UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE VIÑA DEL MAR – JOSÉ MIGUEL CARRERA

PROPUESTA DE MEJORAS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN IST PARA CPHS.

Trabajo de Titulación para optar al Título
Profesional de Ingeniero en
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y AMBIENTALES

Alumno:
Gustavo Andrés Valdés Zúñiga.

Profesor Guía:
Alex Rojas Gutiérrez.

RESUMEN

KEYWORDS: COMITÉ PARITARIO, SISTEMA DE ACREDITACIÖN, ANÁLISIS, MOTIVACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO.

Se presenta un trabajo de análisis, el cual se divide en cinco capítulos, los cuales serán brevemente explicados a continuación.

En el primer capítulo, Antecedentes generales de la empresa, se presentan hitos históricos que ayudaron a la consolidación del Instituto de Seguridad del Trabajo, también se señalan las instalaciones más relevantes de la empresa en cada región, ya sean centros administrativos o centros de salud adheridos a la red interconectada de atención del Instituto de Seguridad del Trabajo, además de los rubros, procesos y servicios en los cuales la institución está involucrada.

Luego en el segundo capítulo, Marco teórico y legal, se realiza una recopilación de la legislación vigente aplicable al sistema de acreditación, además se presentan los postulados que se utilizarán para realizar el análisis, también se resume el sistema de acreditación en ítems para un mayor entendimiento del mismo.

Después en el tercer capítulo, Diagnóstico de la situación actual, se expone la problemática actual, la cual se basa en la mala distribución de las tareas, además se explica cómo dar cumplimiento a cada uno de los puntos de la acreditación; también se analiza cada punto del sistema de acreditación según los parámetros propuestos: motivación y trabajo en equipo.

En el cuarto capítulo, Sugerencias propuestas al sistema de acreditación, se ordena en tablas la información recabada para así poder realizar un análisis estadístico de las tablas mencionadas que permitirá realizar sugerencias más acertadas, también se catalogan las sugerencias según motivación o trabajo en equipo, además se ahonda en las “leyes” del trabajo en equipo más repetidas o influyentes en el análisis.

En el capítulo final, Conclusiones, se presentan distintas reflexiones respecto al análisis y también el como la mala distribución de las tareas afecta el desempeño del comité, además se desarrollan conceptos relevantes arrojados por el análisis realizado; aquellos conceptos son principalmente desprendidos de las sugerencias propuestas, también se señala que las mejoras o sugerencias propuestas solo serán realizadas de manera conceptual y no necesariamente serán aplicadas o presentadas al Instituto de Seguridad del Trabajo.

ÍNDICE

RESUMEN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **1**

OBJETIVOS **2**
OBJETIVO GENERAL **2**
OBJETIVOS ESPECÍFICOS **2**

ALCANCE **3**

CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES GENERALES DE LA EMPRESA **4**
1.1 HITOS HISTÓRICOS **4**
1.1.1. Primeros pasos 4
1.1.2. El organismo administrador como una exigencia legal 5
1.1.3. Excelencia e innovación 5
1.1.4. Consolidación 6

1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA **6**
1.2.1 XV Región – Arica y Parinacota 6
1.2.2 I Región - Tarapacá 7
1.2.3 II Región – Antofagasta 8
1.2.4 III Región – Atacama 8
1.2.5 IV Región – Coquimbo 9
1.2.6 V Región – Valparaíso 9
1.2.7 Región Metropolitana 10
1.2.8 VI Región – O'Higgins 10
1.2.9 VII Región – Maule 11
1.2.10 VIII Región – Biobío 12
1.2.11 IX Región – Araucanía 12
1.2.12 XIV Región – De los Ríos 13
1.2.13 X Región - De los Lagos 13
1.2.14 XI Región – Aysén 14
1.2.15 XII Región - Magallanes 14

1.3 ORGANIGRAMA **15**

1.4 RUBROS, PROCESOS Y SERVICIOS **16**
1.4.1 Rubros 16

1.4.2 Procesos 16
1.4.3 Servicios 17

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL 18

2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL 18
2.1 MARCO TEÓRICO **18**

2.2 MARCO LEGAL 20

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL 29
3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL **29**
3.1 DESCRIPCIÓN DEL ACTUAL SISTEMA DE ACREDITACIÓN **29**
3.1.1 Constitución. 29
3.1.2 Funcionamiento. 30
3.1.3 Buenas Prácticas. 32

3.2 ANÁLISIS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN SEGÚN LA MOTIVACIÓN 33
3.2.1 Constitución. 34
3.2.2 Funcionamiento. 35
3.2.3 Buenas Prácticas. 37

3.3 ANÁLISIS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN SEGÚN EL TRABAJO EN EQUIPO 39
3.3.1 Constitución. 41
3.3.2 Funcionamiento. 41
3.3.3 Buenas Prácticas. 45

CAPÍTULO 4: SUGERENCIAS PROPUESTAS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN. 48
4.1 CLASIFICACION DE LA INOFRMACIÓN **48**
4.1.1 División de Tareas 48
4.1.2 Teoría de las Necesidades 50
4.1.3 Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo 51

4.2 ANALISIS 54

4.3 SUGERENCIAS 55
4.3.1 Sugerencias Según la Teoría de las Necesidades 55
4.3.1.1 División de Trabajos en Equipo 55
4.3.1.2 Cuestionario 55

4.3.1.2 Interpretación del Cuestionario 57
4.3.2 Sugerencias según las 17 Leyes incuestionables del trabajo en equipo 58
4.3.2.1 Canales de comunicación expeditos 58
4.3.2.2 Catalizadores para cada equipo o grupo de trabajo 60
4.3.2.3 La necesidad de un marcador constante 62
4.3.2.4 Identidad: asumirla y propagarla 63
4.3.2.5 Confiabilidad, ganar y proyectar 65

CONCLUSIONES 67

BIBLIOGRAFÍA 69

ANEXOS 71
ANEXO A: "*LAS 17 LEYES INCUESTIONABLES DEL TRABAJO EN EQUIPO*" 71
ANEXO B: INFORMATIVO PROMOCION CPHS 75
ANEXO C: INSTRUCTIVO PROMOCION CPHS 76
ANEXO D: PROTOCOLO PROMOCION ORDEN LIMPIEZA CPHS 77
ANEXO E: TRIPTICO PROMOCION CPHS 77
ANEXO F: PRIORIZACION DE TAREAS ACREDITACION 79
ANEXO G: RUTA CRITICA SISTEMA DE ACREDITACION 81
ANEXO H: CARTA GANTT SISTEMA DE ACREDITACION 82
ANEXO I: FORMATO TIPO OBSERVACIONES 83
ANEXO J: FORMATO TIPO INSPECCIONES 84

INDICE DE FIGURAS

Figura 1-1 Instituto de Seguridad del Trabajo año 1957 5
Figura 1-2 IT Viña del Mar 6
Figura 1-3 Centro IST 7
Figura 1-4 Centro IST Arica 8
Figura 1-5 Centro IST Iquique 8
Figura 1-6 Centro IST Antofagasta 9
Figura 1-7 Centro IST Copiapo 9
Figura 1-8 Centro IST Coquimbo 10
Figura 1-9 Centro IST Valparaiso 10
Figura 1-10 Hospital clinico IST Santiago 11
Figura 1-11 Hospital Clinico Fundacion de Salud El Teniente Rancagua 12

Figura 1-12 Centro IST Curico 12
Figura 1-13 Hospital Clinico IST Talcahuano 13
Figura 1-14 Centro IST Temuco 13
Figura 1-15 Hospital Base de Valdivia 14
Figura 1-16 Centro IST Puerto Montt 14
Figura 1-17 Centro IST Coyhaique 15
Figura 1-18 Centro IST Punta Arenas 15

INDICE DE TABLAS

Tabla 4-1 Division de Tareas 50
Tabla 4-2 Teoria de las Necesidades 52
Tabla 4-3 Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo 54

SIGLAS Y SIMBOLOGÍAS

IST : Instituto de Seguridad del Trabajo.
CPHS : Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
SAC : Sistema de Acreditación.
DS : Decreto Supremo
DT : Dirección del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Los organismos administradores del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales surgen dentro de la realidad laboral nacional en el año 1968, contenidos dentro de la ley 16.744; mientras que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son exigidos desde el año 1969, bajo el alero del Decreto Supremo n° 54 y en conjunto con la ley anteriormente mencionada. A nivel macro, este organismo técnico empresa/trabajadores viene a mejorar las condiciones laborales a lo largo y ancho de nuestro país, y a su vez, retroalimentarse con su organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales correspondiente en temas netamente enfocados en la prevención de riesgos laborales.

Hoy en día, dentro de las variadas tareas realizadas por cada uno de los organismos administradores del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, encontramos las asesorías a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad como una de las más destacadas labores desempeñadas; puesto que permite a la mutualidad estar en contacto de manera directa y colaborativa con un organismo empresa/trabajadores que sabe mejor que nadie las necesidades y realidades locales de la organización a la cual representan.

