiento sin un análisis detenido), o también, que el Comité ha presentado recomendaciones irrealistas, ya sea por su alto costo o imposibilidad técnica de llevarla a cabo. Una u otra situación hacen que el Comité tenga un desempeño ineficiente. Es por ello, que el Comité debe tener siempre presente buscar soluciones realistas, creativas, y con una buena relación costo/beneficios a los problemas de seguridad.



¿Cómo mantener el Entusiasmo en el CPHS?

En primer lugar, se debe tener presente que el entusiasmo es un estado psicológico, que varía de acuerdo al grado de satisfacción o insatisfacción que se obtiene de las acciones llevadas a cabo, o del tiempo que se ha invertido en el logro de una meta. Por lo tanto, mientras más distante se esté de las metas, más varía el grado de entusiasmo, y a su vez, mientras más barreras se encuentren en el camino, es probable que también decline el entusiasmo.

Es por esta razón, que en los tiempos que baja nuestro entusiasmo, y más aún cuando un clima de insatisfacción se quiere instaurar en el CPHS, realice el siguiente ejercicio:

- Replantee cuál es el motivo, es decir, la razón de ser del CPHS ¡¡La Misión!!...
- Visualice la situación que se desea cambiar a través del CPHS. Esto le indicará ¿hacia dónde se quiere ir? ¿qué es lo que se quiere lograr?
- Cuestiónese ¿qué sucedería si no se hiciera nada?
- Enumere las acciones que se han llevado a cabo para solucionar la situación problema. ¡Recuerde su proyecto de trabajo!...
- Frente a las acciones de trabajo que ha desarrollado ¡Busque nuevas alternativas junto a su equipo de trabajo!
- Propóngase metas de corto alcance, que puedan asegurarle a su equipo de trabajo éxito en ellas y así le permita renovar el clima de entusiasmo.

El entusiasmo, dicen, es contagioso como la risa.
Se relaciona con la pasión y, como la palabra indica,
puede ser un sentimiento fuerte pero frágil.
Embriaga en un primer momento, pero está expuesto
a desaparecer en cualquier momento frente
a situaciones difíciles.

- Analice el video “CPHS: A Romper el Círculo Vicioso”. Tiene como objetivo principal el motivar al Comité Paritario a romper o no formar parte del Círculo Vicioso que paraliza la acción, en el cual pueden verse envueltos. Además, entrega una serie de testimonios de integrantes de Comités Paritarios exitosos, tanto de representantes de los trabajadores como de la dirección, que relatan como han logrado ser un Comité que ha contribuido a mejorar los niveles de seguridad en la empresa. De igual forma, gerentes de nuestras empresas adherentes, testimonian sobre la importancia que tiene el CPHS en su empresa y el aporte de ellos a los resultados globales. Este video el Comité lo puede solicitar al Consultor IST que atiende su empresa (ver Anexo N° 18 “Rompamos el Círculo Vicioso”).

¿Cómo ganarse la Confianza y el Apoyo de los trabajadores?

Es fundamental que el Comité se gane el apoyo de los trabajadores, ya que es de vital importancia para el desarrollo de sus actividades. Para ello, primero, es necesario que el Comité sea “confiable”, que los trabajadores sientan al Comité cercano.

La confianza se puede dividir en 5 dimensiones:

Integridad: relacionada con la “honestidad”.

Competencia: relacionada con los conocimientos y habilidades técnicas e interpersonales.

Consistencia: relacionada con la confiabilidad y buen juicio en el manejo de situaciones.

Lealtad: relacionada con la voluntad para proteger y dar la cara por una persona.

Apertura: relacionada con la voluntad de compartir ideas e información libremente.

Siendo la integridad y la competencia las características más importantes que un individuo busca al determinar la confiabilidad del otro.

Se puede decir que la credibilidad y la confianza que generamos en otros es como una cuenta bancaria, por lo tanto, podemos hacer depósitos y retiros. Siguiendo esta idea, mientras más depósitos se hacen que retiros, se tiene reservas para compensar cuando hayan diferencias.

DEPÓSITOS

Los integrantes del Comité Paritario, para ganarse el apoyo /confianza de los trabajadores deben:

- Ser corteses y respetuosos.
- Ser amables.
- Cumplir los compromisos pactados.
- Predicar con el ejemplo.
- Estar alerta a los detalles.
- Aclarar expectativas.
- Mostrar integridad.
- Pedir disculpas.
- Dar las gracias.
- Dar una sonrisa.

RETIROS

Los integrantes del Comité Paritario, para no perder el apoyo de los trabajadores no deben:

- Ser descorteses.
- Tener arrebatos emocionales.
- Ser impulsivos.
- Ser arbitrarios.
- Realizar amenazas.
- Ser manipuladores.
- Demostrar desinterés por los temas de Seguridad.
- Ser despreocupados.
- Andar siempre de mal humor.



¿Cómo Generar Confianza?

