

MÉTODO TC

**Método para evaluar la toma de conciencia basado en la
norma OHSAS 18001:2007**

Arnoldo Ismael Ibacache Pincheira
Instituto de Seguridad del Trabajo

RESUMEN

Hoy en día queda demostrado en auditorías de primera, segunda y tercera parte de la norma internacional OHSAS 18001:2007 que una de las debilidades de las empresas es la "toma de conciencia", cuando están en proceso de mejorar la continuidad de su negocio, por ejemplo, a través de la implementación y mantenimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no existe un método que asegure resultados conformes de evaluación para la toma de conciencia de las personas, por lo tanto; las personas no son conscientes de las consecuencias de seguridad y salud en el trabajo, reales o potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento y los beneficios de seguridad y salud en el trabajo obtenidos por un mejor desempeño personal, además de sus funciones y responsabilidades y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo y con los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo vive un proceso de cambio acelerado y de competitividad global en una economía cada vez más liberal, marco que hace necesario un cambio total de enfoque en la gestión de la organización. En esta etapa de cambios, la empresa se envuelve en un espacio que busca una nueva dirección, más innovadora, que cumpla con sus necesidades, adoptar el concepto de concientización en su presente y futuro, este es el desafío para que la empresa en todos sus niveles pueda mantener sistémicamente ventajas comparativas que le permitan; mantenerse, crecer, y desarrollarse sobre una estructura organizacional sólida, donde cada trabajador, independiente del nivel jerárquico, están comprometidos con los objetivos de la empresa. El alcance se valida con la aplicación en una organización a nivel nacional, con el objetivo de diseñar un método para evaluar la toma de conciencia de las personas basado en la norma OHSAS 18001:2007 profundizando en la competencia y formación, indicadores de gestión, instrumentos de medición y validar un estándar de evaluación. El desarrollo de esta propuesta metodológica considera un autodiagnóstico inicial, resultados de auditorías internas y externas de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Todo esto conforme a un método de gestión y a la necesidad de proyectarse como una organización de excelencia sostenible.

1.1. Objetivo

Asegurar que cualquier persona que esté bajo el control de la organización se haga cargo de sus propias acciones en las tareas que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a que la acción de cualquier persona sea efectiva y competente con base en su educación, formación o experiencia.

2. MÉTODO TOMA DE CONCIENCIA (TC).

2.1 Toma de Conciencia (TC)

2.1.1 Norma internacional OHSAS 18001:2007¹

De acuerdo con la cláusula 4.4.2 de la norma internacional OHSAS 18001:2007 la organización debe establecer una metodología para hacer que las personas tomen conciencia de:

- Las consecuencias de seguridad y salud en el trabajo (SST), reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento y los beneficios de SST por un mejor desempeño personal.
- Las funciones, responsabilidades y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de SST con los requisitos del sistema de gestión de SST, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias.
- Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.²

2.1.2 Método TC

El método para evaluar la toma de conciencia de las personas considera la siguiente información:

- Autodiagnóstico inicial.
- Definición de competencias.
- Identificación de necesidades de acciones de formación.
- Gestión del programa de formación.
- Competencias comunicacionales.
- Evaluación de la eficacia.

¹ Norma Internacional OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

² Cláusula 4.4.2 norma Internacional OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 Autodiagnóstico inicial TC

El Método TC comienza con establecer, implementar y mantener (EIMM) un autodiagnóstico inicial para determinar la toma de conciencia en las personas. El autodiagnóstico incluye:

- Definición de competencias.
- Identificación de necesidades de acciones de formación.
- Gestión del programa de formación.
- Evaluación de la eficacia.

2.3 Definición de competencias.

El método TC continúa su proceso con la definición de competencias a cargo del grupo de interés de la organización, quien en conjunto con las personas que trabajan bajo el control de la organización define las competencias en seguridad y salud en el trabajo en el documento descriptor de cargo, los cuales se deben mantener actualizados.

Para la definición de competencias se puede utilizar la siguiente información:

- Educación.
- Formación en la valoración de los riesgos de SST.
- Formación en el control operacional.
- Formación asociada a requisitos legales aplicables.
- Formación asociada a la preparación y respuesta ante emergencia.
- Experiencia laboral.