Por consiguiente, se volvió una necesidad imperativa para el Instituto de Seguridad del Trabajo estandarizar las labores, acciones o propuestas mínimas que debiese realizar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad para cumplir sus responsabilidades de buena manera, por lo tanto, IST ideó un mecanismo de acreditación para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad adheridos al organismo, lo cual permite al Comité funcionar de manera óptima, independiente de cambios en los miembros o la directiva del mismo, ya que los planes de trabajo de ambos organismos estarán alineados y sincronizados.

Cabe mencionar que el sistema de acreditación IST para CPHS, al igual que otros tipos de certificaciones o acreditaciones, siempre pueden estar sujetas a modificaciones puntuales, puesto que a pesar de que éstos sistemas pudieran tener éxito y cumplir a cabalidad lo propuesto, siempre se debe aspirar a mejorar constantemente, por lo tanto sería ideal que todas las certificaciones fuesen revisadas exhaustiva y periódicamente afín de adaptarse a los constantes cambios, ya sean normativos, culturales, entre otros, que se presentan a través del tiempo.

Se pretende analizar todos los tópicos de la auditoría, punto a punto, para así lograr elaborar una serie de propuestas o recomendaciones que permitan al sistema de acreditación poder evolucionar y abarcar más temas relacionados a la prevención de riesgos y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; cabe destacar además que las propuestas o recomendaciones que pudieran surgir luego del análisis no necesariamente serán informados al organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes

del trabajo y enfermedades profesionales que aplica la anteriormente mencionada acreditación, puesto que, como se mencionó, son sólo sugerencias que no pretenden invadir las tareas realizadas por el IST.

Por lo tanto, a continuación se presenta un análisis punto por punto del actual sistema de acreditación IST para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; para así estar en condiciones de emitir posibles sugerencias que permitan contribuir a la mejora del sistema de acreditación propuesto por el organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Cabe destacar que luego del análisis, no se llevará a cabo la implementación de las sugerencias, ni el seguimiento de las mismas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Analizar el sistema de acreditación IST para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y proponer mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el sustento o base legal de cada uno de los puntos contenidos en el sistema de acreditación;

- Analizar cada uno de los puntos establecidos en el sistema de acreditación en base a la metodología seleccionada;

- Establecer recomendaciones orientadas a optimizar el desempeño de los CPHS sometidos al sistema de acreditación;

- Sugerir posibles cambios al sistema de acreditación IST para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

ALCANCE

El siguiente análisis al sistema de acreditación para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad está dirigido al Instituto de Seguridad del Trabajo, cuya casa matriz está ubicada en 1/2 Oriente 1175, en el edificio Plaza O'Higgins, comuna de Viña del Mar, Valparaíso. Está enfocado en sugerir posibles modificaciones al sistema de acreditación según los parámetros bajo el cual se analiza. Se espera lograr elaborar recomendaciones que permitan mejorar el funcionamiento del sistema de acreditación.

CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES GENERALES DE LA EMPRESA

1. ANTECEDENTES GENERALES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO

1.1 HITOS HISTÓRICOS

A continuación se presentan algunos hechos relevantes relacionados al Instituto de Seguridad del Trabajo, los cuales servirán para contextualizar el rol histórico del organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dentro de la realidad laboral nacional.

1.1.1. Primeros pasos

Hacía el final de 1957 se concretaba una idea que los empresarios reunidos en la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (Asiva) venían planificando hacía tiempo: la creación del Instituto de Seguridad de Asiva, que con la firma del acta de constitución el 31 de diciembre de ese año pasó a la historia como la primera mutualidad de empleadores de Chile.

El objetivo de estos empresarios pioneros, cuya notable visión contribuyó a mejorar la realidad laboral de la época, era la formación de una organización técnica especializada en la prevención de accidentes del trabajo, la recuperación del empleado y obrero lisiado, y proporcionar servicios de previsión y atención médica que tiendan a un mayor beneficio de los empleados, obreros y sus familias en general.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-1 Instituto de Seguridad del Trabajo año 1957

1.1.2. El organismo administrador como una exigencia legal

En 1965, y ya con el nombre de Instituto de Seguridad del Trabajo, el IST contaba con más de 125 empresas adherentes y 12 mil 500 trabajadores afiliados. Lo más destacable es que hasta ese momento aún no existía la ley que haría obligatoria esta afiliación, la Ley 16.744, que se promulgó en 1968.

En esa época el Instituto establece servicios desde Arica hasta Porvenir, puesto que la incorporación de la Compañía Chilena de Navegación Interoceánica (CCNI) hacía necesario contar con cobertura nacional. Así comienza la estrecha relación de IST con la actividad naviera del país, que se mantiene hasta el día de hoy.

1.1.3. Excelencia e innovación

Ya en 1970, el Hospital IST de Viña del Mar, en la misma ubicación que tiene hoy en día en calle Alvares, había ganado prestigio por la incorporación de conocimientos y técnicas avanzadas en el tratamiento y recuperación de pacientes accidentados, producto de las excelentes relaciones de los médicos de IST con sociedades científicas nacionales y extranjeras y un proceso de permanente perfeccionamiento de los profesionales.

Paralelamente, IST logró contactar y traer a Chile a Frank Bird, ingeniero norteamericano líder mundial en la nueva tendencia de la prevención: el control de pérdidas, quien dictó una serie de cursos de enorme éxito y que ayudaron a entender cómo debían resolverse los problemas de seguridad con una visión moderna e innovadora.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-2 IST Viña del Mar

1.1.4. Consolidación

En la década de los '80 se inicia una fuerte expansión de IST a lo largo de Chile, con la construcción de hospitales clínicos en Santiago y Talcahuano, clínicas en Puerto Montt, Los Andes, San Felipe y Punta Arenas, y policlínicos en Antofagasta, Iquique, La Calera, Arica y Quillota.

En las últimas décadas, IST continúa una trayectoria de permanente crecimiento y desarrollo, alcanzado la certificación ISO 9000 para los servicios médicos y preventivos en Viña del Mar y demás zonales, y ampliando constantemente el marco de acción y cobertura de la Prevención, la principal misión de IST[1].

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

Certificamos que el Sistema de Gestión de Calidad de:

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO
Viña del Mar, Chile

ha sido aprobado por Lloyd's Register Quality Assurance
de acuerdo con las siguientes Normas de Sistemas de Gestión de Calidad:

ISO 9002: 1994; NCh-ISO 9002.Of95

El Sistema de Gestión de Calidad es aplicable a:

Zonal Viña del Mar
Servicios de Prevención de Riesgos en las Areas de Gestión Preventiva, Seguridad Industrial, Higiene Industrial y Salud Ocupacional.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-3 Certificado IST

1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

A continuación se presentan algunas de las instalaciones de centros administrativos y de salud adheridos a la red interconectada de atención del Instituto de Seguridad del Trabajo, los cuales estarán mencionados según la ubicación geográfica en la que se encuentran.

1.2.1 XV Región – Arica y Parinacota

[1] IST. Historia del IST - Instituto de Seguridad del Trabajo. [en línea]< http://www.ist.cl/historia/ > [consulta: 19 de agosto de 2019]

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Arica; ubicado en Avda. 18 de Septiembre 1266, Arica. Tipo de atención: urgencia, primera atención, derivación y programado. Horario de atención médica y urgencia: lunes a sábado de 08:30 a 20:00 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-4 Centro IST Arica

- Policlínico IST Puerto Arica; ubicado al interior del recinto portuario de Arica. Cobertura y horario de atención médica las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave y derivación.

1.2.2 I Región - Tarapacá

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Iquique; ubicado en Eleuterio Ramírez 311, Iquique. Horario de atención urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-5 Centro IST Iquique

- Convenio Clínica Tarapacá – Iquique; ubicado en Barros Arana 1550, Iquique. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

1.2.3 II Región – Antofagasta

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Antofagasta; ubicado en calle Manuel Orella, Antofagasta. Horario de atención urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-6 Centro IST Antofagasta

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Calama; ubicado en Granaderos 3251, Calama. Horario de atención urgencia, las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado

1.2.4 III Región – Atacama

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Copiapó; ubicado en Vallejos 774, Copiapó. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado. Horario de atención médica y urgencia: 08:30 a 17:30 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-7 Centro IST Copiapo

- Centro Preventivo – Administrativo IST}, Centro de Atención Integral IST Vallenar; ubicado en Concepción 648, Vallenar. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado. Horario de atención médica y urgencia: 08:00 a 20:00 horas

1.2.5 IV Región – Coquimbo

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Coquimbo; ubicado en Avenida Alessandri 519, Coquimbo. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado. Horario de atención médica y urgencia: lunes a viernes de 08:00 a 00:00 horas; sábado y domingo de 10:00 a 20:00 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-8 Centro IST Coquimbo

- Convenio Clínica Regional Elqui – La Serena, ubicado en Avenida el Santo 1475, La Serena. Horario de atención médica y de urgencia las 24 horas. Tipo de atención: derivación y programado.

1.2.6 V Región – Valparaíso

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Hospital Clínico IST Viña del Mar; ubicado en Alvares 662, Viña del Mar. Tipo de atención: Urgencia grave. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-9 Centro IST Valparaiso

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Valparaíso, ubicado en Errázuriz 1914. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado

1.2.7 Región Metropolitana

- Centro Preventivo – Administrativo Agencia Norte, Centro de Atención Integral IST Quilicura, ubicada en Américo Vespucio 1720, Quilicura. Tipo de atención: urgencia, primera atención, derivación y programado. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-10 Hospital Clinico IST Santiago

- Hospital Clínico IST Santiago; ubicado en Placer 1410, comuna de Santiago. Tipo de atención: urgencia grave, derivación y programado. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas.