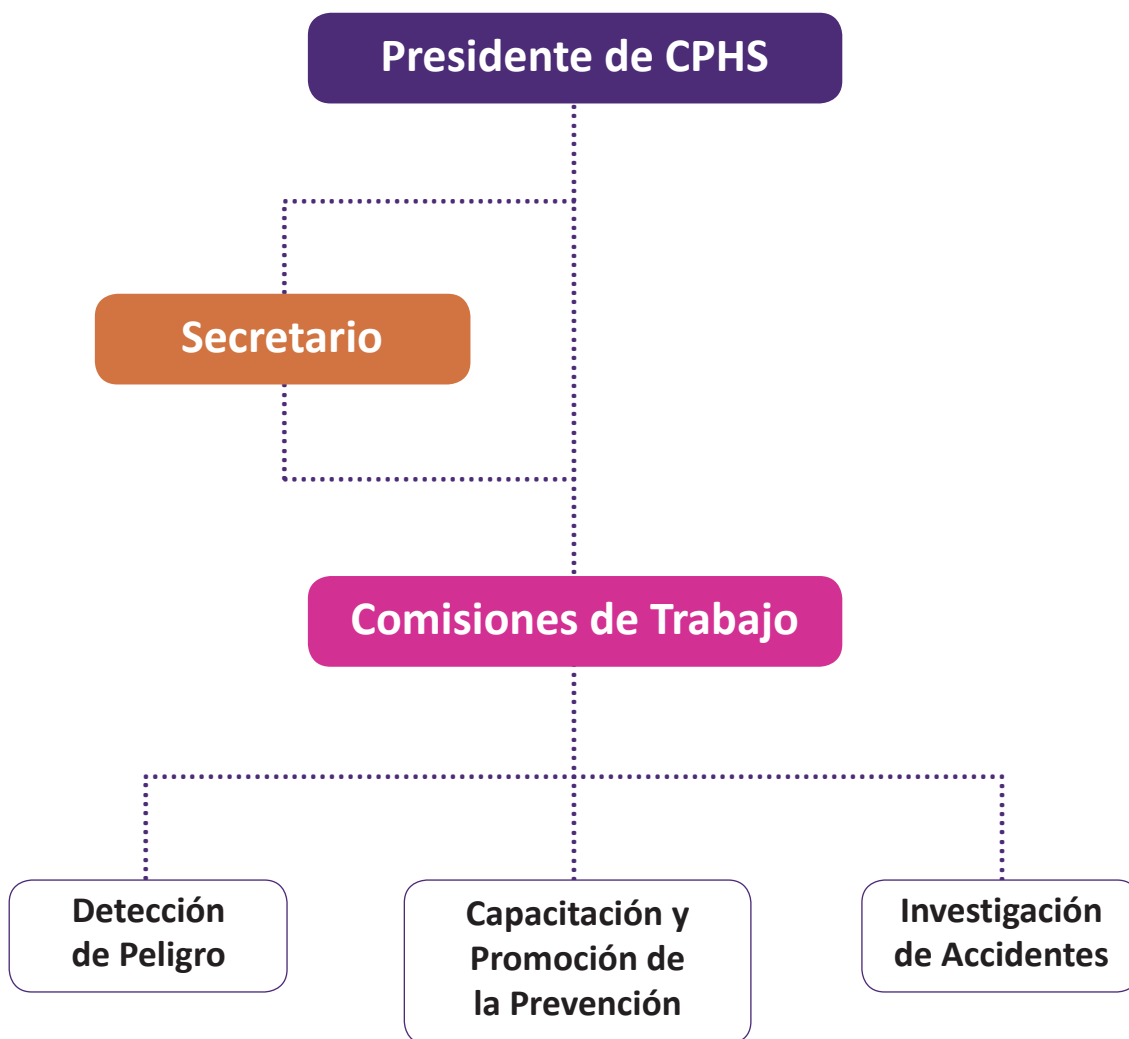
El Comité Paritario debe:

- Llevar a cabo lo que promete.
- Actuar de acuerdo a lo establecido en su misión y de acuerdo a los objetivos.
- Mantener a los trabajadores informados, explicar sus decisiones, ser imparcial acerca de los problemas y revelar toda la información importante.
- Ser consecuente y consistente con los mensajes preventivos que envía y cómo actúa.
- Dar el ejemplo, ser un modelo, en cuanto al cumplimiento de las medidas de prevención, a los procedimientos de trabajo, a la mantención de su área de trabajo limpia y ordenada, etc.
- Permitir que las personas cometan errores, pero deben guiarlas para que aprendan de ellos.

10

ANEXOS

Ejemplo de Organización de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad



NOTAS

- El Presidente y Secretario del Comité, también son parte de las comisiones de trabajo.
- Es recomendable que las comisiones se conformen de forma paritaria.



Acta de Reunión del CPHS

Nombre de la Empresa:

Fecha:

Hora inicio:

Hora término:

Asistentes a la Reunión

Integrantes Titulares del CPHS	A	NA		Asiste Suplente (Nombre)
		J	NJ	
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Experto en Prevención

Aprobación del Acta Anterior

☐ SÍ

☐ NO

Temas Tratados

Acuerdos		
Acuerdos	Responsable	Plazo de Ejecución
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Fecha próxima reunión:

Firma Secretario

Firma Presidente

NA: No Asiste; **J:** Justifica; **NJ:** No Justifica

CC: IST; Dirección de la Empresa; Diario Mural

Planilla: Registro de Accidentes

[illegible]



Recolección de Antecedentes

1. Número de trabajadores de la empresa o lugar donde funciona el Comité	
2. ¿Cuántos accidentes han ocurrido en el último periodo?	
3. ¿Cuántos enfermos profesionales han sido declarados durante los dos últimos años?	
4. ¿Cuántos días perdidos se han registrado por lesiones y/o enfermedades profesionales?	
5. En qué áreas de trabajo han ocurrido mayor número de accidentes? Priorícelas. 1 4 2 5 3 6	
6. ¿Cuáles son las partes del cuerpo más afectadas por los accidentes? Priorícelas. 1 4 2 5 3 6	
7. ¿En qué áreas de trabajos hay mayor número de enfermos profesionales o probabilidad de ser declarados enfermos? Priorícelas. 1 4 2 5 3 6	
8. ¿Cuáles son las principales condiciones inseguras presentes en las áreas donde han ocurrido más accidentes? 1 4 2 5 3 6	
9. ¿Cuáles son los principales agentes a los cuales están expuestos los trabajadores de su empresa? 1 4 2 5 3 6	
10. ¿Cuáles son los principales actos inseguros presentes en las áreas donde han ocurrido más accidentes o donde hay más enfermos profesionales? 1 4 2 5 3 6	
11. ¿Los trabajadores han recibido capacitación en materiales relacionadas con seguridad? (Ej.: Uso de Equipos de Protección Personal; Autocuidado; la importancia del “Trabajo Bien Hecho”; la importancia del Orden y la Limpieza”, etc.)	
12. La empresa ¿tiene un procedimiento establecido para la derivación de accidentados al IST?	

Conclusiones

A continuación se requiere llenar cada ítem con la identificación de causas posibles que originaron el problema y las posibles soluciones que se pueden llevar a cabo para volver al control de la situación.

1. El área más crítica es:

¿Por qué? ¿Cuáles son las causas que la hacen crítica?

.....

.....

.....

¿Cómo solucionar el problema?

.....

.....

.....

2. La condición insegura más crítica es:

¿Por qué? ¿Cuáles son las causas que la hacen crítica?

.....

.....

.....

¿Cómo solucionar el problema?

.....

.....

.....

3. La conducta insegura más crítica es:

¿Por qué? ¿Cuáles son las causas que la hacen crítica?

.....

.....

.....

¿Cómo solucionar el problema?

.....

.....

.....

