

**FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL CUMPLIMIENTO
DE LAS FUNCIONES DE COMITÉS PARITARIOS DE
SEGURIDAD**

Ivonne Gutiérrez Reinoso

Francisco Miranda Martínez

IST

RESUMEN

El trabajo en prevención de riesgos en el rubro de la administración pública de los municipios presenta una brecha respecto a los demás rubros y actividades económicas de las organizaciones, dado que la legislación chilena no obliga a estas instituciones a tener un departamento de prevención. En consecuencia se vuelve fundamental el rol que deben cumplir los Comités Paritarios de Seguridad, sin embargo es habitual que quienes asumen estas tareas tengan dudas de cómo llevar a cabo su rol.

Es por esto que surge el plan de Formación de Competencias para el Cumplimiento de las Funciones de Comités Paritarios de Seguridad, que tiene como objetivo lograr que los miembros de los comités desarrollen las competencias necesarias desde el punto de vista teórico y práctico para ser protagonistas del cuidado de la vida de los trabajadores.

En este trabajo se presenta el diseño, la ejecución, la cobertura y los principales resultados que se han obtenido con la aplicación de este modelo de formación en municipios adherentes al IST durante los años 2015 y 2016.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la adopción de medidas de control de los riesgos es fundamental para el logro de los objetivos que las organizaciones se propongan, en términos de salud y seguridad del trabajo. De acuerdo al orden jerárquico de las medidas de control que se ha establecido, según la eficacia decreciente, en el cuarto lugar se encuentran las medidas administrativas (ILO, 2014), entre las distintas medidas que se denominan como administrativas la formación y capacitación de los trabajadores es una de las medidas más comúnmente utilizadas por las organizaciones.

Por otro lado, en Chile desde el año 1969 se establece por medio de la Ley 16.744 la constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que deben estar conformados por representantes del empleador y de los trabajadores. Sin embargo, hoy a más de 40 años de la promulgación de esta ley, es frecuente encontrarse con integrantes de Comités con las siguientes interrogantes:

¿Cómo comenzar el trabajo del Comité?, ¿Cuál es mi función dentro de la empresa como miembro del Comité?, ¿Cuál es el marco legal que nos regula?, ¿Cómo puedo contribuir a la seguridad y el cuidado de los trabajadores? entre otras.

Además en el rubro de la administración pública de los municipios, estos no están obligados a contar con un departamento de prevención, por lo cual el comité cobra una relevancia significativa en la gestión de la prevención de riesgos, lo que vuelve necesario contar con una estrategia para su formación y funcionamiento, para lograr dinamismo en el trabajo de los comités.

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Al hacer un recorrido histórico en relación a la capacitación o formación en el trabajo, autores como Steinmetz (Sleight, 1993) indican que los primeros indicios de actividades de aprendizaje en el contexto laboral se pueden encontrar en el Código de Hammurabi, que fue escrito en el año 2.100 A.C. La consolidación de estos procesos de aprendizaje en el trabajo fue durante la edad media con el surgimiento de los talleres artesanales (Santoni Rugiu, 1996), ya que se establece una relación directa y

cercana entre las tareas o prácticas y los saberes o conocimientos que conllevaban, dando así origen a la reflexión tanto teórica como pedagógica en el mundo del trabajo. Con el comienzo de la industrialización y la crisis del feudalismo, las actividades de formación cobran un nuevo sentido, puesto que las condiciones laborales y de vida presentan importantes cambios, que dicen relación con la nueva forma de organizar el trabajo. Esto implicó que la manera en que se capacitaba a los trabajadores también cambiara de pasar a una tarea principalmente oral y mediante los actos del maestro, se comenzó a institucionalizar los procesos de aprendizajes en el trabajo surgiendo las primeras academias.

Como podemos ver las actividades de formación en relación al trabajo tienen una larga historia, que ha ido cambiando a medida que han cambiado las condiciones históricas del trabajo. Sin embargo la presencia de estas actividades hasta la actualidad nos indica la relevancia que tienen los procesos de aprendizajes en el contexto laboral.