Las competencias para trabajadores contratistas, son definidas en los contratos correspondientes y los registros que avalen el cumplimiento de las competencias definidas deben ser mantenidos por el grupo de interés de la organización

2.4 Identificación de necesidades de acciones de formación.

El método TC considera al jefe directo como la persona de interés para la identificación de necesidades de acción de formación en equipos de trabajo, ya que realizarán anualmente un análisis de brecha con cada una de las personas que se encuentran a su cargo. Todo esto con el fin de analizar las brechas entre las competencias definidas en los descriptores de cargo y las acciones actuales de las personas.

2.4.1 Modelo OSAR³

El jefe directo debe aplicar el Modelo OSAR para el análisis de brechas en las personas que se encuentran a su cargo de acuerdo a lo siguiente:

- Observador: La persona cuando piensa y se presenta en situaciones de alerta en su lugar de trabajo aparecen los juicios, las emociones y el cuerpo siente algo distinto.
- Sistema: Lugar de trabajo.
- Acciones: Aparecen acciones visibles (positivas y/o negativas) de acuerdo a los juicios definidos por el observador. Esto con el fin de identificar nuevas acciones que permitan el logro de resultados positivos en las personas.
- Resultado: La acción efectiva es el logro de un resultado positivo en las personas.

Las brechas de competencias son informadas al grupo de interés de la organización, quienes elaboran el programa de acciones de formación, indicando la actividad a realizar, fecha propuesta y responsable.

El programa de acciones de formación es aprobado por Gerencia e informado a las áreas correspondientes.

2.4.2 Competencias comunicacionales⁴

El grupo de interés de la organización debe incluir en las necesidades de acciones de la formación las competencias comunicacionales, con el fin de generar procesos de aprendizaje en las personas, que les

³ Modelo OSAR: Rafael Echeverría.

⁴ Gerencia Desarrollo Humano IST.

permitan desarrollar competencias comunicacionales y de liderazgo, para fortalecer y potenciar sus acciones en la organización.

Para la identificación de competencias comunicacionales se puede utilizar la siguiente información:

- Competencia comunicacional de orientación al aprendizaje: Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido.
- Competencia comunicacional de manejo de conflictos y negociación: Relacionarse y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en distintas situaciones.
- Competencia comunicacional de liderazgo: Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose a situaciones futuras y contribuyendo al desarrollo personal y profesional de estas.

2.5 Implementación del programa de acciones de formación

Las acciones de formación son coordinadas internamente o con entes externos y se debe registrar la participación de los trabajadores (lista de asistencia, certificado emitido por el relator interno o externo u otro tipo de registro).

El grupo de interés de la organización debe aplicar el Modelo EIMM para validar el correcto funcionamiento del programa de acciones de formación de acuerdo a lo siguiente:

- Establecer: Establecer actividades que contribuyan a resultados positivos en la organización.
- Implementar: Participar en actividades que contribuyan a la acción efectiva de las personas de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.
- Mantener: Mantener la acción efectiva de las personas de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.
- Mejorar: Mejorar continuamente la acción efectiva en las personas, con el fin de obtener resultados positivos en la organización.

El programa debe ser consistente con la identificación de necesidades de acciones de formación.

2.6 Evaluación de la eficacia para la toma de conciencia

El jefe directo, debe evaluar la eficacia de la acción de la formación entregada a las personas que se encuentran a su cargo, registrando esta información en la matriz de identificación de necesidades de acciones de formación y evaluación de la eficacia.

En el caso de no tener las competencias para evaluar la eficacia en el interior de la organización, prevalecerá la calificación otorgada por el organismo capacitador o algún grupo de interés de la organización.

La toma de conciencia se obtiene de acuerdo a los siguientes criterios de evaluación:

- Competencia: Orientación del Aprendizaje + Manejo de Conflictos y Negociación + Liderazgo.
- Acción efectiva: Acción + Formación + Experiencia.
- Toma de Conciencia: Competencia multiplicado por la acción efectiva.