4. El principal agente es: (Ej.: ruido, polvo de madera, solventes, etc.)

¿Por qué? ¿Qué consecuencias ha traído este agente?

.....

.....

.....

¿Cómo solucionar el problema?

.....

.....

.....

Programa de Trabajo

Empresa:	Planta o Sucursal:	Año:
-----------------	---------------------------	-------------

Empresa:	Planta o Sucursal:	Año:
-----------------	---------------------------	-------------

Empresa:	Planta o Sucursal:	Año:
-----------------	---------------------------	-------------

[illegible]

OBSERVACIONES: Anotar aquí algunos datos de interés, como por ejemplo lugar o área de trabajo.

Programa de Trabajo

Empresa: Transportes XYZ

Planta o Sucursal: Limache

Año:

Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable	Observaciones
Mejorar el Orden y la Limpieza														
1. Despejar													JGL, IRR	Especial atención en bodega Recursos Materiales
2. Ordenar													JGL, IRR	Involucrar al Supervisor del área
3. Limpiar													JGL, IRR	Involucrar al Supervisor del área
4. Señalizar													JGL, IRR	Involucrar al Supervisor del área
5. Retroalimentar													MJP, CAF	
6. Promover													MJP, CAF	
Corregir Condiciones Inseguras														
1. Identificar condiciones inseguras													Todo el CPHS	
2. Corregir las condiciones inseguras														
a. Condición insegura N° 1													OVC, PPD	
b. Condición insegura N° 2													JGL, IRR	
c. Condición insegura N° 3													MJP, CAF	
Corregir Hábitos Inseguros														
1. Identificar hábitos inseguros													Todo el CPHS	
2. Corregir hábitos inseguros														
3. Hábito inseguro N° 1													OVC, PPD	
4. Hábito inseguro N° 2													JGL, IRR	
5. Hábito inseguro N° 3													MJP, CAF	
Mejorar el Uso de Equipos de Protección Personal														
1. Determinar uso de EPP													Todo el CPHS	Involucrar Supervisores y Consultor IST
2. Seleccionar EPP adecuados													Todo el CPHS	Involucrar Supervisores y Consultor IST T
3. Instruir y motivar en el correcto uso de EPP													OVC, PPD	Involucrar Supervisores
4. Controlar el uso de EPP													MJP, CAF	Traspasar responsabilidad diaria a Supervisores
Promoción de la Prevención														
1. Aplicar campaña "Juntos por la Vida"													MJP, CAF	Campaña todo el año
2. Publicar el material de promoción														
a. Regla 1													JGL, IRR	
b. Regla 2													OVC, PPD	
c. Regla 3													JGL, IRR	
Investigación de Accidentes														
1. Establecer sistema de información de todos los accidentes													MJP, CAF	
2. Investigar el accidente CTP														Dependiendo del tipo de accidente, se asignarán los integrantes del comité para la investigación
3. Verificar la implementación de las recomendaciones														Serán los mismos que realizaron la investigación
4. Verificar el grado de efectividad de las medidas implementadas														Serán los mismos que realizaron la investigación
Autoevaluación de la Gestión													Todo el CPHS	Analizar el cumplimiento de objetivos, metas y el trabajo desarrollado durante el año

OBSERVACIONES: Anotar aquí algunos datos de interés, como por ejemplo lugar o área de trabajo.

Área.....

Listado de Verificación		S.I.				S.F.			
		M	R	B	E	M	R	B	E
Las áreas de trabajo se encuentran libres de cosas innecesarias (que no son necesarias para el desarrollo de las tareas normales del área).		0	11	14	17	0	11	14	17
Los pasillos de tránsito y de evacuación se encuentran libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores tanto en tareas normales como en situaciones de emergencia.		0	2	3	5	0	2	3	5
Los pisos de los lugares de trabajo se mantienen libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores tanto en tareas normales como en situaciones de emergencia.		0	2	3	5	0	2	3	5
Las cosas necesarias y de uso más frecuente para realizar las tareas se encuentran más cerca y accesibles.		0	5	7	9	0	5	7	9
Las materias primas, productos, y otros insumos se apilan y almacenan correctamente.		0	2	3	5	0	2	3	5
En cada puesto de trabajo están dadas las condiciones necesarias para realizar las tareas y/u operaciones de modo tal que se ensucie lo mínimo posible.		0	11	14	17	0	11	14	17
Los medios necesarios para la mantención de la limpieza y para la eliminación de desperdicios (basureros, papeleros, recipientes para recolectar material a reciclar) se encuentran disponibles, accesibles y en buen estado.		0	3	5	8	0	3	5	8
Las paredes interiores y los cielos rasos de los lugares de trabajo se encuentran en buen estado de limpieza y conservación.		0	2	3	5	0	2	3	5
Las puertas, ventanas y demás elementos estructurales se encuentran en buen estado de limpieza y conservación.		0	2	3	5	0	2	3	5
Los pasillos de circulación, áreas de trabajo y almacenamiento se encuentran debidamente demarcados.		0	7	10	12	0	7	10	12
Las áreas de trabajo cuentan con la señalización visible y permanente de seguridad y emergencia (necesidad de uso de equipo de protección personal, agente y/o condición de riesgo, vías de escape, etc.).		0	7	10	12	0	7	10	12
TOTAL		%				%			
Significados S.I. = Situación Inicial S.F. = Situación Final M = Mala R = Regular B = Bueno E = Excelente	Procedimiento para la Evaluación • Encierre en un círculo la respuesta que corresponda. • Sume los valores encerrados en los círculos. • Anote al final la suma total.	Escala 0 - 39% : Mala 40 - 59% : Regular 60 - 79% : Buena 80 - 100%: Excelente							
NOTA Esta lista de verificación debe ser considerada como una guía básica, que si bien no es exhaustiva, pretende cubrir a modo general los principales aspectos relacionados con el Orden y la Limpieza.									

Criterios para Despejar

Elimine de las Áreas de Operaciones

- Las cosas que exceden la cantidad requerida por las operaciones para un período definido de tiempo.
- Las cosas que están en mal estado, dañadas o inservibles.
- Las cosas que no cumplen con las funciones requeridas por las operaciones.

Dejar en el área de operaciones, sólo lo necesario para realizar su trabajo adecuadamente

- Las cosas calificadas como innecesarias deben ser etiquetadas y llevadas a lugares de acopio.
- Se debe evaluar y decidir el destino para cada cosa innecesaria de forma que:
 - Lo que sirve se reubique, se retorne o se redestine.
 - Lo que no sirve se done, venda o bote.