Desde una mirada general, de acuerdo a Joaquín Rodríguez (2000), la importancia de la capacitación se debe fundamentalmente a que ayuda a la organización, puesto que moviliza a los trabajadores hacia los objetivos organizacionales, ayuda al individuo al permitir que el trabajador ponga en práctica aspectos como el progreso y el crecimiento, entre otros, por último ayuda a las relaciones humanas en los grupos de trabajo al fomentar la cohesión a través de la mejora de la comunicación entre los individuos de los grupos de trabajo.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral la capacitación es fundamental, ya que permite que los trabajadores conozcan los riesgos que están asociados a sus tareas y las formas correctas y seguras de realizar sus actividades. Particularmente para los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad la capacitación es central para que puedan conocer cuáles son sus funciones, las normativas que se relacionan con su rol, como desarrollar y organizar sus tareas, entre otros.

DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

Con el fin de lograr que los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad alcancen un acercamiento a los distintos temas que se relacionan con su labor, se definió que la mejor forma era dividiendo la estrategia de formación en dos grandes áreas:

- Competencias Transversales
- Competencias Específicas

Esta división surgió frente a la necesidad de que todos los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad tengan una base compartida de conocimiento y que posteriormente, de acuerdo al rol que cada uno tome dentro del comité, puedan tener conocimientos específicos sobre lo que se debe hacer. Esta división se fundamenta en lograr que exista un trasfondo compartido por cada miembro del comité y también cada uno tenga claridad de su rol particular.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

El primer paso de los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad en esta estrategia de formación son los talleres de competencias transversales, dado que se definió que para comenzar el trabajo del comité estos deben tener una base compartida de conocimiento.

Para lograr este objetivo se determinaron tres talleres en que los miembros del comité deben participar:

1. En el taller de Buenas Prácticas para CPHS los participantes podrán conocer el reglamento básico que se relaciona con su trabajo, además tendrán acceso a prácticas concretas de otros comités para comenzar su trabajo y adecuar las distintas prácticas a su realidad. Cabe resaltar que durante este taller los participantes tienen un primer acercamiento a la elaboración de un programa de trabajo, con el fin que puedan elaborar el suyo.
2. Con el taller Punto de Encuentro se busca que los miembros de los comités puedan desarrollar con éxito el plan inicial de acción, al entregar métodos y recursos para prevenir accidentes.
3. El último taller de competencias transversales se denomina CPHS: Rol, Atribuciones, Responsabilidades y Funciones, con este taller los miembros de los Comités Paritarios de

Seguridad tendrán claridad sobre cuáles son las funciones definidas en el Artículo 24° del Decreto Supremo N°54/69 MINTRAB, asimismo es la primera aproximación a los distintos roles que cada miembro debe cumplir.

Taller	Objetivo	Contenido	Duración
BUENAS PRÁCTICAS PARA CPHS	Tener nociones básicas del marco legal, que los oriente en la gestión de su trabajo como CPHS, conocer las buenas prácticas de otros comités que tienen buenos resultados, en un ambiente colaborativo de participación y reflexión.	Buenas Prácticas en el ámbito Legal / Buenas Prácticas en el ámbito Técnico / Buenas Prácticas en el ámbito Relacional / Buenas Prácticas en el ámbito Compromiso / Pautas para elaborar un programa de trabajo con Ejercicio Práctico	4 horas
PUNTO DE ENCUENTRO	Permite habilitar a los trabajadores para ejercer las funciones de miembros de CPHS. Entrega elementos muy concretos relacionados con el quehacer de los Comités Paritarios, y muy especialmente, en lo relativo a proporcionarles una formación inicial que les permita administrar y relatar los diferentes productos que el IST dispone para los CPHS.	Causas y Consecuencias de los Accidentes / Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad / Promoción de la Prevención e Identificación y Corrección de las Conductas y Condiciones Inseguras / Programa de Auto-cuidado - Presentación y Explicación / Programa de Auto-cuidado - Preparación de las Exposiciones / Programa de Auto-cuidado - Exposiciones por los Participantes	6 horas
CPHS: ROL, ATRIBUCIONES, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES	Conocer cuál es el rol, las atribuciones, las responsabilidades y funciones de los integrantes del CPHS.	Ley N°16.744 / Accidentes del trabajo / ¿Qué es el CPHS? / Causas y consecuencias de los accidentes del trabajo / Funciones definidas en el Art 24° del DS 54 / Plan de acción inmediata para el control de los actos y condiciones inseguras más críticos / Orientaciones prácticas para el trabajo del Comité Paritario / Rol del Presidente y del Secretario.	1 hora

