

Modelo de Buenas Práctica para Comités Paritarios de Seguridad

Ignacio I. Bustamante Cortes.

Francisco A. Miranda Martínez.

Jaime I. Zepeda Cañete.

Instituto de Seguridad del Trabajo, IST

RESUMEN.

La investigación destinada a la elaboración del modelo de buenas prácticas, evidencia cuatro Macro dimensiones, que son: Técnico, Relacional, Compromiso y Legal, cada una de éstas, compuestas por prácticas levantadas desde las experiencias de Comités Paritarios de Seguridad, con buenos resultados en su gestión. Una de las principales conclusiones es la relevancia del compromiso de todos los miembros de la organización, que permiten dar seriedad y continuidad al trabajo preventivo. A través de este estudio se observa que las prácticas en sí de los Comités son complejas, como las organizaciones a las que pertenecen, por lo que cada una de las macro-dimensiones, como las sub-dimensiones, son adaptativas, flexibles y participativas, según la realidad en que están insertas, es de esta manera que el modelo sólo se puede entender, a través de las interrelaciones de las buenas prácticas, que generan un círculo virtuoso, produce buenos resultados y desarrolla la Cultura Preventiva de la organización.

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación busca identificar las acciones eficaces de los Comités Paritarios de Seguridad, para construir un modelo de buenas prácticas, puesto que el cuidado por la vida y la acción en prevención de riesgos en las organizaciones es tarea de todos, con este estudio se propone entregar una herramienta útil para profundizar el rol preventivo de los Comités, fortaleciendo la sustentabilidad de las organizaciones. Además de ser un insumo para la elaboración de un material de referencia y de implementación, que pueda replicarse en otras instituciones similares, para la obtención de buenos resultados.

La metodología que se utilizó fue de carácter cualitativo, por medio de talleres presenciales con miembros de Comités Paritarios de Seguridad, de distintas actividades económicas y que hayan obtenidos buenos resultados en su gestión, desarrollando dinámicas participativas para levantar estas buenas prácticas.

1. DEFINICIONES.

Para una mayor comprensión del presente estudio, es necesario establecer una terminología de carácter general que será utilizada en el desarrollo tanto metodológico como en sus resultados.

Comité Paritario de Seguridad: es una institución inserta en las organizaciones que está compuesta por igual número de representantes de los trabajadores como de representantes de los empleadores,

situación que da el carácter de paritario. Cuyo objetivo es el cuidado por la vida y la acción en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las organizaciones.

Buenas Prácticas: acciones eficaces que logran buenos resultados, profundizando el rol preventivo, no sólo remitiéndose al cumplimiento legal, fortaleciendo así la sustentabilidad de las organizaciones productivas.

Organización: “Compañía, corporación, firma, empresa, institución, institución de beneficencia, empresa unipersonal, asociación, o parte o una combinación de las anteriores.”(ISO 9000/2005)

2. ANTECEDENTES.

En Chile los Comités Paritarios de Seguridad están normados por la ley 16.744 haciéndose específico en el Decreto Supremo n° 54, el que entrega el ámbito de acción de esta institución, las cuales son:

Asesorar a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección.

Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de higiene y seguridad por parte de los trabajadores y la empresa.

Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Indicar la adopción de las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.

Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

Promover la realización de cursos destinados a la capacitación de los trabajadores.

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

3. DESARROLLO.

3.1. Objetivo.

El objetivo principal es identificar las buenas prácticas que se llevan a cabo en distintos Comités Paritarios de Seguridad en las diferentes organizaciones, con el propósito de extraer las acciones más comunes y recurrentes que han sido parte de su labor y que han impulsado buenos resultados, y establecer posteriormente un modelo, que sea aplicable a cualquier comité, independiente del proceso productivo en el que esté inserto.

3.2. Metodología.

La metodología de trabajo para el levantamiento de las buenas prácticas es de carácter cualitativo se fundamenta, en lo señalado por Michael Foucault: "...en lugar de partir de esos universales como grilla de inteligibilidad obligatoria para una serie de prácticas concretas, me gustaría comenzar por estas últimas y, de algún modo pasar los universales por la grilla de esas prácticas."(Foucault, M. 2007, p 18) Al tomar la invitación que nos hace el autor levantamos desde la experiencia empírica (prácticas) de los Comités Paritarios de Seguridad, las diferentes dimensiones que hacen conceptualmente (universales) el desarrollo de su trabajo, para llevarlo a tener buenos resultados.