1.2.8 VI Región – O'Higgins

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Rancagua; ubicado en Carretera el Cobre 1330, Rancagua. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado. Horario de atención médica de 08:00 a 18:00 horas y urgencia las 24 horas.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-11 Hospital Clinico Fundación de Salud El Teniente Rancagua

- Convenio Hospital Clínico FUSAT - Rancagua, ubicado en Carretera el Cobre 1002. Horario de atención médica y de urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave, derivación y programado.

1.2.9 VII Región – Maule

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Curicó; ubicado en Avenida Alessandri 2019, Curicó. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-12 Centro IST Curicó

- Convenio Clínica Lircay – Talca, ubicada en 2 Poniente 1372, comuna de Talca. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave.

1.2.10 VIII Región – Biobío

- Centro de Atención Integral IST Concepción; ubicado en Lincoyán 334, Concepción. Horario de atención médica de 08:30 a 18:00. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Hospital Clínico IST Talcahuano, fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-13 Hospital Clinico IST Talcahuano

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Hospital Clínico IST Talcahuano; ubicado en Avenida Colón 3430, Talcahuano. Horario de atención médica y urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave, derivación y programado.

1.2.11 IX Región – Araucanía

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención IST Temuco; ubicado en Avenida Prieto Norte 299, Temuco. Horario de atención: lunes a viernes de 08:30 a 18:00. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-14 Centro IST Temuco

- Convenio Clínica Alemana – Temuco, ubicada en Senador Estébanez 645, Temuco. Horario de atención de urgencias las 24 horas. Tipo de atención: Urgencia grave y derivación.

1.2.12 XIV Región – De los Ríos

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención IST Valdivia; ubicado en Avenida Francia 1655, Valdivia. Horario de atención médica de 08:30 a 18:00 horas, urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-15 Hospital Base de Valdivia

- Convenio Hospital Base de Valdivia, ubicado en Calle Simpson 850. Horario de atención médica después de las 18:00 y urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave.

1.2.13 X Región - De los Lagos

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención IST Puerto Montt; ubicado en Avenida Diego Portales 2200, Puerto Montt. Horario de atención médica y urgencia de 08:30 a 18:00. Tipo de atención: urgencia grave, derivación y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-16 Centro IST Puerto Montt

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención IST Osorno; ubicado en Hermanos Phillipi 1470, Osorno. Horario de atención médica y urgencia de 08:30 a 18:00. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

1.2.14 XI Región – Aysén

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención IST Coyhaique; ubicado en Freire 199, Coyhaique. Horario de atención médica y urgencia desde 08:30 a 18:00. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-17 Centro IST Coyhaique

- Convenio Hospital Puerto Aysén, ubicado en Eleuterio Ramírez 1035. Horario de atención urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave.

1.2.15 XII Región - Magallanes

- Centro Preventivo – Administrativo IST, Centro de Atención Integral IST Punta Arenas, ubicado en Avenida Bulnes 1643, Punta Arenas. Horario de atención desde 08:00 a 13:00 y 14:00 a 18:00 horas. Tipo de atención: urgencia, primera atención y programado.

Fuente: http://www.ist.cl/

Figura 1-18 Centro IST Punta Arenas

- Convenio Hospital Clínico de Magallanes – Punta Arenas, ubicado en Avenida Bulnes 1448. Horario de atención médica y de urgencia las 24 horas. Tipo de atención: urgencia grave[2].

1.3 ORGANIGRAMA

A continuación se presentan a la administración superior del Instituto de Seguridad del Trabajo y a cada gerente zonal:

- Gerente General: Sr. Gustavo González Doorman.
- Gerente de Administración y Finanzas: Sr. Ignacio Beláustegui Contreras.
- Gerente de Prevención: Sr. Raúl Rojas Romero.
- Gerente de Cuidado y Desarrollo: Sra. Tania Labbé Toro.
- Gerente de Relacionamiento y Experiencias de Servicio: Sr. Aroldo Cárcamo Cabrera.
- Fiscal: Sr. Ricardo Acuña Roca.
- Gerente de Planificación y Estudios: Sra. Paulina Cuadra Miño.
- Gerente de Personas: Sr. Sergio Pinto Fernández.
- Gerente Médico: Sr. Ernesto Maturana Bascopé.
- Gerente Zonal Norte: Sr. René Vergara Araya.
- Gerente Zonal Centro: Sr. Einer Figueroa Santis.
- Gerente Zonal Metropolitano: Sra. Janice Kerr Morán.

[2] IST. Centros de Salud Mutualidad IST. [en línea] < http://www.ist.cl/centros-de-salud/?region=XV&tipoCentro=atencion_ist > [consulta: 19 de agosto de 2019]

- Gerente Zonal Sur: Sr. Oscar Olate Pinto.
- Gerente Zonal Sur Austral: Sr. Miguel Chamy Elizalde.
- Gerente Zonal Austral: Sra. Pamela Muñoz Sánchez[3].

1.4 RUBROS, PROCESOS Y SERVICIOS

A continuación se presenta una breve descripción de los rubros, procesos y servicios presentes dentro del Instituto de Seguridad del Trabajo; cabe destacar que lo anteriormente mencionado será revisado a grandes rasgos.

1.4.1 Rubros: Actualmente, el Instituto de Seguridad del Trabajo está presente en prácticamente todos los tipos de trabajos realizados a lo largo y ancho del país, puesto que debido a su rol de organismo administrador del seguro laboral, se exige legalmente que las empresas se suscriban a un organismo administrador, pudiendo ser éste el IST u otro; por lo que se asume que la variedad de rubros a los cuales presta asesoría el organismo es bastante amplia.

1.4.2 Procesos: Debido a que una organización como el IST, en su rol de organismo administrador del seguro laboral posee un gran abanico de tareas y responsabilidades, se buscó alguna fuente fiable para definir sus procesos, por lo cual es prudente mencionar que en el último estatuto publicado por el Instituto de Seguridad del Trabajo, en el título I artículo 5°, se definen las funciones del IST para el logro de sus fines:

- Desarrollar en forma permanente actividades en el ámbito de la seguridad social y, en especial, en la administración del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Mantener una organización especializada para la ejecución de acciones sistemáticas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y de salud ocupacional, destinadas a controlar los riesgos laborales a que estén expuestos los trabajadores y al control de las pérdidas que para las empresas se deriven de esos accidentes; entro otros.
- Mantener una infraestructura médico-asistencial y recursos humanos y tecnológicos que garanticen la atención oportuna y eficiente del trabajador accidentado o enfermo profesional.
- Otorgar atención médica preventiva a los trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales conocidos y que, potencialmente, puedan afectar su estado de salud.

[3] IST. Directores y ejecutivos – Instituto de Seguridad del Trabajo. [en línea] <http://www.ist.cl/directores-y-ejecutivos/#vtxt_cuerpo_T4 > [consulta: 20 de agosto de 2019]

- Rehabilitar y/o reeducar al accidentado y al enfermo profesional.
- Promover, fomentar, patrocinar y financiar actividades y programas de instrucción e impartir acciones de capacitación educacional, ocupacional o laboral, en materias o disciplinas relacionadas con el objeto y finalidades de la Corporación, pudiendo realizar todos los cursos, seminarios y talleres necesarios con tal fin.
- Evaluar, diseñar, desarrollar y ejecutar estudios, trabajos de investigación, programas y, en general, acciones de colaboración a las entidades empleadoras en materias de medio-ambiente, calidad, productividad y otras, que relacionadas con la prevención de los accidentes que afectan a las personas, propiedad y procesos, contribuyan a mejorar su calidad de vida y el entorno en que ellas se desenvuelven.
- Mantener una organización administrativa adecuada que permita el oportuno cumplimiento de las prestaciones económicas a que se encuentra obligada la Institución, de conformidad a las normas legales y reglamentarias vigentes o que se dicten a futuro;
- En general, ejecutar cualquier otra actividad de seguridad social y de salud que se acuerde, y que le permita desarrollar la legislación vigente, o que se dicte a futuro

1.4.3 Servicios: Los servicios otorgados, a grandes rasgos, pueden ser clasificados como: prestaciones médicas (en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales), prestaciones económicas (en caso de invalidez o incapacidad) y asesoría profesional en prevención de riesgos laborales y ambientales.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1 MARCO TEÓRICO

Debido a que el foco fundamental de éste análisis estará netamente puesto sobre el Sistema de Acreditación SAC para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad propuesto por el Instituto de Seguridad del Trabajo, se vuelve una necesidad imperativa establecer ciertos parámetros y clarificar algunos conceptos que ayudarán al desarrollo de la propuesta:

- El Sistema de Acreditación SAC para CPHS contiene tres ítems de evaluación: constitución del CPHS, funcionamiento del CPHS y buenas prácticas del CPHS; el promedio de cada uno de éstos ítems indicará el resultado final obtenido por el CPHS.
- El ítem de constitución tiene sólo 3 puntos a evaluar, en el funcionamiento se evalúan 15 aspectos y, respecto a las buenas prácticas, se consideran 10 tópicos.
- El puntaje asignado dependerá directamente del punto a calificar; pudiendo llegar a haber tópicos que tienen como puntaje 3, 5 o 7. Se sumarán en cada ítem los puntajes asignados por el evaluador, según el cumplimiento del punto que éste pudiese apreciar, para luego expresar el nivel de cumplimiento en porcentaje.
- Actualmente, el CPHS aprueba la certificación propuesta por el IST obteniendo un 85% del puntaje total.
- Se analizarán los puntos del sistema de acreditación según lo que proponen distintos académicos respecto a la motivación y el trabajo en equipo, y en base a lo anterior, se propondrán mejoras teóricas.
- Se entenderá como una correcta constitución del CPHS todo lo indicado en el DS n°54, luego se considerarán los parámetros propuestos por el sistema de acreditación, a pesar de que éstos ya pudieran estar insertos dentro de lo solicitado en el decreto supremo anteriormente mencionado.
- Se entenderá como el *correcto funcionamiento* de un CPHS si el organismo interno de la empresa es capaz de cumplir todo lo indicado respecto a sus funciones (artículo 24, DS n°54), luego se considerarán los parámetros propuestos por el sistema de acreditación, a pesar de que éstos ya pudiesen estar insertos dentro de lo solicitado en el decreto supremo mencionado anteriormente.
- El Centre de Seguretat i Salut Laboral, Plaça d'Eusebi Güell, ubicado en Barcelona, España; en su editorial emitida el 4 de octubre de 2011, plantea que las

buenas prácticas relacionadas al ámbito preventivo se pueden definir como: *"…toda forma innovadora de actuación profesional que aporta mejoras relevantes, en términos de efectividad o de pertinencia, y que es susceptible de ser transferida a un ámbito general."* Este centro de seguridad y salud laboral aclara algunos conceptos relevantes relacionados a las buenas prácticas en el ámbito de prevención de riesgos laborales: *"La efectividad se refiere a la optimización de resultados, tanto en términos de salud (resultados finales) como de exposición (resultados inmediatos) o de mejora del desempeño (resultados intermedios)[4]"*.

- Cabe destacar que todo lo anteriormente mencionado y extraído de la publicación del Centre de Seguretat i Salut Laboral, Plaça d'Eusebi Güell está principalmente basado a su vez en dos publicaciones: "Metodología para la identificación y el análisis de buenas prácticas en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo social Europeo" propuesto por Asenjo C, Olavarri R y Rivero A para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y además de los escritos propuestos por Robson L, Clarke J, Cullen K, Bielecky A, Severin C, Bigelow P, Irvin E, Culyer A y Mahhod Q en *"The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review.",* publicado en Safety Science en el año 2007.
- Es preciso señalar que el análisis respecto a la motivación se centrará en la teoría de las necesidades*"*, y para el trabajo en equipo, se extraerá información relevante del escrito propuesto por el estadounidense John C. Maxwell: *"The 17 indisputable laws of teamwork",* publicado en 2001, el cual profundiza sobre la importancia del trabajo en equipo. Además, lo propuesto por James A. F. Stoner, R. Edward Freeman y Daniel R. Gilbert, en el escrito "Management", el cual abarca prácticamente todos los aspectos relacionados a la administración dentro del ambiente laboral, posee conceptos interesantes que ayudarán en el análisis.

[4] BOIX, Peré, RODRIGUEZ DE PRADA, Antonio. Buena práctica profesional y calidad de la prevención: una iniciativa de transferencia impulsada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [en línea]. Archivos de prevención de riesgos laborales, 2011, 14 (4) < http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=2013> [consulta: 8 de septiembre de 2019]. ISSN 1138-9672.

2.2 MARCO LEGAL

A continuación se presentan las leyes y decretos nacionales aplicables y relacionados al Sistema de Acreditación SAC para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad propuesto por el Instituto de Seguridad del Trabajo:

2.2.1 Código del Trabajo de Dirección del Trabajo[5], edición actualizada al 1 de Enero de 2019: En el libro II, título I, artículo 184 establece:

- "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.
- Los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.
- Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.
- La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.
- El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores."

---

[5] DIRECCION DEL TRABAJO. Código del Trabajo, artículo 184 [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145784.html>[consulta: 8 de junio de 2019]

2.2.2 Ley N° 16744[6] del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Previsión Social (Febrero, 1968): Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- En el Título I, se establece la Obligatoriedad del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las personas protegidas por el seguro y el carácter de la afiliación de los trabajadores. Artículo 2°: "Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas: a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices; b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel; d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares. El Presidente de la República…"
- En el Título II se aclaran las contingencias cubiertas por el Seguro; se define accidente de trabajo, trayecto y enfermedad profesional. Artículo 5°: "Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. Se considerarán también…"
- El Título III establece quienes serán los encargados de la administración del Seguro Social, y quienes serán los fiscalizadores de los mismos. Artículo 8°: "La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes"
- En el Título IV se plantea el carácter de la cotización y el financiamiento del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableciendo la cotización básica y cotización adicional diferenciada. Artículo 15°: "El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos: a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad

[6] LEY CHILE. Ley 16.744. [en línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650 > [consulta: 8 de junio de 2019]

empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles…"

- En el Título V establece las prestaciones, las cuales están catalogadas como preventivas, médicas y económicas; también es preciso mencionar que se clasifican los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales según los efectos que produzcan (incapacidad, invalidez o muerte). Artículo 27°: "Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan: 1.- Que producen incapacidad temporal; 2.- Que producen invalidez parcial; 3.- Que producen invalidez total; 4.- Que producen gran invalidez, y 5.- Que producen la muerte."
- En el Título VI se plantea la evaluación, reevaluación y revisión de incapacidades. Artículo 58°: "La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. Las resoluciones…"
- El Título VII trata netamente sobre la prevención de riesgos profesionales; y en su artículo 66° plantea las funciones que debe desempeñar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, lo cual es, obviamente, de vital relevancia para el Sistema de Acreditación IST para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Artículo 66°: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones: 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección; 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa; 4.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; 5.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo. El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores. El reglamento…"
- En el Título VII se plantean las disposiciones finales, como por ejemplo: artículo 76°: "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador…"

2.2.3 Decreto Supremo N° 54[7] del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Marzo, 1969): Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Se citarán algunos artículos de relevancia:

- Artículo 1°: "En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Si la empresa tuviera faenas…"
- Artículo 3°: "Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente."
- Artículo 16°: "Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa. En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, le pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%...."
- Artículo 21°: "Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada."
- Artículo 24°: "Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad: 1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedad en el ambiente de trabajo, como ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminación del aire, etc. La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios: A. Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo. B. Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores; C. Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación. 2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad. Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y, además,

[7] LEY CHILE. DS 54. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336> [consulta: 8 de junio de 2019]

elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales : A. El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que puedan constituir riesgos posibles accidentes o enfermedades profesionales. B. Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí; C. Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador; D. Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa; E. Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados. 3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos: A. Nombre del accidentado y su trabajo; B. Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas; C. Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere; D. Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convengan E. Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses. Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión. Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes

informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla. 4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador. 5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales. 6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo, y 7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos"

2.2.4 Decreto Supremo N° 40[8] del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Previsión Social (Febrero, 1969): Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

- Título I: Disposiciones generales. Artículo 1°: El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo"
- Título II: De las Mutualidades de Empleadores y Empresas de Administración Delegada. Artículo 3°: "Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas; a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos."
- Título III: De los departamentos de prevención de riesgos. Artículo 8°: "Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y

[8] LEY CHILE. DS 40. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130> [consulta: 8 de junio de 2019]

desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica."

- Título IV: De las estadísticas de accidentes. Artículo 13°: "Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad. La información comprendida en este artículo y en el precedente deberá ser comunicada al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale. Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán comunicar mensualmente a ella las informaciones señaladas en el inciso precedente, a fin de que la Mutualidad las comunique, a su vez, al Servicio Nacional de Salud, en la forma que éste señale."
- Título V: De los reglamentos internos. Artículo 14°: "Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador."
- Título VI: De la obligación de informar de los riesgos laborales. Artículo 21°: "Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos."

2.2.5 Decreto Supremo N° 594[9] del Ministerio de Salud (Septiembre, 1999): Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Dada la extensión del Decreto Supremo, sólo se citarán algunos artículos referenciales que componen el check-list formato "informe técnico legal" para la evaluación de las disposiciones legales fundamentales relacionadas con las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, requerido

[9] LEY CHILE. DS 594. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766 > [consulta: 8 de junio de 2019]

por el Sistema de Acreditación del Instituto de Seguridad del Trabajo para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

- Artículo 1°: “El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales. Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.”
- Artículo 3°: “La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.”
- Artículo 7°: “Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.”
- Artículo 12°: “Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.”
- Artículo 22°: “En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.”
- Artículo 28°: “Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas. El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo,

dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.”

- Artículo 32°: “Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.”
- Artículo 39°: “Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.”
- Artículo 47°: “Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.”