Criterios para Ordenar

- Mientras más frecuentemente se usa, más cerca y más al alcance de la mano debe estar.
- Las cosas más pesadas abajo, las más livianas arriba.
- Las cosas delicadas, frágiles y/o peligrosas deben contar con un lugar o receptáculo especial de fácil y seguro acceso.
- Productos peligrosos y/o incompatibles deben almacenarse de forma aislada o separada, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.



A. ¿Cuándo es necesario señalar?

- Frente a la existencia de riesgos para los cuales no existan medidas técnicas de control suficientemente eficaces.
- Como complemento a cualquier medida de seguridad implantada, cuando ésta no sea capaz de eliminar el riesgo en su totalidad.

B. ¿Qué se debe señalar?

- La señalización es una información y como tal un exceso de la misma puede generar confusión. Por ello, la colocación de señales debe efectuarse aplicando una secuencia de análisis que va de lo general a lo específico.

C. ¿Qué otras recomendaciones se pueden aplicar?

- Siempre es importante recordar que la señalización en sí no constituye ningún medio de protección, sino que complementa la acción preventiva al intentar influir sobre la conducta humana. Por ello, siempre deberá privilegiarse la implementación de medidas tendientes a eliminar las reales causas de los accidentes.
- La señalización que se coloque en los accesos a determinada área o dependencia, debe entenderse que es aplicable en toda ella. De no ser así, es preferible la colocación de señales en forma más localizada. Asimismo, la información entregada por esta señalización, debe ser aplicada tanto por parte de aquellos que realizan la actividad en forma regular como por cualquiera otra persona que ingrese al área en cuestión.
- Las señales se instalarán preferentemente a una altura y en una posición apropiada en relación al ángulo visual. Se instalarán en la proximidad inmediata del riesgo u objeto que deba señalizarse o, cuando se trate de un riesgo general, en el acceso a la zona de riesgo. Las señales deberán estar protegidas contra las inclemencias del tiempo y/o ambientales en tanto que el lugar de emplazamiento deberá estar bien iluminado, ser accesible y fácilmente visible.
- A fin de evitar que la señalización disminuya su eficacia, no se recomienda utilizar señales que estén próximas entre sí. Así también deberán reponerse aquellas que se encuentren en malas condiciones y retirarse aquellas en que ya no exista la situación que las justificaba.

Señalética de Seguridad y Emergencia

Señales de Obligación



Señales de Advertencia de Peligro



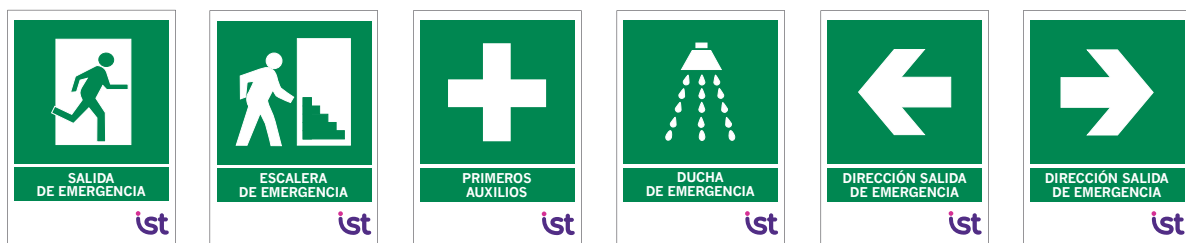
Señales de Prohibición



Señales de Identificación Equipos Extinción



Señales de Salvamento o Auxilio



NOTA: señaléticas más usadas.

Charlas de 5 minutos

Una forma para llegar a los trabajadores, con un mensaje claro y preciso son las denominadas “Charlas de 5 minutos”.

¿Qué entendemos por Charla de 5 minutos?

Instancia de comunicación con un grupo de personas, de duración breve y realizada con un objetivo muy específico.

¿Cuándo el CPHS debe realizar una Charla de 5 minutos?

Las Charlas de 5 Minutos son eficientes y efectivas cuando se desea:

- Compartir información con mucha gente en forma rápida.
- Estimular las ideas y la interacción de los grupos.
- Enseñar conceptos y procedimientos simples.
- Motivar colectivamente a un grupo de personas.
- Dar la posibilidad de participación a los asistentes.

¿Cómo realizar una Charla realmente Efectiva?

Para realizar una Charla efectiva se deben considerar 5 etapas, conocidas como las “5P”:

PREPARAR

PRECISAR

PERSONALIZAR

PRESENTAR

PRESCRIBIR

PREPARAR

En esta etapa se deben efectuar algunas acciones antes de la Charla, tendientes a facilitar el cumplimiento de los objetivos que con ella se espera alcanzar. El Comité debe:

- **Pensar** en lo que pretende lograr de los trabajadores y en todo lo que puede ser útil para el éxito de la charla. En este punto, se debe definir cuál será el tema de la Charla.
- **Leer** o instruirse sobre el tema que va hablar.
- **Escribir** las principales ideas, conceptos, recomendaciones que se desean abordar.
- **Organizar las ideas** e información obtenida, de modo tal de poderlas expresar en forma clara, ordenada y concreta.
- **Practicar** cuantas veces pueda la actividad, pues eso ayudará a aumentar la confianza y la capacidad de comunicación. Se debe tener presente, que quien realice la presentación, no debe leerla, pero sí puede llevar apuntes como “ayuda memoria”.
- **Solicitar** a la Administración de la Empresa y/o Jefe del Área la autorización para poder llevar a cabo la Charla de 5 minutos.

Charlas de 5 minutos

PRECISAR

Esto quiere decir que en este tipo de Charlas se requiere ser preciso, específico y concreto. Es decir, tratar un solo tema, no es aconsejable abarcar muchos temas porque al final, los trabajadores no recordarán nada. Por ello, es recomendable que el Comité se centre en temas tales como:

- Una regla de seguridad.
- Un problema de Orden y Limpieza.
- Una práctica insegura habitual en un área de trabajo determinada.
- Un análisis de un accidente.
- En el uso de un Equipo de Protección Personal específico.