Cada vez que en la evaluación se indique que la formación no fue eficaz, la organización debe tomar acciones de acuerdo con lo establecido en la identificación de necesidades de acciones de formación. Todo esto debe ser completado en el registro matriz de identificación de necesidades de acciones de formación y evaluación de la eficacia.

Cada vez que en la evaluación se indique que la formación fue eficaz, la organización no debe tomar acciones.

2.7 Criterios de evaluación de la eficacia para la toma de conciencia.

2.7.1 Competencia:

Conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el lugar de trabajo.

La competencia se obtiene por medio de la suma de 3 variables, los cuales son:

Orientación del Aprendizaje + Manejo de Conflictos y Negociación + Liderazgo

- **Orientación del aprendizaje (OA):** La persona incorpora los aprendizajes propuestos y muestra una actitud activa para su asimilación (Tabla 1: Criterio de evaluación de orientación del aprendizaje).
- **Manejo de conflictos y negociación (MCN):** La persona expresa las posiciones propias y considera las de los demás, buscando llegar a acuerdos aceptables en aquellas situaciones de diferencia interpersonal e intrapersonal (Tabla 2: Criterio de evaluación de manejo de conflictos y negociación).
- **Liderazgo (L):** La persona toma iniciativas que se comunican con convicción y coherencia estimulando a los demás (Tabla 3: Criterio de evaluación de liderazgo).

2.7.2 Acción efectiva:

Acción Efectiva: Es el cuidado de las acciones o actos de las personas para realizar tareas que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Acción + Formación + Experiencia

- **Acción:** Acción o acto de las personas para realizar tareas que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo (Tabla 4: Criterio de evaluación de acción).
- **Formación:** Todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización en el trabajo, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de las personas (Tabla 5: Criterio de evaluación de formación).
- **Experiencia:** Acumulación y desempeño de conocimientos y habilidades que una persona logra en el transcurso del tiempo (Tabla 6: Criterio de evaluación de experiencia).

2.8 Resultados de la toma de conciencia

Tabla 7: Resultados de evaluación.

Calificación	Valor
Es eficaz	Mayor a 90
No es eficaz	Menor o igual a 90

Tabla 8: Acciones a tomar.

Calificación	Acciones a Tomar
Es eficaz	No es necesario tomar acciones.
No es eficaz	La organización debe tomar acciones de acuerdo con lo establecido en la identificación de necesidades de acciones de formación. Esto significa la aplicación del modelo OSAR en las personas.

CONCLUSIONES.

Considerando el objetivo del trabajo y enunciado de la toma de conciencia de acuerdo con la norma OHSAS 18001:2007, se puede concluir que las empresas para generar un crecimiento sostenido, elevar su productividad y ser más competitivas para satisfacer las exigencias del mercado de alta exigencia y estándares, es fundamental la aplicación del método TC para asegurar su gestión, su nivel de competitividad con un desarrollo de innovación capaz de generar, excelencia en el funcionamiento de todo el sistema.

El método TC determina en cualquier persona que se encuentra bajo el control de una organización, el nivel de acción efectiva y competencia con base en su educación, formación o experiencia de acuerdo con:

- Las consecuencias de seguridad y salud en el trabajo (SST), reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento y los beneficios de SST por un mejor desempeño personal.
- Las funciones, responsabilidades y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de SST con los requisitos del sistema de gestión de SST, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias.
- Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.

Todo esto genera una estrategia dinámica e innovadora con un enfoque de desarrollo en las personas basado en un mejoramiento continuo a través del tiempo. El método TC permitirá adaptarse al cambio, generar nuevos espacios, abarcar niveles de sostenibilidad, sustentabilidad, competitividad y contribución a un estilo y forma de vida saludable en los lugares de trabajo. El método TC es un valor agregado, es competitividad en las empresas, y debe garantizar la protección de las personas y genera rentabilidad económica que es ineludiblemente un objetivo esencial en todas aquellas empresas que compiten.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda que todas aquellas organizaciones que se encuentran en proceso de implementación o certificación de estándares internacionales, como por ejemplo el estándar internacional OHSAS 18001:2007 incluyan en su sistema, el método TC, con el fin de aumentar el compromiso de las personas y asegurar un mejor funcionamiento de su sistema de gestión.