La selección de los Comités con los que se trabajó se basó en un muestreo dirigido y voluntario (Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista, P. 2003), dado que se consideraron aspectos tales como:

- Certificación SAC¹; en proceso de certificación o certificados.
- Tendencia a la baja de la Tasa de Accidentabilidad.
- Regularidad y trayectoria en el trabajo propio del Comité.
- Distribución territorial, región de Valparaíso.

La muestra seleccionada fue de 9 Comités, logrando la participación de 50 personas. Con el propósito de obtener la transversalidad de los resultados, se consideraron empresas de diferentes actividades

¹ El Sistema de Acreditación SAC acredita el correcto funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dando cumplimiento a la normativa legal vigente. Producto diseñado por el Instituto de Seguridad del Trabajo.

económicas, éstas fueron: marítimo portuario, informática, salud, industria alimenticia, manufacturera, agrícola y construcción.

3.3. Trabajo de Campo.

El trabajo de campo consistió en realizar talleres presenciales por medio de dos dinámicas prácticas, donde los protagonistas centrales del proceso fueron los participantes, quienes contaron con la guía del equipo de este estudio. Como requisito autoimpuesto, en cada taller se contó, como mínimo, con la participación de dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la organización, sin embargo en algunos casos hubo un mayor número de participantes (ver fotografía n°1).

Para lograr la participación efectiva de todos quienes fueron parte de los talleres, se les invitó a ser ellos quienes construyeran de forma colaborativa el modelo desde su experiencia y trayectoria como parte del Comité Paritario de Seguridad y de la organización, a través de las siguientes técnicas aplicadas:

- **Mapa de Empatía:** que busca responder desde el punto de vista de cada participante de los Comités ¿cuáles han sido las experiencias que los han llevado a obtener buenos resultados?, considerando tres conceptos que se relacionan con la práctica diaria en sociedad, que fueron Ver, Hacer y Comunicación.
- **Mapa de Afinidad:** describe patrones de acción y permite reconocer puntos centrales para la definición de dimensiones que constituyen el modelo de buenas prácticas en forma particular de cada Comité.

3.4. Análisis.

Para el análisis de la información se consideró la categorización de los datos levantados en los talleres anteriormente descritos. El proceso de categorización consistió en ordenarlos de acuerdo a las afinidades y relaciones encontradas, entre las dimensiones de los distintos modelos elaborados por los Comités Paritarios de Seguridad, el criterio de saturación de los datos que se utilizó, fue la inclusión de todos en la categorización, con el fin de formar macro-dimensiones que construyan un modelo de Buenas Prácticas, transversal para organizaciones de diversas actividades económicas.

4. RESULTADOS.

4.1. Modelo de Buenas Prácticas Transversal.

El Modelo de Buenas Prácticas Transversal se compone de cuatro macro-dimensiones y nueve sub-dimensiones, es importante señalar que el modelo es inclusivo e integrador, es decir, cada una de estas dimensiones se interrelacionan entre sí, por lo que no son estáticas, ni lineales, ni poseen un orden jerárquico y sólo se presentan de esta manera para lograr el cierre operacional. (Ver diagrama n°1)

4.1.1. Técnico.

La macro-dimensión Técnico está relacionada con prácticas o acciones enmarcadas en la construcción de un programa sistemático y medible a través del tiempo. Las prácticas que forman parte de esta macro-dimensión son:

- **Reconocer la realidad de la organización:** consiste en las tareas que permiten conocer, analizar y mejorar la realidad de la organización. Para conocer es necesario identificar y observar los lugares de trabajo de competencia del Comité, fijándose en: condiciones y conductas, posibles accidentes o incidentes, revisión a los procedimientos de trabajo y oportunidades de mejora.

Para analizar es fundamental la recopilación y la discusión de los datos anteriormente descritos, para comprender así las fortalezas y las falencias de la organización. Lo que permite establecer acuerdos entre los distintos miembros del Comité para determinar soluciones y actividades a realizar en pos de las mejoras.