PERSONALIZAR

Esto quiere decir, que cada asistente a la Charla, sienta como una situación personal el tema que se está tratando, o sea, que vea el tema como “algo cercano” y con significado. Para lograr el punto anterior, el Comité debe despertar un real interés entre los participantes, debiendo valerse para ello de aspectos relacionados con sus familias; actitudes, capacidades y aspiraciones; necesidades, deseos, impulsos y anhelos; trabajos; experiencias; intereses y personalidades.

PRESENTAR

Se refiere específicamente a los elementos de apoyo que utilizará el Comité Paritario para presentar el tema elegido. Si el CPHS piensa que la Charla será más efectiva con ayudas visuales, deberá esforzarse por contar con ellas. Sin embargo, debe tener siempre presente que cualquier elemento complementario usado en la Charla es sólo una ayuda, y, por lo tanto, no puede transformarse en un elemento distractivo de la misma.

Dentro de los elementos de apoyo posibles de usar en una Charla están: gráficos, dibujos, fotografías, afiches, etc.

Cabe recordar, que ésta es una Charla “breve”, por lo tanto, no se requiere de mucha ayuda audiovisual.

El Comité, puede publicar en su vitrina, una vez terminada la Charla, un resumen de ella y material visual que ayude a recordar lo tratado.

PRESCRIBIR

Siempre hay que pensar que los trabajadores que asisten a una comunicación grupal o charla tienen preguntas en mente... y habrá que contestarlas.

En definitiva, al momento de finalizar cualquier Charla de 5 minutos, habrá que decirles y recalcarles lo que se espera de ellos, las acciones específicas que deberán ejecutar, y las recomendaciones a tener presente durante el desarrollo de sus actividades.

NOTA

Es importante, que el Comité Paritario utilice un formato para registrar a los trabajadores que asisten a estas Charlas de 5 minutos. Solicite Formato de Registro de Capacitación al siguiente Email: prevencionvirtual@ist.cl

Formulario para Evaluar el Uso del EPP

Fecha: _____ Área/Lugar: _____

Fecha: _____ Área/Lugar: _____

[illegible]

Código	Causas del No Uso de EPP
A	No tiene el EPP
B	El EPP está en mal estado
C	Lo encuentra incómodo
D	No le gusta usar EPP
E	Otra causa

- | Código | Causas del No Uso de EPP |
|--------|---------------------------|
| A | No tiene el EPP |
| B | El EPP está en mal estado |
| C | Lo encuentra incómodo |
| D | No le gusta usar EPP |
| E | Otra causa |

Ítemes a Considerar para Identificar Condiciones Inseguras

Al momento de identificar condiciones inseguras, se recomienda al Comité Paritario prestar atención a los siguientes ítemes:

Orden - Limpieza - Estado de Paredes - Otros

Almacenamiento - Disposición de Materiales - Señalización

Superficies de Trabajo - Escaleras - Andamios - Pisos

Protección de Máquinarias - Partes en Movimiento

**Iluminación General y de Emergencia
Iluminación en los Puestos de Trabajo y Maquinarias**

Estado de Instalaciones Eléctricas - Toma Corrientes - Tableros

**Distribución de Mobiliario en Oficinas - Cables de Computador
o Teléfonos - Pasillos de Circulación**

Extintores de Incendio - Carga Vigente - Acceso Expedito - Señalización

Concentración de Agentes Químicos en los Lugares de Trabajo
Ej.: Solventes, Polvos de Maderas, Monóxido de Carbono,
Humos Metálicos

Niveles de Presión Sonora en los Lugares de Trabajo (Ruido)

NOTA

Pudiera ser que de acuerdo a las características de su empresa, existan otros ítemes de mayor interés, que se deben tener en consideración para la detección de condiciones inseguras.



EL CPHS INFORMA

Se ha solucionado la siguiente Condición Insegura

Es deseable, cuando sea posible, publicar aquí una fotografía que represente la condición insegura **ANTES** de ser corregida.

Nota

Si no se puede, de todas maneras publicar este Anexo con las descripciones de la condición insegura detectada y la solución aplicada.

Es deseable, cuando sea posible, publicar aquí una fotografía que represente la condición insegura **CORREGIDA**.

Descripción de la Condición Física Insegura Detectada

Descripción de la Solución Aplicada

Firma
Secretario del CPHS

Firma
Presidente del CPHS

Trabajemos sin Accidentes

Listado de Conductas Inseguras Típicas

No cumplir normas de Orden y Limpieza
Levantar pesos en forma incorrecta
No usar los elementos de protección personal adecuados al riesgo
Correr por escaleras y/o pasillos
No respetar las señalizaciones
Usar herramientas inadecuadas o defectuosas
Reparar o intervenir equipos en movimiento
Realizar tareas repetitivas sin pausa
Utilizar extensiones eléctricas inadecuadas
Dejar fuera de servicio sistemas de protección de equipos
Comer en los sitios de trabajo expuestos a pesticidas, sustancias peligrosas, etc.
Intervenir equipos y/o máquinas sin desconectarlos
Conducir u operar vehículos a exceso de velocidad
No preguntar cuando se tiene dudas
Fumar en lugares prohibidos, como por ejemplo: bodegas de sustancias peligrosas
No respetar procedimientos de trabajo establecidos
Adquirir posturas corporales incorrectas para realizar el trabajo
No reportar oportunamente fallas y otros incidentes

NOTA

Este listado muestra sólo algunos ejemplos de conductas inseguras, aquellas más comunes; dadas las características de su empresa puede ser que se encuentren con otro tipo de conductas de mayor interés o más críticas.



Cómo Redactar una Norma

La forma en que se redactan las normas, es determinante en lo que respecta a su comprensión, aceptación y efectividad.

Por lo anterior, al definir y redactar las normas orientadas al control de las 3 conductas inseguras seleccionadas, el Comité debe tener presente que:

- Se debe incluir sólo aquellas normas donde exista una clara y definitiva voluntad de la empresa por cumplirlas y hacerlas cumplir.
- Cada norma debe señalar con claridad una conducta concreta, visible y específica.
- Cada norma debe ser simple y fácil de memorizar.
- Los mensajes deben ser comprensibles para las personas a las cuales éstos van dirigidos.

Ejemplos de Normas

Mantenga limpio y ordenado su lugar de trabajo

Desconecte siempre la máquina antes de intervenirla

Camine lentamente y con precaución en pisos resbalosos

Utilice sus fonos en esta área

Pregunte si tiene dudas, de cómo realizar su trabajo

Mantenga los pasillos libres de cajas y tambores

Informativo a Todo el Personal

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad informa a todos los trabajadores que ha decidido reducir drásticamente los accidentes del trabajo.