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.1 DESCRIPCIÓN DEL ACTUAL SISTEMA DE ACREDITACIÓN

La finalidad del sistema de acreditación para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad es garantizar el óptimo funcionamiento del Comité suscrito, enfatizando el rol preventivo que debe tener cualquier organización interna de éste carácter, además de brindar la posibilidad, en el caso de superar la acreditación, de sentar bases de trabajo firmes, claras y proyectables; situación de vital utilidad para cualquier empresa. Además, cuenta con un detallado manual de consulta para miembros el cual es bastante práctico y contribuye a la realización de cada uno de los tópicos. A continuación se presenta una breve descripción de cómo dar cumplimiento a todos los puntos contenidos en el sistema de acreditación propuesto por el Instituto de Seguridad del Trabajo para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

3.1.1 Constitución.

3.1.1.1 ¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?: Se debe enviar un acta de la elección de los representantes de los trabajadores a la inspección del trabajo correspondiente (además el o la secretaria del CPHS debe guardar una copia); se debe recibir de vuelta la copia del acta de la elección timbrada por la inspección del trabajo.

3.1.1.2 ¿Tiene constituido la empresa él o los Comités Paritarios que le corresponden?: Se debe constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad según lo establecido en el DS n° 54. El acta de constitución debe encontrarse físicamente presente en el libro de documentos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.1.3 ¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?: Se debe solicitar al organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que realice un curso de orientación de prevención de riesgos a los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Se debe

mantener una copia del certificado u otro documento que acredite la participación en la capacitación en el libro de documentos del Comité.

3.1.2 Funcionamiento.

3.1.2.1 ¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?: Se debe mantener un registro que acredite las reuniones requeridas según la ley aplicable vigente, por medio de actas realizadas por el o la secretaria del CPHS en cada reunión. Éstas deben quedar registradas en el libro de documentos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.2.2 Revisión de aspectos legales DS 594: Se debe hacer una revisión del cumplimiento de los aspectos mencionados en el DS 594: *Sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo*. Debe realizarse una check-list tipo "informe técnico legal" que verifique el cumplimiento del decreto supremo mencionado anteriormente.

3.1.2.3 Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se debe mantener un registro de análisis de accidentes y enfermedades profesionales, el cual debe ser actualizado constantemente.

3.1.2.4 Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Se debe realizar una recolección de antecedentes básicos respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales presentes en la organización, además de otros datos relevantes como información sobre capacitaciones, propuestas realizadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, entre otras.

3.1.2.5 Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado. Deben establecerse objetivos según las conclusiones que arrojó el diagnóstico base.

3.1.2.6 Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos. Luego del diagnóstico base y los objetivos propuestos, debe establecerse un plan de trabajo enfocado en las brechas encontradas en el diagnóstico base. La delineación del plan de trabajo será de responsabilidad de los miembros del Comité Paritario y el asesor en prevención de riesgos designado por el organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3.1.2.7 Identificar y corregir conductas inseguras. Se debe generar un programa de observaciones planeadas y no planeadas para así identificar y corregir las conductas inseguras presentes en los trabajadores. Es recomendable realizar el programa de observaciones según lo encontrado en el análisis de accidentes laborales, puesto que éstos indicarán los grupos de trabajadores más accidentados.

3.1.2.8 Identificar y corregir condiciones inseguras. Se debe generar un programa de inspecciones planeadas y no planeadas para identificar las condiciones sub estándar que pudiesen presentar equipos y materiales. Es recomendable realizar el programa de inspecciones según lo encontrado en el análisis de accidentes laborales, puesto que éstos indicarán las zonas de trabajo más propensas a sufrir desviaciones que pudiesen provocar pérdidas.

3.1.2.9 Realizar promoción de la prevención. El uso de afiches, diarios murales, promoción de capacitaciones, entre otras, son de vital importancia para la difusión de la prevención de riesgos y la salud laboral, tarea clave del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.2.10 Realizar promoción del autocuidado. Se recomienda establecer normas básicas de autocuidado, así como también establecer protocolos de conductas apropiadas en el ambiente de trabajo.

3.1.2.11 Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Debe realizarse una acabada investigación en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para así establecer y ejecutar las medidas correctivas correspondientes y mantener un registro adecuado y actualizado respecto a las situaciones que pudiesen mermar la salud de los trabajadores.

3.1.2.12 Promover el orden y la limpieza en la empresa. Se debe establecer un protocolo básico para ordenar y despejar las áreas de trabajo que pudiesen presentar riesgos para la salud de los trabajadores. Éste debe ser periódico y documentado para así mantener un registro de cumplimiento.

3.1.2.13 Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética. Los afiches y señalética relacionada a la salud laboral y la prevención de riesgos profesionales brindan la oportunidad de obtención de reconocimiento de parte de los trabajadores hacia el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.2.14 Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité Se debe mantener almacenados de manera física todos los archivos o documentos

referentes al CPHS. Se recomienda respaldar de manera digital toda la información relevante relacionada al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.2.15 Se evalúa la gestión del CPHS. Debe generarse un documento (encuesta, check-list, informe de gestión etc.) que permita evaluar el desempeño del CPHS.

3.1.3 Buenas Prácticas.

3.1.3.1 ¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?: Se debe solicitar al organismo administrador del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades que realice un curso del funcionamiento del CPHS a los miembros del Comité Paritario. Se debe mantener una copia del certificado u otro documento que acredite la participación en la capacitación en el libro de documentos del Comité Paritario.

3.1.3.2 ¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS?: se deben tener documentadas todas las medidas de control o recomendaciones emitidas por el CPHS en el libro de documentos del Comité Paritario para así acreditar la existencia de las mismas.

3.1.3.3 ¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación?: En caso de que ocurriese un accidente el CPHS debe invitar al trabajador siniestrado a exponer su experiencia con el fin de que éste no vuelva a ocurrir. Para acreditar el cumplimiento del presente tópico debe registrarse en el acta de reunión del CPHS la experiencia relatada por el trabajador accidentado.

3.1.3.4 ¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa?: A lo menos una vez al año se debe invitar a otro CPHS a realizar una visita con el fin de compartir experiencias y recomendaciones. Estas acciones deben quedar registradas en el acta de reunión, o bien, documentadas de otra manera; aunque para dar cumplimiento al punto debe estar documentado en el libro de documentos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.1.3.5 ¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?: Los CPHS de excelencia pueden optar a sistemas de distinción, postulando para los mismos vía asesor de prevención de riesgos asignado por el Instituto de Seguridad. Cabe destacar que la frecuencia de ésta acción es anual.

3.1.3.6 ¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?: Se debe hacer llegar, de manera física o

digital, una copia del acta de reunión del CPHS a la(s) autoridades pertinentes según la empresa.

3.1.3.7 Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada. Debe encontrarse vigente una vitrina con información respecto al CPHS, la cual debe ser comprobada en la visita a terreno del auditor.

3.1.3.8 Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores. Los trabajadores deben conocer a los integrantes del CPHS, así como también las acciones o medidas impulsadas por el CPHS; lo cual debe ser comprobado por el auditor en su visita a terreno.

3.1.3.9 Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización. Deben incluirse en el programa de trabajo del CPHS actividades relacionadas a la difusión de la prevención de riesgos y la salud laboral entre los trabajadores, las cuales deben ser realizadas periódicamente.

3.1.3.10 Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización. Debe incluirse dentro del programa de trabajo la participación regular en capacitaciones por parte de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

3.2 ANÁLISIS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN SEGÚN LA MOTIVACIÓN

La motivación es un aspecto fundamental en el desempeño de cualquier trabajo, independiente de que éste sea realizado en grupo o individualmente, por lo que se vuelve conveniente analizar el sistema de acreditación IST para CPHS bajo los postulados de *"The Achieving Society"*, de David McClelland en el cual plantea la *teoría de las necesidades*[10], la cual, vista de manera superficial, define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independiente de su cultura o sexo. Además, plantea que todos los individuos poseen tres aspectos claves relacionados con la motivación: la necesidad de logro (deseo de excelencia, trabajo bien realizado), necesidad de poder (obtención de reconocimiento, imponer ideas) y necesidad de afiliación (ser popular, constante contacto con los demás). La teoría plantea que los individuos se encuentran

[10] ESTRATEGIA MAGAZINE. Teoría de las Necesidades – Estrategia Magazine. [en línea] <https://www.estrategiamagazine.com/marketing/teorias-de-las-necesidades-jerarquia-de-laq-necesidades-maslow-herzberg-alderfer-atkinson/> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas:

- En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso (necesidad de logro). Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

- Por otra parte los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz.

- La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores; pero que a la larga es vital para formar un grato ambiente de trabajo. Se caracteriza por personas cuyo motivador dominante es el querer pertenecer al grupo o equipo, para ellas prevalece la colaboración sobre la competencia. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podría producir que un gerente, más que por el sólo hecho de su cargo, se gane la confianza y el respeto de su equipo de trabajo; lo que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se observa claramente una relación entre las necesidades de afiliación, logro y poder.

Por lo tanto, y según lo expuesto anteriormente, se analizarán todos los puntos de la acreditación IST para CPHS bajo los postulados de McClelland; cabe señalar que el sistema contiene puntos que son directas derivaciones del marco legal imperante, por lo que algunos puntos podrán ser analizados cabalmente, mientras que otros, al ser directas implicancias legales, no poseen mucha cantidad de matices; la ley simplemente se acata y se cumple:

3.2.1 Constitución.

3.2.1.1 ¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?: Aspecto netamente legal.