- **Claridad en los objetivos:** esta sub-dimensión se refiere a encauzar los esfuerzos acordados por los Comités Paritarios de Seguridad hacia la mejora, basándose en los fundamentos de la prevención y velando por el cumplimiento legal. La claridad en los objetivos se refuerza en el trabajo constante, es decir llevar a cabo los acuerdos con foco en la seguridad y el bienestar, para evitar y prevenir incidentes a través de actividades de manera continua y sistemática.
- **Crear un programa de trabajo:** implica planificar las actividades acordadas por el Comité, determinando responsables y tiempos de ejecución, para asegurar un trabajo sistemático y

continuo, coherente a los objetivos planteados. Para obtener un programa de trabajo los Comités establecieron las siguientes acciones: reforzar y crear procedimientos, elaboración de un programa de actividades, entre las que se destacan la participación continua en cursos impartidos por el organismo administrador, establecer capacitaciones técnicas internas necesarias para el buen trabajo, estrategias de difusión, trabajo técnico en terreno (observación de acciones e inspección de condiciones inseguras), contacto con los trabajadores de las distintas áreas y/o procesos, interacción con la alta dirección de la organización, como también con los departamentos de prevención de éstas.

- **Desarrollo y control de actividades preventivas:** es la práctica que asegura que los responsables cumplan los acuerdos en los tiempos y en la forma correcta, de modo que al realizar las actividades del programa, estas cumplan con el objetivo para las que fueron diseñadas y en consecuencia se logre la mejora propuesta por el Comité. El modo en que esta tarea se ha realizado ha sido a través de las reuniones ordinarias de los Comités, donde entre los temas de discusión se han destacado: el análisis de las causas de los accidentes, controlar el cumplimiento o posibles desviaciones de las actividades planificadas, análisis de efectividad de mejoras realizadas, revisión de estadísticas e incorporar nuevas necesidades o mejoras al programa.

4.1.2. Relacional.

Esta macro-dimensión se refiere a las distintas estrategias comunicacionales que han llevado a cabo los Comités dentro de las organizaciones, para dar a conocer los cambios y mejoras realizadas, como también hacer partícipe a los distintos integrantes de la organización, en las mejoras a implementar y en su correcto uso, y asimismo, fomentar una cultura preventiva dentro de las organizaciones.

- **Comunicación efectiva:** dice relación con el crear canales comunicativos al interior y exterior de la organización, para interactuar transparentemente con todos los niveles, a fin de potenciar el trabajo del Comité. Esta sub-dimensión se desarrolla utilizando diferentes formas, a saber: medios de difusión (diario mural, folletos, revistas, murales, actas de reunión, correo electrónico, afiches, videos, campañas y concursos), retroalimentación (buzón de sugerencias, correos electrónicos, entrevistas, encuestas). El carácter inclusivo de esta sub-dimensión facilita la

integración de los miembros suplentes del Comité, de los trabajadores, de las gerencias, y de la familia, asimismo, integra al asesor del organismo administrador.

- **Educación para crear una cultura preventiva:** permite la formación y la internalización de valores, creencias, acciones y principios preventivos, estos procesos de educación se sustentan en la capacitación, talleres y charlas; sin embargo esta sub-dimensión deja de manifiesto el rol humanista de los Comités puesto que la cultura preventiva hace que en los integrantes de la organización se fomente el autocuidado y el cuidado mutuo.

4.1.3. Compromiso.

El compromiso como macro-dimensión se refiere a la responsabilidad adquirida por toda la organización y se manifiesta en el acuerdo de todos los actores, que intervienen en el quehacer preventivo. La alta dirección, el departamento de prevención (si aplica), el Comité Paritario de Seguridad y los trabajadores, quienes se comprometen a realizar esta labor con seriedad, perseverancia y disciplina, teniendo plena conciencia de lo que significa la labor preventiva, y los beneficios que ésta genera en los miembros de la organización.

- **Responsabilidad ante el cuidado de las personas y los bienes:** nos indica la relevancia de la participación real de la alta dirección como parte activa del trabajo preventivo, haciéndose explícito en la colaboración y participación dentro del Comité Paritario de Seguridad. Por su parte los trabajadores dentro y fuera del Comité, se han empoderado en su rol preventivo, para integrar a todos los niveles de la organización en el cuidado de las personas y los bienes.