Tabla N°1 Talleres Transversales, sus Objetivos, Contenido y Duración

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Para que los Comités Paritarios de Seguridad puedan cumplir con las funciones encomendadas en el Artículo N°24 del Decreto Supremo N°54, es necesario que en primer lugar conozcan cuales son estas funciones, una vez que el Comité Paritario de Seguridad ha recibido la capacitación transversal, detallada en la Tabla N°1 se deben formar tres comisiones de trabajo:

- **Comisión de Investigación de Accidentes:**

Esta comisión se compone por dos integrantes del Comité Paritario de Seguridad, tiene la función de investigar los accidentes de trabajo, utilizando las técnicas entregadas en las capacitaciones específicas que le permitirán encontrar las causas de los accidentes, esto último es importante ya que es la base para proponer medidas de control. Se vincula con la función del Comité de decidir

si hubo “Negligencia Inexcusable” por lo tanto proveen de información vital para el Comité y se relaciona además con la Función de Indicar la adopción de medidas por parte de la empresa y/o trabajadores.

- **Comisión de Seguridad:**

Esta comisión se compone por dos integrantes del Comité Paritario de Seguridad, su principal función es Identificar los Peligros y Evaluar los Riesgos en el lugar de trabajo, a través de la aplicación de técnicas preventivas, entregadas en la capacitación específica como Observaciones e Inspecciones de terreno.

La aplicación de estas técnicas preventivas es fundamental ya que provee información necesaria para proponer medidas de control, lo que contribuye a cumplir con las siguientes funciones definidas en la Legislación: “Asesorar e Instruir sobre el uso de los Elementos de Protección Personal”, “Indicar la adopción de medidas” y a su vez “Vigilar el cumplimiento de medidas”.

- **Comisión de Capacitación:**

Esta comisión se compone por dos integrantes del Comité Paritario de Seguridad, su principal función es definir las capacitaciones y/o entrenamientos necesarios para los trabajadores de la organización, de acuerdo al análisis de la información proporcionada por las demás comisiones para asegurar de esta forma que las capacitaciones tengan relación con los riesgos presentes.

Cumpliendo de esta forma con la función establecida en el Art. 24° del Decreto Supremo N°54/69 de: “Promover la Capacitación y Entrenamiento de los Trabajadores”.

El trabajo a realizar por el Comité Paritario de Seguridad será distribuido en estas tres comisiones, quienes tendrán el entrenamiento teórico-legal respectivo que les permita cumplir con sus funciones a través de las capacitaciones específicas que se detallan en el siguiente apartado.

TECNICAS DE CAPACITACIÓN

Una vez constituidas las tres comisiones es necesario capacitarlas, esta capacitación cuenta de una primera parte teórica y una segunda de tipo práctica.