3.2.1.2 ¿Tiene constituido la empresa él o los Comités Paritarios que le corresponden?: La constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad sugiere directa relación con la necesidad de afiliación, por razones claras: el CPHS es una instancia clara de trabajo en equipo, si se propicia un ambiente grato de colaboración entre los miembros, claramente se optimizará el trabajo del mismo, supliendo bastamente la necesidad de afiliación que pudiese tener algún miembro del Comité.

3.2.1.3 ¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?: Aparte de ser un aspecto legal, el punto hace directa alusión a la obtención de conocimientos, a la necesidad de logro: destacar, obtener reconocimiento y ampliar las capacidades. La búsqueda de conocimientos es claramente una búsqueda de excelencia.

3.2.2 Funcionamiento.

3.2.2.1 ¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?: Aspecto netamente legal, aunque bastante interesante para ser analizado según los postulados de McClelland, debido a su amplitud. La reunión en sí, es una clara necesidad de afiliación; y para que la reunión sea exitosa, organizada y bien definida, alguno de los miembros de la directiva del Comité debe destacar su necesidad de poder, ser capaz de influenciar a los demás miembros y ser el director de orquesta de una reunión lo más fluida posible.

3.2.2.2 Revisión de aspectos legales DS 594: Aspecto netamente legal. Alusión a la necesidad de afiliación, normalmente las inspecciones y observaciones son realizadas por un grupo de trabajo previamente establecido. Es de vital importancia que alguno de los miembros del equipo de trabajo tenga la motivación asociada al poder para así guiar a sus compañeros en pos de realizar el mejor trabajo posible.

3.2.2.3 Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asociado a la necesidad de logro. Es de suma importancia para que las labores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad sean de excelencia mantener un registro estadístico actualizado constantemente

3.2.2.4 Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Aspecto relacionado a la afiliación y la necesidad de logro. Es de suma importancia recopilar la información como equipo, trabajar colaborativamente con los anteriores miembros del Comité, puesto que, como su

nombre lo indica, es la base del programa de trabajo, por lo tanto, mientras más acertado y preciso sea el diagnóstico, más acertado y preciso será el programa de trabajo del Comité.

3.2.2.5 Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado. Es vital establecer objetivos claros que permitan establecer mejorías futuras en el desempeño del Comité, por lo tanto, es de vital importancia que los miembros encuentren una adecuada motivación relacionada a la necesidad de desempeñar un buen trabajo.

3.2.2.6 Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos. Es claro que el aspecto más importante es la motivación asociada al logro; desarrollar un programa de trabajo de excelencia producirá una sensación bastante grata a los miembros del Comité y a su vez optimizará sus labores.

3.2.2.7 Identificar y corregir conductas inseguras. La afiliación toma aún más importancia que en las inspecciones, puesto que al relacionarse directamente con otras personas, es conveniente que la persona encargada encuentre motivación al estar en contacto directo con los demás.

3.2.2.8 Identificar y corregir condiciones inseguras. Alusión a la necesidad de afiliación, normalmente las inspecciones y observaciones son realizadas por un grupo de trabajo previamente establecido. Es de vital importancia que alguno de los miembros del equipo de trabajo tenga la motivación asociada al poder para así guiar a sus compañeros en pos de realizar el mejor trabajo posible.

3.2.2.9 Realizar promoción de la prevención. Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución, por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.2.10 Realizar promoción del autocuidado Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución, por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.2.11 Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La idea de investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es evitar que vuelvan a producirse. Si los miembros encargados de la investigación realizan recomendaciones acertadas, probablemente el accidente no ocurrirá nuevamente. Si los miembros encuentran motivación tratando de realizar el mejor trabajo posible para dar cumplimiento a este punto, debiese disminuir la cantidad de accidentes.

3.2.2.12 Promover el orden y la limpieza en la empresa. El orden y la limpieza propician un ambiente de trabajo más grato; un ambiente de trabajo más grato propicia un mejor trabajo, por lo tanto, si el Comité se encuentra en búsqueda de la excelencia y el reconocimiento debe propiciar por todos los medios posibles ambientes de trabajo más gratos.

3.2.2.13 Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética. Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución, por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.2.14 Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité Aspecto relacionado a la necesidad de logro. Si el encargado de la documentación realiza un óptimo trabajo, y mantiene los documentos bien organizados y ordenados, facilitará las gestiones de los demás miembros. Es de suma importancia que el encargado de la tarea encuentre la motivación adecuada para realizar el mejor trabajo posible.

3.2.2.15 Se evalúa la gestión del CPHS. La evaluación del desempeño es una directa alusión a la necesidad de realizar el mejor trabajo posible. Si el Comité se esforzó y cumplió los objetivos previamente planteados, los miembros sentirán gran satisfacción y orgullo, por lo tanto debiesen hallar gran motivación en el hecho de ejecutar un trabajo de excelencia.

3.2.3 Buenas Prácticas.

3.2.3.1 ¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?: El punto hace directa alusión a la obtención de

conocimientos, a la necesidad de logro: destacar, obtener reconocimiento y ampliar las capacidades. La búsqueda de conocimientos es claramente una búsqueda de excelencia.

3.2.3.2 ¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS?: Asociada a la motivación por logros. El seguimiento de las medidas de control claramente busca el cumplimiento de las mismas, y por lo tanto, asegura y compromete la realización del trabajo.

3.2.3.3 ¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación?: Oscila entre la motivación por afiliación y la necesidad de reconocimiento. El cumplimiento de una tarea directamente asociada a la relación entre los miembros del Comité y los trabajadores otorgará gran reconocimiento al Comité dentro de la organización.

3.2.3.4 ¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa?: Al igual que el punto anterior, está asociado a la motivación por afiliación y la necesidad de reconocimiento. Se obtendrá el reconocimiento ante organismos similares en base a la construcción de redes con distintos Comités.

3.2.3.5 ¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?: Asociado a la necesidad de reconocimiento, y obviamente, a la motivación de realizar un trabajo de excelencia. Sólo los Comités de excelencia podrán optar a sistemas de distinción propuestos por la mutualidad, por lo tanto, es de vital importancia realizar el mejor trabajo posible.

3.2.3.6 ¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?: Asociado a la motivación por el reconocimiento y el buen trabajo. Mantener activos los canales de comunicación con los altos mandos propiciará el reconocimiento del Comité en la empresa, y, a su vez es claramente el camino a seguir para realizar el mejor trabajo posible, puesto que si se cuenta con el apoyo de los altos mandos, el Comité optimizará sus labores.

3.2.3.7 Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución,

por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.3.8 Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores. Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución, por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.3.9 Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización. Directamente relacionado a la necesidad de afiliación, la cual señala que el individuo se motiva ayudando a otra gente, le agrada ser popular y estar en contacto con los demás, por lo tanto la promoción debe ser encargada preferentemente a personas extrovertidas, con el fin de optimizar los resultados de la labor. El Comité en general tiene la necesidad de ser importante en la institución, por lo tanto encuentra motivación respecto a las necesidades asociadas al poder y al reconocimiento.

3.2.3.10 Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización. La búsqueda de conocimientos es una clara alusión a la búsqueda de la excelencia. Es claro señalar que mientras más conocimientos posea el individuo respecto a las labores que debe desempeñar, mejor podrá desempeñar su labor.

3.3 ANÁLISIS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN SEGÚN EL TRABAJO EN EQUIPO

A modo de contextualización; James Stoner, en su libro de *Administración (Management)*[11], define a los equipos como dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común. Señala además que en las organizaciones, desde siempre, han existido dos tipos claros de equipos: los formales; designados deliberadamente por la gerencia o el alto mando, e informales; resultantes de interacciones regulares entre varias personas. Las principales funciones de un grupo de trabajo informal podrían definirse como: la mantención de normas y valores que sus

[11] STONER, James, FREEMAN, Edward, GILBERT JR, Daniel. Management (Administración) [en línea], Sexta Edición < https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf#page=2> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

miembros tienen en común; la sensación de satisfacción, posición y seguridad social (principalmente en empresas grandes); la comunicación, se crean otros canales informales que pueden llegar a complementar a los formales; y la resolución de problemas, debido a los lazos formados por el grupo, los miembros se animan, ayudan y apoyan entre sí lo cual puede ayudar a resolver problemas que se presenten en el camino.