Lo anteriormente señalado se refleja en las siguientes acciones: uno o más miembros de la alta dirección es o son integrantes del Comité o se mantiene una comunicación fluida y eficiente, a su vez los trabajadores demuestran su voluntad y constancia, asistiendo a las reuniones, siendo propositivos, interactuando con sus compañeros para saber sus sugerencias y necesidades, informándose y preparándose para el buen desempeño de su rol.

- **Trabajo colaborativo:** se entiende como una tarea que posibilita la integración y la movilización conjunta de las partes, para promover, gestionar y lograr cambios significativos en la organización, en temas técnicos, relacionales, de compromiso y legales, la evidencia encontrada

durante el proceso de investigación, nos muestra la importancia de esta sub-dimensión, que es transversal a todas las macro-dimensiones.

La inclusión y movilización se refleja en todos los actores que son parte de asegurar el cuidado, vale decir, Comité Paritario de Seguridad, trabajadores, alta dirección y organismo administrador.

Las prácticas que evidencian esta sub-dimensión son: trabajo en conjunto, inclusivo, enmarcado en el respeto a las ideas y sugerencias de todos los niveles de la organización, como también incentivando la entrega de propuestas e inquietudes (buzón de sugerencias, estímulos y concursos, etc.), abriendo y proporcionando espacios para la difusión, discusión y participación en los temas relativos al cuidado y la seguridad.

4.1.4. Legal.

El marco regulatorio es una de la herramientas fundamentales para los Comités Paritarios de Seguridad, ya que les da la competencia de acción y los alcances en que se deben desempeñar, asegurando así los estándares mínimos en los ambientes del trabajo de la organización.

- **Asegurar los ambientes de trabajo:** significa tener presente la normativa legal, como un piso que abre el camino hacia la mejora continua, tanto en términos de procesos e infraestructura, como también en hábitos de las personas, cuyo resultado es una organización saludable y sustentable.

Se concretiza en primer lugar en tener la motivación de aprender la normativa y su uso, para la formación a través de capacitaciones y asesorías del organismo administrador, utilizando este capital de conocimiento como un argumento e insumo para actividades permanentes y en la construcción del programa de trabajo.

5. CONCLUSIONES.

Este estudio valida la importancia de orientar las prácticas del Comité Paritario de Seguridad, como lo ha venido realizando el Instituto de Seguridad del Trabajo estas últimas décadas, en una metodología de trabajo que permite mantener una actividad permanente, dinámica y sistemática, en busca de resultados concretos y objetivos. Lo anterior se evidencia en la dinámica de las macro-dimensiones, descritas anteriormente, puesto que cada una de éstas no puede comprenderse por separado, ejemplificándolo en

la importancia de la comunicación efectiva (macro-dimensión relacional), en el desarrollo y control de las labores preventivas (macro-dimensión técnica), como también el trabajo colaborativo (macro-dimensión compromiso), permite conocer la realidad de la organización y de acuerdo a ésta crear un programa de trabajo (macro-dimensión técnica). Como consecuencia de lo anterior se contribuirá al aseguramiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en los ambientes de trabajo (macro-dimensión Legal), lo cual se conjuga con una alta responsabilidad ante el cuidado de los bienes, pero más importante aún ante el cuidado de las personas (macro-dimensión compromiso), sin embargo dada las cualidades y propiedades del modelo, quedan abiertas múltiples interacciones entre las sub-dimensiones, cuyas consecuencias serán positivas.

En la actualidad las organizaciones se caracterizan por su alta complejidad (Bueno, 2007), por la gran cantidad de interacciones y componentes que forman parte del proceso productivo, relacionándose entre sí cotidianamente, esto se refleja en el Comité Paritario de Seguridad ya que es un lugar donde confluyen distintas miradas e intereses que se integran, así es como el Modelo de Buenas Prácticas Transversal responde acertadamente al tener una naturaleza integradora y flexible, por lo cual la complejidad de las dinámicas dentro de la organización, desde el punto de vista preventivo, actúan de manera adaptativa dado el alto grado de interacción entre las macro-dimensión y las sub-dimensiones ya descritas.