Para ello, se ha propuesto desarrollar las siguientes Conductas Correctas de Trabajo:

Conducta Nº 1

Conducta Nº 2

Conducta Nº 3

Firma
Secretario del CPHS

Firma
Presidente del CPHS

Trabajemos sin Accidentes



Método del Árbol de Causas

¿Por qué se deben investigar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?

El propósito fundamental para realizar la investigación de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional es poder identificar las causas que los originaron, para adoptar las medidas de control y preventivas con el objeto de evitar que se vuelvan a repetir. La investigación del Comité Paritario no busca culpables busca identificar las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Método del Árbol de Causas

El Método del Árbol de Causas es una metodología que comienza analizando un accidente o enfermedad a partir del hecho final (el daño) y explora en profundidad las causas que lo provocaron. Este enfoque se centra en identificar las causas del hecho en lugar de buscar culpables, recopilando hechos concretos en lugar de opiniones o juicios de valor. Esto implica no solo determinar “cómo” ocurrió el accidente, sino también “por qué” sucedió.

Además, el método permite representar gráficamente la secuencia de causas que llevaron al accidente o enfermedad, facilitando la identificación de medidas preventivas aplicables a cada causa específica relacionada con el incidente.

Tres Preguntas Claves

¿Cuándo efectuar la investigación?

Se debe realizar lo más pronto posible luego de haya ocurrido el accidente o detectado la enfermedad. Lo recomendable es comenzar de forma inmediata, puesto que al pasar el tiempo es posible que se pierdan datos o información relevante para identificar las causas.

¿Dónde efectuar la investigación?

Se debe comenzar en el lugar donde se desarrollaron los hechos, siempre resguardando la seguridad de quienes estén investigando.

¿Quién hace la investigación?

Es el Comité Paritario quien debe hacer la investigación, por medio de la comisión de investigación y pedir la asistencia técnica necesaria a especialista y/o prevencionistas de riesgo.

Recopilación de la Información

El proceso de investigación requiera de recopilación de toda la información disponible. Para este proceso el Comité Paritario debe:

- Realizar inspecciones visuales del lugar
- Realizar entrevistas a los testigos
- Analizar la información técnica con que se cuente (como procedimientos, hojas de seguridad, fichas técnicas, entre otros)
- Registros gráficos y audiovisuales (fotografías, videos o croquis)

Hechos, Interpretaciones y Juicios de Valor

En el proceso de recopilación de la información se deben identificar hechos, puesto que en ellos se encontrarán las causas objetivas del accidente del trabajo o enfermedad profesional. Es importante que el Comité Paritario tenga clara la diferencia entre Hechos, Interpretaciones y Juicios de Valor. Aquí te entregamos la definición de cada uno:

Hechos

Son datos concretos y objetivos, es algo real y verdadero, son acontecimientos ciertos y verificables, presentan total certeza que no se prestan a discusión.

Interpretación

Corresponde a la información que trata de justificar un hecho o explicarlo, por lo tanto, requieren ser corroboradas o comprobadas.

Juicios de Valor

Corresponden a un análisis particular basado en creencias, formas de vida o de valores, por lo tanto, es subjetivo y corresponde al modo de pensar o de sentir del sujeto, es por eso que no se consideran en la investigación.

Elaboración del Árbol

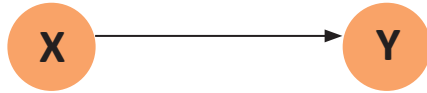
Para la construcción del árbol se debe elaborar un listado con todos los hechos encontrados y comenzar desde el último hecho que es la lesión o la enfermedad profesional, de forma gráfica el árbol se construye de derecha a izquierda, ubicando en la derecha el último hecho.

Luego se deben hacer las siguientes preguntas para relacionar los hechos:

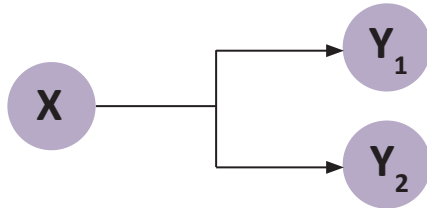
- ¿Qué pasó para que esto sucediera?
- ¿Era necesario?
- ¿Era suficiente?

Y se debe establecer el tipo de relación entre los hechos identificados. Los tipos de relación que se pueden establecer son las siguientes:

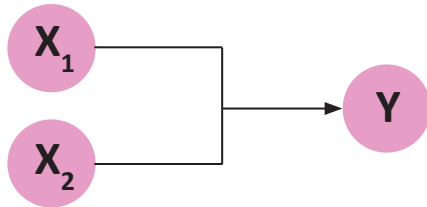
Secuencia: “X” fue necesario y suficiente para que “Y” se produjera



Disyunción: “X” fue necesario y suficiente para que “Y1” e “Y2” se produjeran



Conjunción: “X1” y “X2” fue necesario y suficiente para que “Y” se produjera.



En fin, lo que el Comité Paritario debe hacer es reconstruir las secuencias y las combinaciones de hechos que jugaron un rol en la ocurrencia del accidente o enfermedad profesional. La construcción del Árbol de Causas se realiza de derecha a izquierda a partir del último hecho que la lesión, haciendo las 3 preguntas siguientes:

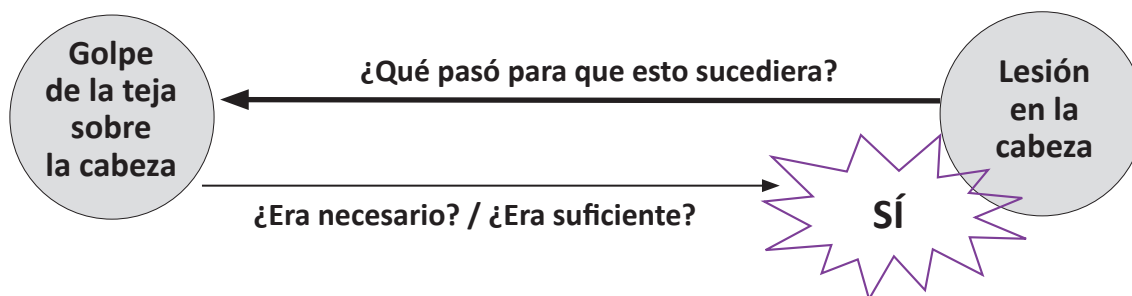
- ¿Qué pasó para que esto sucediera?
- ¿Era necesario?
- ¿Era suficiente?