¿Cómo lograr que los equipos sean efectivos?, lineamientos para los *Comités* de trabajo, procedimientos formales:

- Se deben definir las metas del Comité con toda claridad, de preferencia por escrito. Esto enfocará las actividades del Comité y enfocará la definición de lo que supuestamente hará el Comité.
- Se debe especificar la autoridad del Comité. ¿Se encargará el Comité meramente de investigar, asesorar y recomendar o tendrá autoridad pare poner en práctica las decisiones?
- Se debe determinar el tamaño ideal del Comité. Si cuenta con menos de cinco miembros, podrán disminuir las ventajas de trabajar en equipo. El potencial de los recursos del grupo aumenta conforme el tamaño del grupo aumenta. El tamaño dependerá de las circunstancias, pero tratándose de muchas tareas el número ideal de miembros para un Comité va de cinco a diez. Con más de diez o quince miembros, el Comité suele desbocarse, de tal manera que dificulta que cada miembro puede influir en el trabajo.
- Se debe seleccionar a un presidente del consejo; hombre o mujer, con base en su capacidad para dirigir una junta; es decir, para propiciar la participación de todos los miembros del Comité, para evitar que las juntas se atasquen en cuestiones irrelevantes y para encargarse del papeleo necesario. (suele ser útil nombrar a un secretario permanente para que se ocupe de las comunicaciones)
- Se debe distribuir la orden del día, y todo el material requerido para la reunión, a todos los miembros, antes de la junta, con el propósito de que se preparen. Esto aumenta la probabilidad de que todos estén preparados con aportaciones informadas y que vayan al grano.
- Las juntas deben empezar y terminar a la hora señalada. La hora en que terminarán se debe anunciar desde el principio.

Por lo tanto, y según lo expuesto anteriormente, se analizarán todos los puntos de la acreditación IST para CPHS orientado a el trabajo en equipo, enfocado principalmente en el análisis realizado a los postulados del escrito "*Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*[12]", de John C. Maxwell, (revisar anexo A). Es

[12] MAXWELL, John. Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo [en línea] < http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Trabajo.en.equipo.pdf> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

preciso señalar que el foco de análisis sólo podrá ser desarrollado en puntos específicos de la acreditación, puesto que el sistema contiene puntos que son directas derivaciones del marco legal imperante, por lo que algunos puntos podrán ser analizados cabalmente, mientras que otros, al ser directas implicancias legales, no poseen mayor análisis; la ley simplemente se acata y se cumple:

3.3.1 Constitución.

3.3.1.1 ¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?: Aspecto netamente legal.

3.3.1.2 ¿Tiene constituido la empresa él o los Comités paritarios que le corresponden?: Los miembros del comité deben tener clara la importancia del trabajo en equipo y a su vez tratar de ser el mejor compañero posible para así alcanzar los objetivos propuestos (*ley de lo trascendental*). El comité debe asignar responsabilidades y tareas, por lo que la selección de dichos cargos no puede ser tomada a la ligera; al contrario, la o las personas seleccionadas deben ser capaces de lograr lo que se proponen e ir constantemente aspirando a más, actuar como *catalizador* y responsabilizarse de que el equipo trabaje como debe.

3.3.1.3 ¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?: Aparte de ser un aspecto legal, la obligatoria adquisición de conocimientos por parte de los representantes de los trabajadores fortalece sus capacidades y por tanto fortalece al equipo en general (*ley de la cadena*). Además, el tiempo y esfuerzo de parte de los miembros del equipo, invertido en su desarrollo personal a través del curso de orientación, brindará *dividendos* en el desempeño del equipo.

3.3.2 Funcionamiento.

3.3.2.1 ¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?: Los miembros del equipo deben ser capaces de visualizar el *cuadro completo* y no interponer sus intereses o ambiciones personales en perjuicio del correcto funcionamiento del equipo. Además, deben estar abiertos los canales de *comunicación* dentro del equipo, puesto que es fundamental que todos los miembros del comité sean capaces de apoyarse y trabajar unidos para así alcanzar todo lo propuesto; por tanto estas reuniones son una oportunidad importante para los miembros ya que pueden demostrar compromiso, capacidad y constancia para así generar lazos que permitan un trabajo cohesionado (*ley de la confiabilidad*).

3.3.2.2 Revisión de aspectos legales DS 594: A pesar de ser un aspecto legal, los miembros del equipo designados para la revisión deben tener clara la visión y tarea del comité para así realizar el mejor trabajo posible (*ley de la brújula*). Además, los miembros del equipo deben designar a uno o más miembros como los encargados de las inspecciones y observaciones, los cuales deben preocuparse de que las mismas se lleven a cabo como corresponde. (*ley del catalizador*).

3.3.2.3 Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se debe mantener un registro actualizado de todos los incidentes de seguridad sucedidos en la organización, para así tener clara la realidad a la cual el grupo se enfrenta; además de poder recabar información necesaria para la realización de las labores del comité (*ley del marcador*).

3.3.2.4 Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Una vez recabada la información respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el equipo será capaz de interpretar la situación y realizar el diagnóstico respectivo de acuerdo a los antecedentes recabados. El comité podrá fijar o replantear objetivos más realistas según los resultados que arroje el diagnóstico (*ley del marcador*). Aunque, mientras más compleja sea la tarea mayor es la necesidad de contar con un equipo fuerte capaz de enfrentar todos los desafíos propuestos, sin importar la dificultad de los mismos, por lo que los encargados de realizar el diagnóstico deben orientar a los demás miembros según la situación lo requiera. (*ley del monte Everest*).

3.3.2.5 Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado. Al momento de plantear los objetivos, se debe tener certeza respecto a lo que se quiere lograr como grupo y no anteponer las ambiciones personales por sobre los intereses del grupo (*ley del cuadro completo*). Además, el líder debe extender su visión hacia todos sus compañeros para guiar y ayudar a sus pares, y también, ser un factor importante al momento de fijar objetivos y metas realistas (*ley de la brújula*)

3.3.2.6 Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos. Al momento de plantear los objetivos, se debe tener certeza respecto a lo que se quiere lograr como grupo y no anteponer las ambiciones personales por sobre los intereses del grupo (*ley del cuadro completo*). También, deben designarse miembros del equipo que actúen como *catalizadores* y se responsabilicen de que el plan o programa resulte según lo presupuestado. A su vez, los miembros del equipo deben estar dispuestos a salir de su zona de confort o sacrificar una mayor cantidad de energía o tiempo para que el programa pueda cumplirse (*ley del cuadro completo*).

3.3.2.7 Identificar y corregir conductas inseguras. Los miembros del comité deben designar a uno o más miembros como los encargados de las inspecciones y observaciones, los cuales deben preocuparse de que las mismas se lleven a cabo como corresponde. (*ley del catalizador*). Las observaciones requieren un trato directo entre las personas, por lo cual la *comunicación* de los encargados de las observaciones para con los observados debe ser receptiva, responsable y realista. Las actitudes conductas inseguras pueden llegar a ser muy perjudiciales para la organización, por lo que previa observación el grupo debe definir lo que se considerará como una conducta insegura para así erradicarla lo antes posible. (*ley de la manzana podrida*).

3.3.2.8 Identificar y corregir condiciones inseguras. : Los miembros del comité deben designar a uno o más miembros como los encargados de las inspecciones y observaciones, los cuales deben preocuparse de que las mismas se lleven a cabo como corresponde. (*ley del catalizador*). Además, las inspecciones ayudarán al comité a obtener más información respecto a la realidad imperante en la organización, lo cual brindará la oportunidad al equipo de realizar cambios en la gestión en caso de ser necesario (*ley del marcador*).

3.3.2.9 Realizar promoción de la prevención. La prevención es un valor, por lo tanto todos los miembros del comité deben adoptarlo como tal, por tanto, aunque las personas designadas para la promoción de la prevención deben ser extrovertidas, siempre deben considerar a la prevención como un valor compartido por todos los miembros del grupo (*ley de la identidad*). La promoción requiere de canales de *comunicación* sin obstrucciones entre los designados para la tarea y los demás miembros del comité, para así apoyarse y compartir ideas; y los designados para la labor y los demás miembros de la organización que aún no asumen a la prevención como un valor; para que así todos puedan reconocer a la prevención como un valor organizacional.

3.3.2.10 Realizar promoción del autocuidado El autocuidado es un valor, por lo tanto todos los miembros del comité deben adoptarlo como tal, por tanto, aunque las personas designadas para la promoción del autocuidado deben ser extrovertidas, siempre deben considerar a la prevención y el autocuidado como un valor compartido por todos los miembros del grupo (*ley de la identidad*). La promoción requiere de canales de *comunicación* sin obstrucciones entre los designados para la tarea y los demás miembros del comité, para así apoyarse y compartir ideas; y los designados para la labor y los demás miembros de la organización que aún no asumen a la prevención y el autocuidado como un valor; para que así todos puedan reconocer al autocuidado como un valor organizacional.

3.3.2.11 Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales requiere de un trato directo entre las personas, por lo tanto, la *comunicación* de los encargados de las investigaciones para con los trabajadores siniestrados debe ser receptiva, realista y responsable. La confianza no se regala, se gana, por lo tanto el comité debe estar trabajando constantemente en la imagen que proyecta al resto de la organización para que así el trabajador siniestrado relate el acontecimiento de manera espontánea y fluida con el encargado de la investigación (*ley de la confiabilidad*). También, lo expuesto por los trabajadores siniestrados servirá de mucho para la designación de los lugares de trabajo inspeccionados o grupos de trabajadores observados, puesto que expondrá la realidad imperante en la organización, lo cual ayudará a reafirmar el plan o programa actual o guiará posibles modificaciones para el mismo. (*ley del marcador*).

3.3.2.12 Promover el orden y la limpieza en la empresa. Al igual que la prevención y el autocuidado, el orden y la limpieza deben ser considerados como un valor, por lo tanto todos los miembros del comité deben adoptarlos como tal (*ley de la identidad*). La promoción requiere de canales de *comunicación* constantemente abiertos y sin obstrucciones entre los designados para la tarea y los demás miembros del comité, para así apoyarse y compartir ideas; y los designados para la labor y los demás miembros de la organización que aún no consideran al orden y la limpieza como un valor; para que así todos los miembros de la organización puedan reconocerlo como tal.