Uno de los principales hallazgos de la investigación, es la relevancia del compromiso de todos los actores directos (trabajadores, alta dirección, supervisores, administradores del seguro, entre otros) e indirectos (familia y comunidad). El modelo de buenas prácticas demanda que se desarrolle un alto compromiso de todas las partes, para la obtención de buenos resultados, de no ser así, habrá que enfocar el trabajo en la educación en prevención, que ayude a la toma de conciencia para levantar una verdadera Cultura Preventiva.

Finalmente el modelo de buenas prácticas descrito en la presente investigación, genera un comportamiento que lleva a la organización a un círculo virtuoso del cuidado (esquema n°1).

Las buenas prácticas antes mencionadas y descritas, llevadas al desarrollo del trabajo preventivo, vivo, real y dinámico, es el punto de partida del círculo virtuoso, cada mejora propuesta por el Comité Paritario de Seguridad e implementada por la organización, genera resultados positivos, que los distintos actores valorizan, ganando relevancia el papel desempeñado por el Comité, haciéndose visible y obteniendo

credibilidad dentro y fuera de la organización. Esto produce incentivos para la participación de todos los actores y así se internaliza la importancia del cuidado, que genera la fuerza para que el círculo virtuoso siga en funcionamiento, construyendo un verdadero contrato social implícito, entendiendo este contrato como el “bien común” donde se articula el autocuidado y el cuidado mutuo, transformándose en comportamientos, en creencias y principios, cotidianos y habituales, que se denomina Cultura Preventiva.

La evidencia más clara de la efectividad del Modelo de Buenas Prácticas Transversal levantado en el estudio, como un aporte al cuidado y la seguridad, es la tendencia en la disminución progresiva de las Tasas de Accidentabilidad (ver gráfico n°1), Gravedad (ver gráfico n°2) y Frecuencia (ver gráfico n°3), en las distintas organizaciones tomadas en la muestra.

BIBLIOGRAFIA

Bueno, E. (2007). *Organización de empresas. Estructura, procesos y modelos*. España, Editorial Pirámide.

Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica*, Argentina, Fondo de Cultura Económica.

Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, Editorial Mc Graw Hill.



Fotografía n°1 Talleres de levantamiento de buenas prácticas.

Ubicación: página 4 luego del primer párrafo.