Comisión	Taller	Objetivo	Contenido	Tiempo Asociado
Investigación de Accidentes	Taller de Investigación de Accidentes	Entregar herramientas teóricas prácticas que permitan llevar a cabo la investigación de un accidente y pautas para elaborar un informe	Conceptos y marco legal aplicable / Modelo de investigación (causalidad de pérdidas y los 5 por qué) / Recolección de la información y proceso investigativo / Técnicas de entrevista / Pautas para elaborar un informe	4 horas
Seguridad	Taller de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos para CPHS	Entregar herramientas teórico/prácticas que permitan identificar acciones y condiciones de peligros que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales	Conceptos y definiciones asociadas / Confección e interpretación de Mapas de Riesgo y Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	4 horas
Capacitación	Taller de Técnicas de Capacitación	Entregar herramientas teórico/prácticas que permitan	Elección de Capacitaciones de acuerdo a los peligros identificados y evaluados / Comunicaciones efectivas / Técnicas para realizar charlas de inducción	2 horas

Tabla N°2 Talleres específicos, sus Objetivos, Contenido y Duración

EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE COMITÉS “SAC”

El sistema de acreditación de Comités “SAC” es una herramienta de gestión preventiva creada por IST que evalúa el desempeño de los comités basándose en tres pilares fundamentales:

Pilar 1 Constitución: esto se refiere a si la constitución del comité se ha hecho en base a las disposiciones legales vigentes, cada ítem evaluado tiene un puntaje asociado.

Pilar 2 Funcionamiento: Este aspecto evalúa si los comités han cumplido con las funciones encomendadas en el Artículo 24° del Decreto Supremo N°54, cada función tiene un puntaje asociado.

Pilar 3 Buenas prácticas: Son aquellas actividades que no forman parte de las funciones propias del comité pero realizarlas contribuye al buen funcionamiento y validación del comité ante los trabajadores, algunas buenas prácticas conocidas son por ejemplo: “realizar un seguimiento de las medidas indicadas

por el comité o el Organismo administrador cuando ocurre un accidente de trabajo o se realiza una observación /inspección”. Cada buena práctica tiene un puntaje asociado.

El sistema propone que estos tres pilares se evalúen por puntaje y de acuerdo a ello se certifique que el comité funciona de acuerdo a lo indica la Ley y no sólo eso, sino que adopta medidas adicionales para asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables. Esta certificación se extiende por el período de vigencia del comité, cada vez que este se renueve, de acuerdo a nuestra legislación esto sucede cada 2 años. El SAC es un sistema auditado por un profesional de prevención ajeno a la empresa de tal modo de entregar el valor de transparencia en el proceso.

PLANIFICACIÓN

De acuerdo a la letra “D. Capacitaciones” Numeral 1, de la Circular N°3193 de la Superintendencia de Seguridad Social, la duración del taller para la formación de miembros de comités es de 8 o más horas. Con el fin de dar cumplimiento a esta disposición, se forman grupos de capacitación considerando primero a los 6 representantes titulares de los comités y se continúa con los 6 representantes suplentes. El proceso se explica en el siguiente diagrama de flujo:

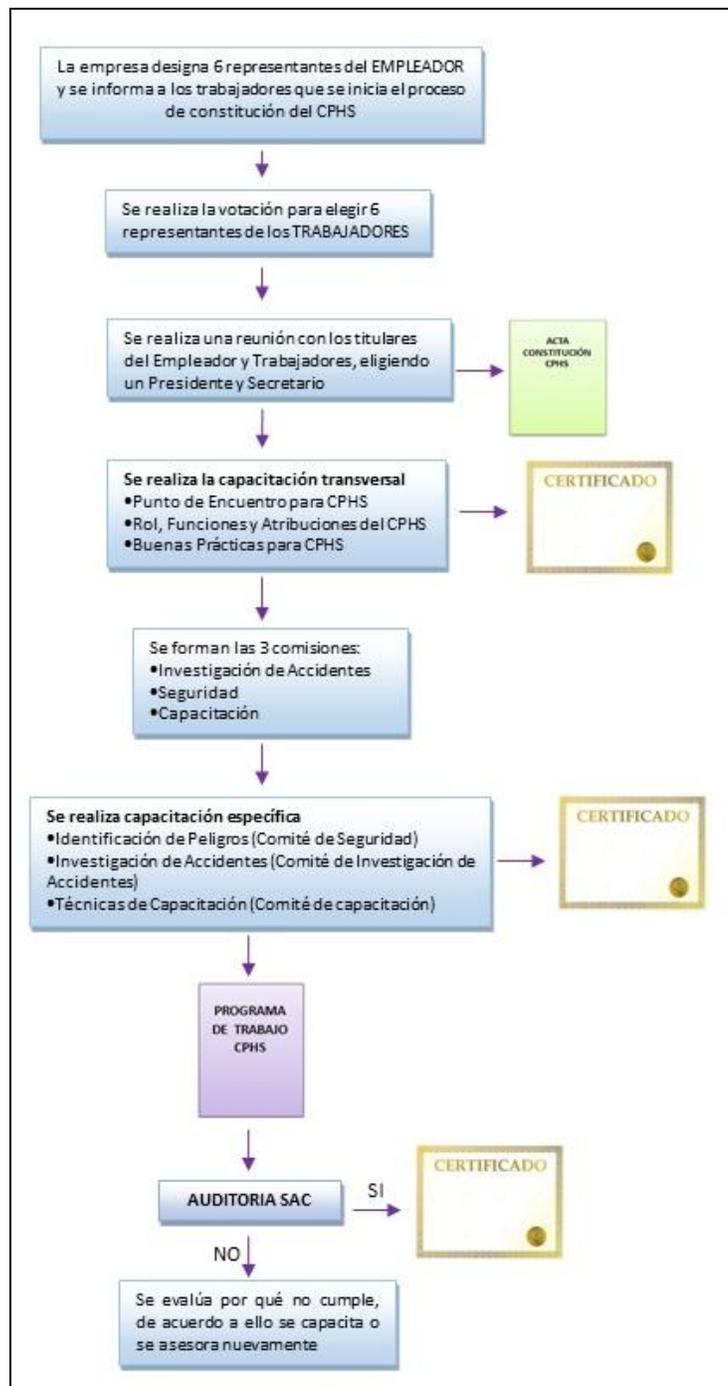


Imagen N°1: Diagrama de flujo proceso de formación de competencias para Comités

COBERTURA

Considerando como base las capacitaciones transversales y continuando con las capacitaciones específicas, durante el segundo semestre de 2015 hasta el primer semestre de 2016 en total se han capacitado 361 integrantes de comités bajo este modelo de “Formación de competencias para el cumplimiento de las funciones de Comités Paritarios de Seguridad”. Como se observa en la Tabla N°3, la participación de los distintos comités comprende variadas áreas de desarrollo al interior de los municipios

Capacitaciones transversales	Número	Capacitaciones específicas	Número
Salud	191	Salud	27
Educación	108	Educación	0
Cementerio	14	Cementerio	23
otros	48	Otros	48
TOTAL	361	TOTAL	98

Tabla N°3 Cobertura proceso de formación de competencias para Comités

RESULTADOS

Los resultados obtenidos que han podido ser evidenciados son los siguientes y se agrupan de acuerdo a cada aspecto alcanzado.

Cumplimiento de funciones:

Se ha observado que los Comités han podido confeccionar programas de trabajo siguiendo la pauta entregada en las capacitaciones específicas; Se han realizado exitosamente las investigaciones de accidente, asimismo se han realizado informes de inspecciones de terreno apuntando hacia las condiciones y acciones de peligro, que son causales de accidentes; se ha observado que existe mayor conocimiento sobre los elementos de protección personal lo que les ha permitido asesorar de manera correcta a los trabajadores; en algunos centros de salud se han llegado a elaborar procedimientos de trabajo seguro de acuerdo a lo que indica el Artículo 22° del Decreto Supremo N°40; En los CPHS de Cementerio se han elaborado Matrices de Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgo.