La aplicación del método TC en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es conforme a revisiones de auditorías de primera, segunda y tercera parte de acuerdo con la cláusula 4.4.2 de la norma internacional OHSAS 18001:2007.

BIBLIOGRAFÍA.

- Norma Internacional OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (página 6).
- Material de apoyo de la Gerencia Sistemas de Gestión del Instituto de Seguridad del Trabajo, Enero 2014, Santiago, Chile.
- Modelo OSAR de Rafael Echeverría. Diplomado de Competencias Comunicacionales de la Gerencia Desarrollo Humano del Instituto de Seguridad del Trabajo, Agosto 2013 (página 8), Santiago, Chile.

Tabla 1: Criterio de evaluación de orientación del aprendizaje.

Criterio	Valor máx.	Valor actual
Pone en práctica de forma disciplinada los enfoques, métodos y experiencias que se propone.	1	0
Comparte y asume los objetivos de aprendizaje propuestos.	1	0
Pregunta para aprender y se interesa por aclarar dudas.	1	0
Comprende los elementos que componen una disciplina.	1	0
Reconoce la relevancia de otros esquemas mentales diferentes a los suyos.	1	0
Suma Total	5	0

Ubicación, pagina 8 luego del punto Orientación del aprendizaje

Tabla 2: Criterio de evaluación de manejo de conflictos y negociación.

Criterio	Valor máx.	Valor actual
Tolera la frustración y acepta las contrariedades que surgen en la interacción con otros.	1	0
Es capaz de analizar y comprender las situaciones de conflicto, tomando conciencia de su posición y responsabilidad con el mismo.	1	0
Expresa con tranquilidad y claridad sus posiciones cuando surgen discrepancias.	1	0

Escucha y considera las posiciones de los demás.	1	0
Busca alternativas y soluciones aceptables en las discrepancias, facilitando y asumiendo los compromisos.	1	0
Suma Total	5	0

Ubicación, pagina 8 luego del punto Manejo de conflictos y negociación

Tabla 3: Criterio de evaluación de liderazgo.

Criterio	Valor máx.	Valor actual
Transmite con claridad lo que piensa moviendo a los otros a actuar.	1	0
Mantiene coherencia entre lo que dice y lo que hace.	1	0
Estimula a pensar.	1	0
Promueve la creatividad.	1	0
Expresa adecuadamente su reconocimiento por las acciones y aportes a los demás.	1	0
Suma Total	5	0

Ubicación, pagina 8 luego del punto Liderazgo

Tabla 4: Criterio de evaluación de acción.

Criterio	Valor
La persona ha realizado acciones que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo en el último año.	4
La persona ha realizado acciones que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo una vez al año hasta una vez al semestre.	2
La persona ha realizado acciones que puedan tener impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo más de una vez al semestre hasta diariamente.	1

Ubicación, pagina 8 luego del punto Acción

Tabla 5: Criterio de evaluación de formación.

Criterio	Valor
La persona siempre participa y transfiere el aprendizaje de las capacitaciones en su lugar de trabajo.	4
La persona casi siempre participa y transfiere el aprendizaje de las capacitaciones en su lugar de trabajo.	2
La persona no participa y tampoco transfiere el aprendizaje de las capacitaciones en su lugar de trabajo.	1

Ubicación, pagina 8 luego del punto Formación

Tabla 6: Criterio de evaluación de experiencia.

Criterio	Valor
La persona evidencia el desempeño de conocimientos y habilidades de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.	4
La persona evidencia medianamente el desempeño de conocimientos y habilidades de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.	2
La persona no evidencia el desempeño de conocimientos y habilidades de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.	1

Ubicación, pagina 8 luego del punto Experiencia

ANTECEDENTES CURRICULARES

Autor:

Nombres	Arnoldo Ismael
Apellidos	Ibacache Pincheira
Cedula de Identidad	16.130.475 -1

Cargo:

Consultor Gerencia de Sistema de Gestión del IST.

Organismo Administrador:

Instituto de Seguridad del Trabajo IST.