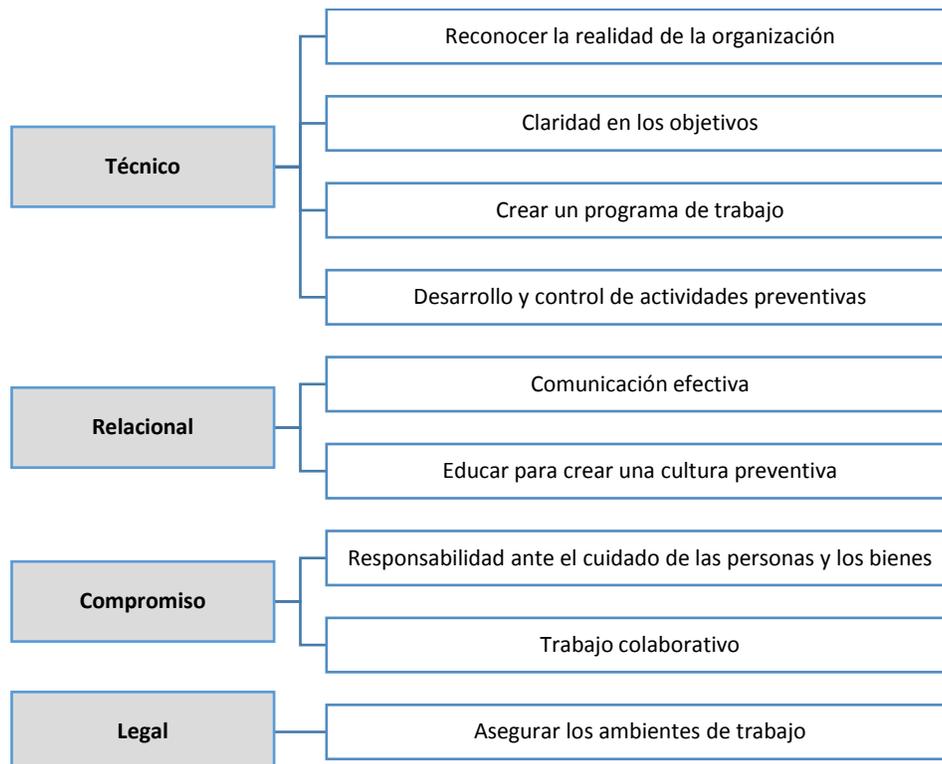
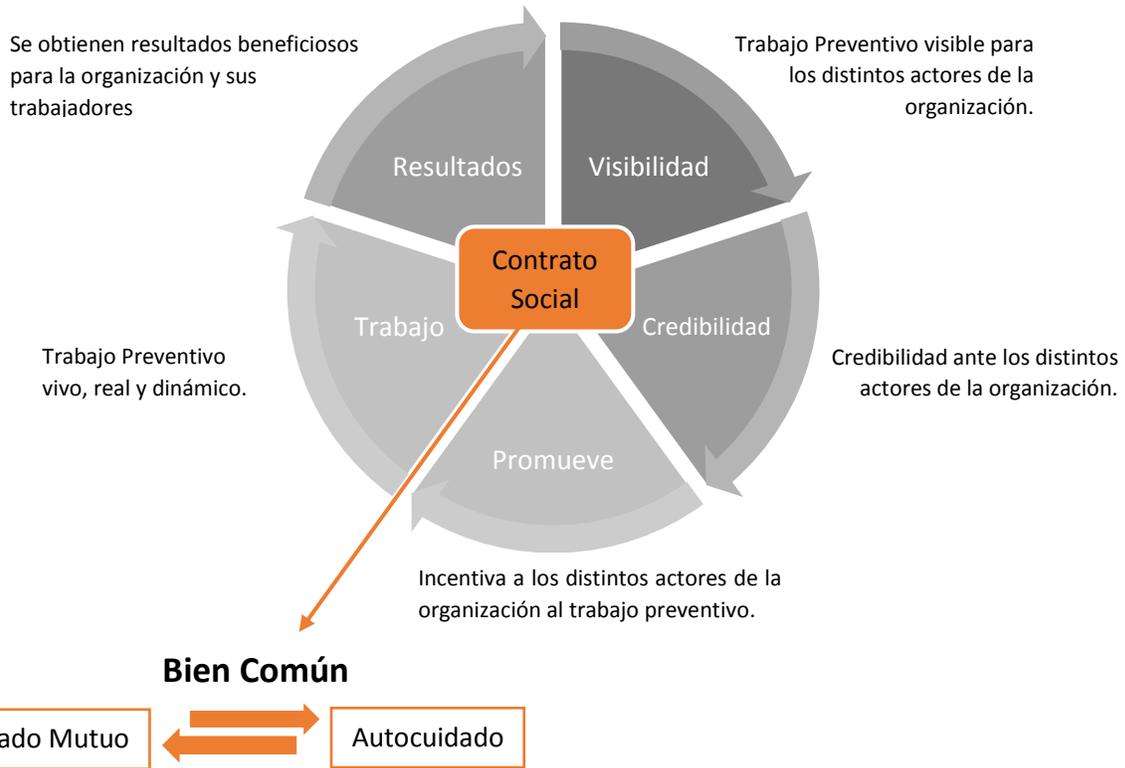


Diagrama n°1, Modelo de Buenas Prácticas Transversal.

Ubicación: página 5 luego del primer párrafo.

Cultura Preventiva.



Esquema nº1, Círculo Virtuoso del Cuidado.

Ubicación: página 9 luego del cuarto párrafo.