Autonomía

Se ha observado que los comités han sido capaces de Identificar peligros y evaluar riesgos, proponiendo y adoptando medidas de control tendientes a suprimir las condiciones identificadas; han logrado autonomía en la gestión para la toma de decisiones, teniendo claridad en los criterios para priorizar y coordinar las actividades relacionadas con los peligros identificados; han logrado autonomía en la revisión, actualización y creación de estándares de trabajo seguro; el conocer cuál es su rol al interior de la organización les ha permitido trazar objetivos claros y trabajar en alcanzarlos; han logrado definir estrategias para la comunicación, al ser capaces de difundir estándares, medidas de control y capacitaciones a toda la organización.

Comunicación

Los comités que han sido capacitados por medio de este plan de formación, han logrado establecer canales de comunicación y estrategias de comunicación con la dirección de las organizaciones y los trabajadores. Se destaca el uso de espacio para comunicar las distintas acciones que están desarrollando, como por ejemplo, el diario mural del comité, correo electrónico y charlas informativas.

Validación y Reconocimiento

Se ha observado que existen comités que han creado correos electrónicos y que muestran a los trabajadores los avances de su gestión, los comprometen en el trabajo preventivo, en la creación de procedimientos, campañas y talleres, lo que ha logrado que se validen ante ellos y consigan el compromiso necesario para lograr ambientes de trabajo saludables y seguros.

CONCLUSIONES

Es posible concluir que el desarrollo de esta estrategia de formación de competencias para miembros de Comité Paritarios de Seguridad permite que quienes asuman este rol puedan tener respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cómo comenzar el trabajo del Comité?, ¿Cuál es mi función dentro de la empresa como miembro del Comité?, ¿Cuál es el marco legal que nos regula?, ¿Cómo puedo contribuir a la seguridad y el cuidado de los trabajadores? Puesto que con cada uno de los talleres que compone este

plan de formación, el participante podrá tener claridad desde el punto de vista conceptual de su rol y el rol del comité, además de contar con herramientas prácticas concretas que permitirán el funcionamiento del comité.

También se concluye que este plan de formación permite que las organizaciones de administración pública de los municipios, que dada la legislación tienen una brecha en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al no tener la obligación de contar con un departamento de prevención, puedan fortalecer el trabajo de los comités y así tener un organismo que gestione la seguridad, salud y cuidado de los trabajadores. Además rompe con ciertos paradigmas que están instalados en este tipo de organizaciones, que dicen relación con la imposibilidad de trabajar estos temas, dada la falta de recursos e interés. Este trabajo muestra que es posible la gestión de la seguridad, salud y el cuidado en estas organizaciones.

El desarrollo de este plan nos permite evidenciar que es fundamental para lograr los objetivos que las organizaciones se propongan en relación a la seguridad, salud y cuidado en el trabajo, el compromiso de todos, ya que los principales resultados que se han podido observar se han dado en aquellos comités donde la dirección y las jefaturas han asumido un compromiso real con el trabajo del comité.

En definitiva la principal conclusión de esta experiencia en la formación de competencias para miembros de Comités Paritarios de Seguridad, es que el fortalecer y apoyar por medio de este plan de acción, permite que los comités puedan ser protagonistas del cuidado de la vida de los trabajadores. Asimismo nos enseña que con las herramientas necesarias los comités pueden cumplir con lo que define ley como sus funciones y mantener un trabajo sistemático en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

International Labour Organization (ILO), *Aportes para una cultura de la prevención* - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014, Buenos Aires, Argentina.

Ministerio del trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N°54,1969, Chile

Rodriguez, Joaquín. Administración moderna de personal. Ed. ECAFSA, 2000, México.

Sleight, Deborah Alpert, A Developmental History of Training in the United States and Europe, <https://msu.edu/~sleightd/trainhst.html>, 1993, Michigan, Estados Unidos de Norte América.

Santoni Rugiu, Nostalgia Del Maestro Artesano. Ed. Porrúa, 1996, México.