Veamos un ejemplo

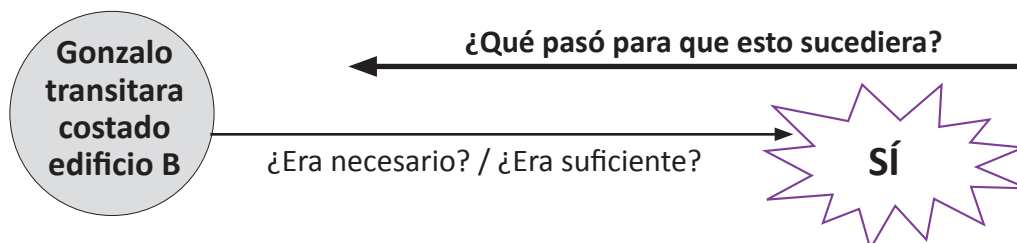
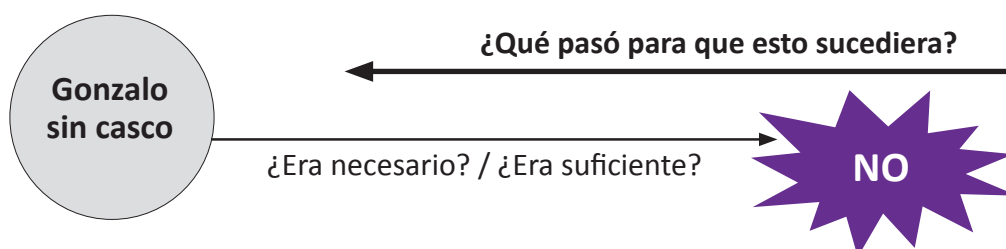
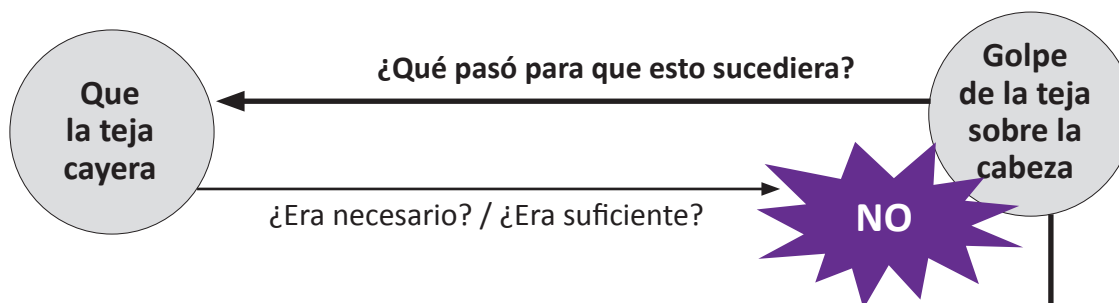
Listado de hechos:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lesión en la cabeza • Golpe de la teja sobre la cabeza • Teja cae • Gonzalo sin casco • Gonzalo transita • Reparación urgente | <ul style="list-style-type: none"> • Camino habitual con prohibición de transitar • Viento sobre los 30 nudos • Techo en reparación • Pedido importante • Centrífuga mala |
|--|--|

Organización de los Hechos

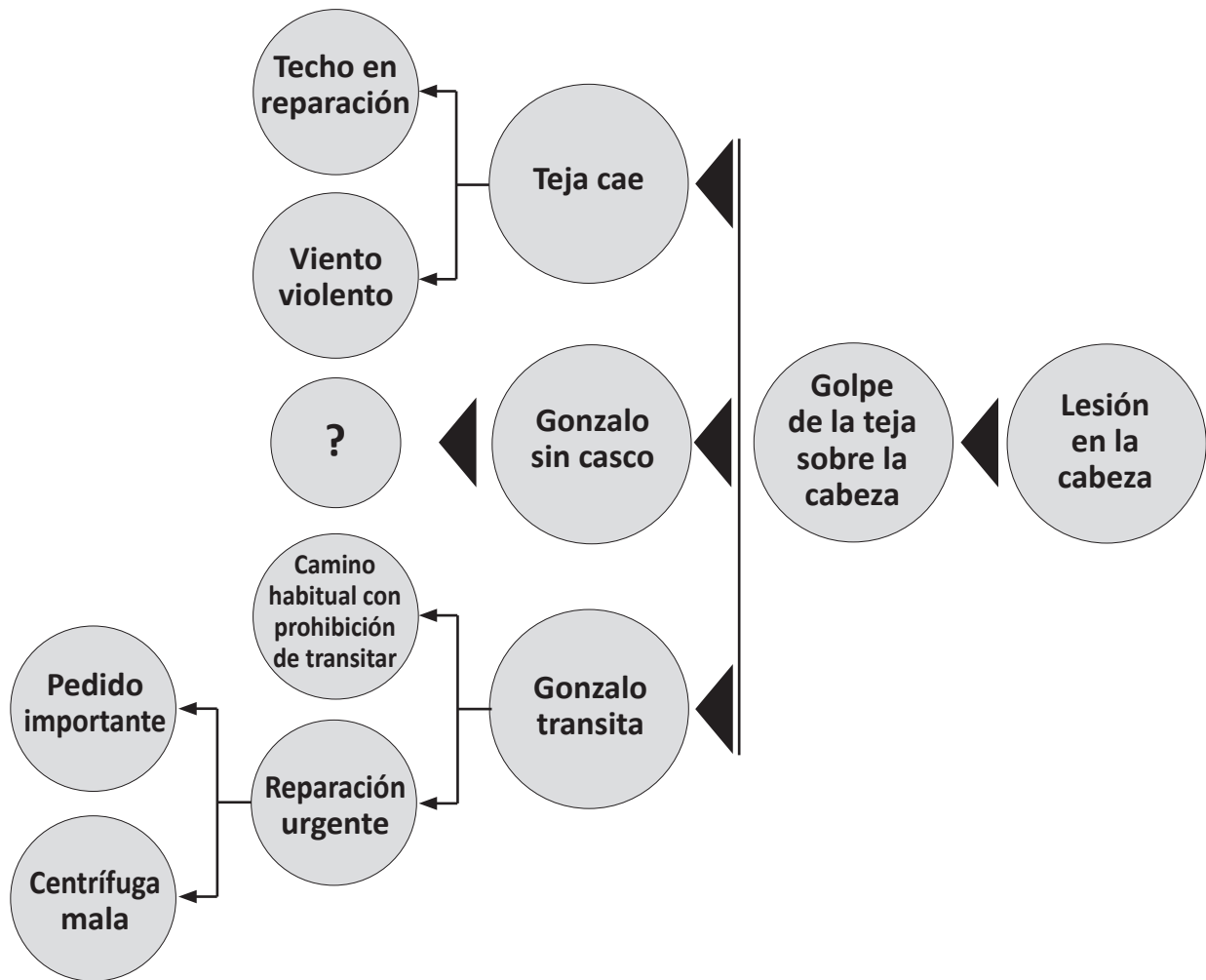


Una respuesta positiva permite continuar





Representación Gráfica del Árbol



Disposiciones Legales Básicas de Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional

	APLICABLE		¿SE CUMPLE?		
	SÍ	NO	SÍ	NO	PA
Si su empresa posee más de 25 trabajadores. ¿Cuenta con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad funcionando? (D.S. 44 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social)					
Si su empresa tiene más de 100 trabajadores. ¿Cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales? (D.S. 44 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social)					
La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (10 o más trabajadores) (D.S. 44 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Código del Trabajo/ Título III)					
¿Informa a los trabajadores oportuna y convenientemente, acerca de los riesgos inherentes a la actividad, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos? (D.S. 44 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social)					
¿Su empresa implementa las medidas de seguridad en el trabajo que le prescribe el Organismo Administrador? (Ley 16.744/68 - Ministerio del Trabajo y Previsión Social)					
¿Se mantienen los pisos de los lugares de trabajo y pasillos de circulación libres de obstáculos? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Se cuenta con señalización visible y permanente de seguridad y emergencia? (necesidad de uso de equipo de protección personal, agente y/o condición de riesgo, vías de escape, etc.) (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Se encuentran debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos? (D.S. 594 - MINSAL)					
El almacenamiento de materiales, ¿Se hace de acuerdo a los procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Las sustancias peligrosas se almacenan en recintos exclusivos para tal efecto, y en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia? (D.S. 44 - MINSAL)					
¿Cuenta con extintores adecuados, en cantidad suficiente, debidamente instalados, protegidos, señalizados, distribuidos y accesibles? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿La empresa provee a sus trabajadores de elementos de protección personal de calidad certificada y adecuados al riesgo? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Los niveles de iluminación se encuentran sobre los niveles mínimos establecidos para cada lugar o actividad? (D.S. 594 - MINSAL)					



	APLICABLE		¿SE CUMPLE?		
	SÍ	NO	SÍ	NO	PA
¿Se proporciona al trabajador lugares de trabajo confortables, que no causen molestias o perjudiquen su salud? (D.S. 594 - MINSAL)					
Cuando existen agentes contaminantes ambientales que pudieran ser perjudiciales para la salud de los trabajadores, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas. ¿Se captan los contaminantes desprendidos en su origen y/o se impide su dispersión por el lugar de trabajo? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Se mantienen las concentraciones de las sustancias contaminantes por debajo de los límites permisibles? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Se han adoptado medidas especiales de protección para el caso de sustancias que se absorben por la piel o que están calificadas como cancerígenas? (D.S. 44 - MINSAL)					
Si existe exposición al ruido: ¿El nivel de presión sonora efectivo que recibe el trabajador es inferior a los límites máximos permisibles? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿La carga calórica a la cual están expuestos los trabajadores se mantiene por debajo de los límites permisibles? (D.S. 594 - MINSAL)					
En la exposición ocupacional al frío, ¿Se cumple con los tiempos de permanencia máxima permitida? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Se realiza control de indicadores biológicos a aquellos trabajadores expuestos a contaminantes químicos? (D.S. 594 - MINSAL)					
¿Los servicios higiénicos, guardarropías y comedores de la empresa cumplen con los requerimientos de saneamiento básico? (D.S. 594 - MINSAL)					
Comentarios					
Miembros del CPHS que realizaron la Evaluación					
Nombre	Firma	Fecha			

Rompamos el Círculo Vicioso

Nuestros estudios nos permiten decir que muchos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes son exitosos y contribuyen realmente a aumentar los niveles de seguridad en sus empresas, pero también hemos observado una cantidad importante que tienen un desempeño deficitario y, por lo tanto, no aportan lo suficiente a la reducción de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dentro de la empresa.

Varias veces nos hemos preguntado... ¿Por qué ocurre esto?

Cuando investigamos sobre esta situación, nos encontramos con que la principal causa que se atribuye al mal funcionamiento de los Comités Paritarios, es la falta de apoyo de parte de la gerencia de la empresa y, en algunos casos, de los propios trabajadores.

Sin embargo, analizando la situación más a fondo, nos damos cuenta que existe lo que podríamos denominar un “Círculo Vicioso”, que paraliza la acción:

- Si nos encontramos con un Comité Paritario que realiza pocas actividades y que no obtiene resultados concretos, tales como: reducción del número de accidentes y enfermedades profesionales, mejoras de las condiciones físicas de los lugares de trabajo, cambios de conductas incorrectas de los trabajadores, entre otros, es natural que no obtenga el respaldo y la confianza de los trabajadores y de la gerencia.
- De la misma manera, al no contar con este apoyo, los integrantes del Comité Paritario se desmotivan, paralizan su trabajo y se ven envueltos en lo que hemos denominado “Círculo Vicioso”.

Pero este “Círculo Vicioso” se puede y se debe romper. Y quien debe hacerlo, no es otro que el propio Comité Paritario, transformándolo en un positivo “Círculo Virtuoso”.

¿Cómo? Simplemente, a través de un trabajo serio, planificado, metódico y comprometido; sin desmotivarse y sabiendo resolver las dificultades que se le presenten en el camino.

Así, el trabajo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad posibilitará el cumplimiento de las metas y la obtención de resultados. Al ver los trabajadores y la gerencia que se está haciendo un buen trabajo, se motivarán a respaldar la gestión del Comité Paritario y se comprometerán con él.

¿No le parece lógico y, sobre todo... ¡posible de lograr!?

**COMITÉS
PARITARIOS
DE HIGIENE
Y SEGURIDAD**





tu mutualidad!

Comités
Paritarios
de Higiene
y Seguridad



cphs