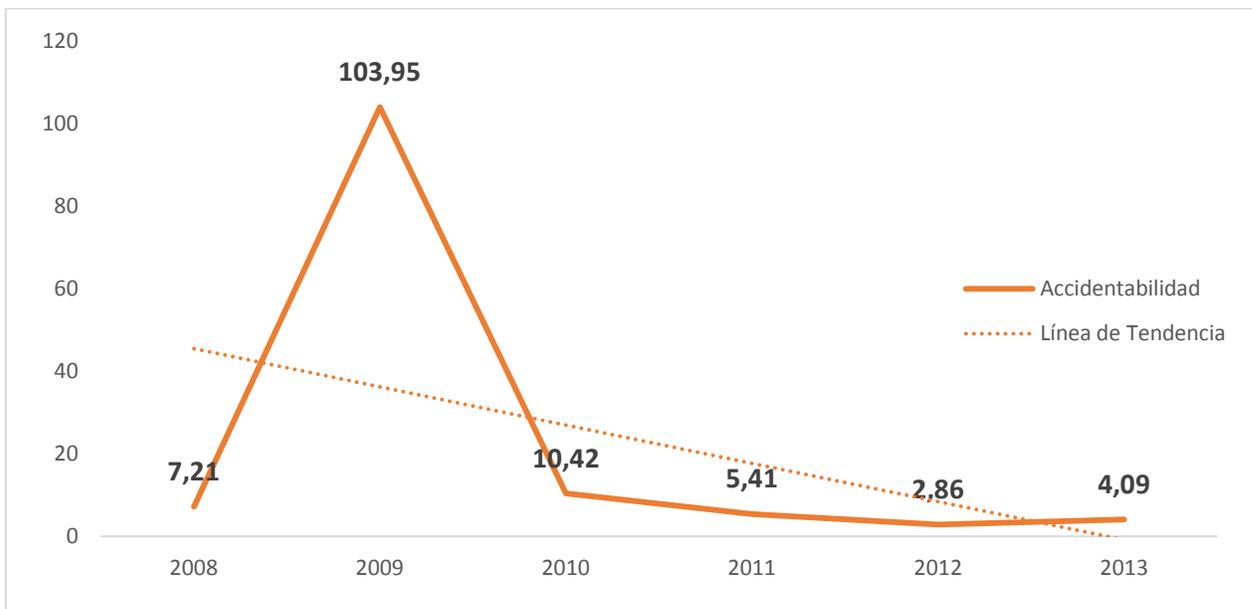


Gráfico n°1, Promedio de Tasa de Accidentabilidad de la muestra, 2008-2013.

Ubicación: página 10 luego del primer párrafo.

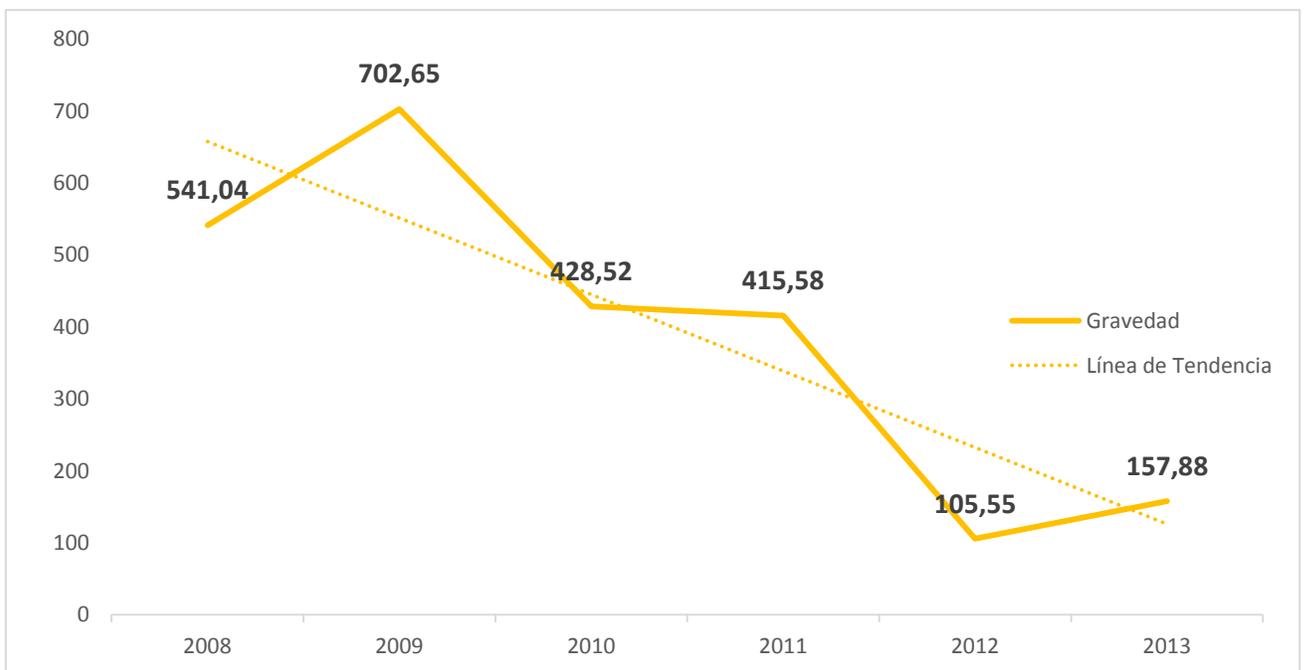


Gráfico n°2, Promedio de Tasa de Gravedad de la muestra, 2008-2013.

Ubicación: página 10 luego del primer párrafo.

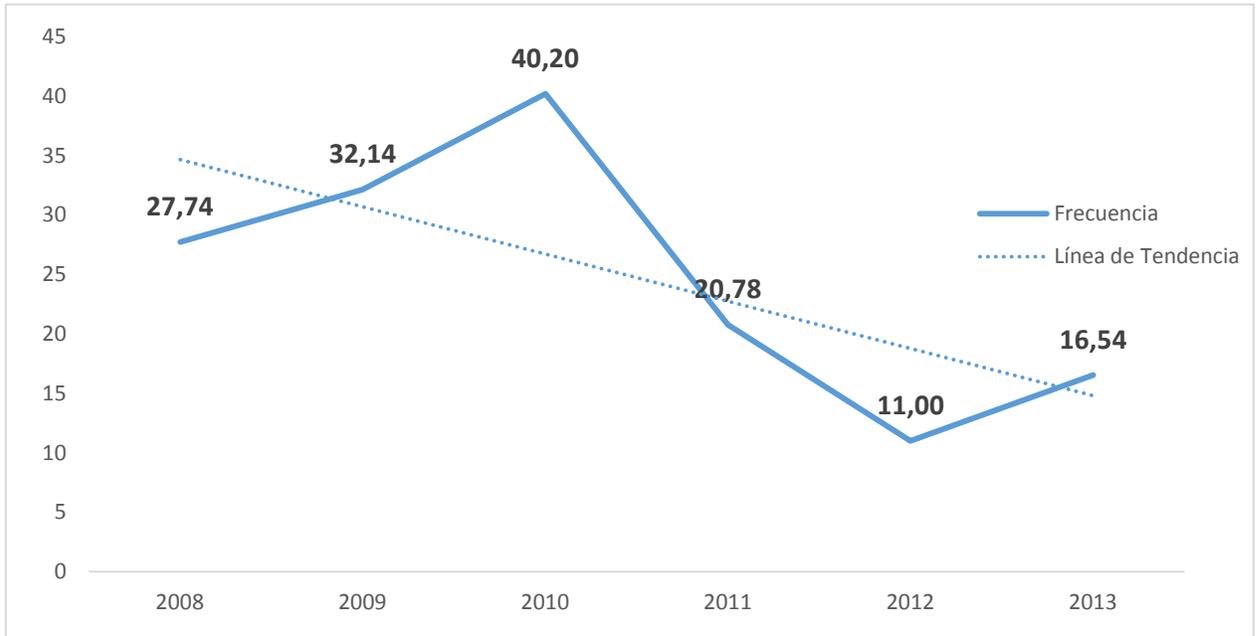


Gráfico n°1, Promedio de Tasa de Frecuencia de la muestra, 2008-2013.

Ubicación: página 10 luego del primer párrafo.

Autores

Ignacio Iván Bustamante Cortes

Ingeniero en Prevención de Riesgos, Asistente de gerencia de prevención IST, 2012 al presente.

Francisco Ignacio Andrés Miranda Martínez

Sociólogo, Sociólogo investigador gerencia de prevención IST, 2013 al presente.

Jaime Zepeda Cañete

Jefe de proyecto CPHS gerencia de prevención IST, 2013 al presente.