3.3.2.13 Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética. Los encargados de la promoción deben actuar como *catalizadores* y preocuparse de que el espacio designado para el CPHS se mantenga constantemente actualizado y visible para los trabajadores. A su vez, la promoción requiere personas que reflejen los valores y convicciones de los miembros del comité (*ley de la identidad*), además, la promoción requiere de canales de *comunicación* constantemente abiertos y sin obstrucciones entre los designados para la tarea y los demás miembros del comité, para así apoyarse y compartir ideas; y los designados para la labor y los demás miembros de la organización a los cuales se les quiere hacer llegar información respecto a actividades del comité o prevención y autocuidado.

3.3.2.14 Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité. Si el equipo cuenta con toda la documentación asociada al comité podrá contextualizar la realidad actual a la que se enfrenta el grupo, por lo que se tendrá la posibilidad de realizar ajustes en el plan o programa en caso de ser necesario (*ley del marcador*).

3.3.2.15 Se evalúa la gestión del CPHS. La autoevaluación a la gestión del comité brindará al equipo la oportunidad de plantear todas sus experiencias y expectativas dentro del comité, y contrastar las mismas con sus pares; además de exponer la realidad a la cual el comité está suscrito, lo cual permitirá hacer cambios en el plan o programa, o en el modo de encarar las distintas labores del comité (*ley del marcador*). También, se podrá evaluar el desempeño de cada sub grupo de trabajo dentro del equipo, lo cual puede llevar a un reajuste en las labores designadas dentro del comité, ya que el equipo solo puede alcanzar su máximo potencial a medida que cada miembro encuentre la posición en la que se desempeñe de mejor manera (*ley de la especialización*).

3.3.3 Buenas Prácticas.

3.3.3.1 ¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?: Aparte de ser un aspecto legal, la obligatoria adquisición de conocimientos por parte de los representantes de la empresa fortalece sus capacidades y por tanto fortalece al equipo en general (*ley de la cadena*). Además, el tiempo y esfuerzo de parte de los miembros del equipo, invertido en su desarrollo personal a través del curso de orientación, brindará *dividendos* en el desempeño del equipo.

3.3.3.2 ¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS? Se requiere de una persona comprometida con las labores del comité que sea capaz de actuar como *catalizador* y se responsabilice de que las medidas de control se realicen tal y como el equipo lo recomendó. Además, el seguimiento de las medidas de control dispuestas por el comité permitirá al grupo contextualizar la realidad de la organización lo cual brindará la oportunidad de realizar ajustes en caso de que así se estime necesario (*ley del marcador*).

3.3.3.3 ¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación? La confianza no se regala, se gana; por lo tanto, para así obtener la confianza de parte de todos los actores de la organización es necesario demostrar que el comité está realmente preocupado por la salud y seguridad de los trabajadores, y una de las formas de demostrarlo es invitando a un trabajador siniestrado a relatar el acontecimiento en cuestión para que el comité pueda tomar cartas en el asunto y así hacer todo lo posible para evitarlo en el futuro (*ley de la confiabilidad*). Es necesario que el comité mantenga todos los canales y vías de *comunicación* abiertas, especialmente para con los trabajadores de la organización que no forman parte del comité, puesto que ellos pueden brindar opiniones o experiencias que conduzcan a un mejor desempeño del comité; cabe destacar que

la comunicación entre los miembros del comité y los demás trabajadores de la organización debe ser receptivo, responsable y realista.

3.3.3.4 ¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa? El equipo debe estar dispuesto a salir de su zona de confort, tomar riesgos e intentar abrir nuevos caminos para así desarrollar todo el potencial del equipo; los miembros del equipo deben estar dispuestos a comprometer su tiempo y velar por los intereses del equipo antes de los intereses personales, aunque no deben dejar de lado su desarrollo personal (*ley del precio*). También, la *comunicación* permitirá realizar cambios positivos en el equipo, puesto que incrementa el compromiso y la conexión, por lo tanto, toda actividad o interacción que pueda llegar a fortalecer el vínculo entre los miembros del equipo será vista como positiva; además, reunirse con otros equipos de trabajo que poseen el mismo foco permitirá al equipo y sus participantes compartir ideas y experiencias con otros grupos e individuos de similares labores, lo cual ayudará al desarrollo de los miembros del equipo.

3.3.3.5 ¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?: La moral alta es un exagerador que puede llegar a magnificar todo lo bueno que le está sucediendo al equipo, por lo tanto, siempre y cuando el comité este realizando una buena labor, el grupo estará en posición de solicitar algún tipo de distinción para así continuar con este ímpetu y energía que acarrea la moral alta (*ley de la moral alta*).

3.3.3.6 ¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?: La confianza debe ganarse; por ende, para así obtener la confianza de parte de todos los actores de la organización es necesario demostrar que el comité está realmente preocupado por la salud y seguridad de los trabajadores, y una de las formas de demostrarlo es manteniendo informados a los altos mandos de todo lo que sucede en las reuniones del comité, para así transparentar las acciones del grupo (*ley de la confiabilidad*). Es necesario que el comité mantenga todos los canales y vías de *comunicación* abiertas, especialmente con los altos mandos, puesto que ellos deben ser informados de primera fuente de todas las medidas propuestas por el comité. La comunicación para con los altos mandos debe ser franca y directa, pero a la vez respetuosa y cortés.

3.3.3.7 Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada. Uno de los aspectos que se ve fortalecido con una apropiada promoción relacionada a la prevención de riesgos es la confianza transmite el grupo hacia el resto de la organización, por lo que mantener una vitrina visible y actualizada aumentará la

credibilidad del comité (*ley de la confiabilidad*). También, es necesario que los encargados de la vitrina tengan claros los valores del equipo y sean capaces de representarlos y proyectarlos a través de la vitrina (*ley de la identidad*).

3.3.3.8 Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores. Es sabido que la confianza debe ganarse, por lo tanto, todas las acciones que promuevan la seguridad de los trabajadores deben ser bien acogidas por la organización, puesto que para poder promover la seguridad en la familia de los trabajadores es necesario primero obtener la confianza del trabajador en cuestión (*ley de la confiabilidad*). A su vez, si el grupo es capaz de adoptar y promover valores tales como la seguridad o el autocuidado será más simple impregnar éstos valores en resto de la organización y sus familias. (*ley de la identidad*).

3.3.3.9 Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización. Para poder realizar una adecuada difusión relacionada a campañas de seguridad es necesario que los encargados de la tarea sean capaces de presentar la actitud adecuada y renunciar a sus ambiciones personales para así visualizar el *cuadro completo* y poder llevar a cabo las tareas de difusión de la mejor manera posible. Además, el o los líderes del equipo deben ser capaces de identificar claramente su visión y brindar todas las herramientas necesarias para guiar al equipo y así plasmar dicha visión (*ley de la brújula*). A su vez, si el grupo es de cohesionarse y poseer valores y una visión en común se crearán lazos más fuertes dentro del equipo, lo cual ayudará a realizar cualquier tipo de difusión de mejor manera, ya que los valores ayudan a establecer la norma para el desempeño del equipo (*ley de la identidad*).

3.3.3.10 Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización. El tiempo, esfuerzo o dinero invertidos en desarrollar al equipo o a algún miembro no específico no suele verse reflejado a corto plazo, pero si brindará sus frutos a mediano o largo plazo, por lo tanto, toda capacitación, seminario o congreso del cual pudiesen participar los miembros del comité será un fortalecimiento en sus capacidades y por ende una mejora en el desempeño del equipo (*ley de los dividendos*).

CAPÍTULO 4: SUGERENCIAS PROPUESTAS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN.

4. SUGERENCIAS PROPUESTAS AL SISTEMA DE ACREDITACIÓN

4.1 CLASIFICACION DE LA INOFRMACIÓN

Antes de realizar las recomendaciones o sugerencias pertinentes se debe catalogar cada uno de los tópicos o tareas según su contenido; los cuales serán de carácter: administrativo, de promoción, inspecciones y observaciones, e investigación de accidentes; además, se debe ordenar la información recogida en el análisis para así establecer las principales variantes que pudiesen ser consideradas según la *teoría de las necesidades* y *las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo* para futuras sugerencias; se presentarán tablas resumiendo el análisis realizado:

4.1.1 División de Tareas

A continuación se presenta una tabla con la división de las tareas del sistema de acreditación:

Tabla 4-1 División de Tareas

N°	Tópico de la acreditación	Grupo de Trabajo
1	**Constitución.**	
1.1	¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?	Administrativo
1.2	¿Tiene constituido la empresa él o los Comités Paritarios que le corresponden?	Administrativo
1.3	¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?	Administrativo
2	**Funcionamiento.**	
2.1	¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?	Administrativo
2.2	Revisión aspectos legales DS 594.	Inspecciones/ observaciones

2.3	Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	Investigación de accidentes
2.4	Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Investigación de accidentes
2.5	Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado.	Administrativo
2.6	Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos.	Administrativo
2.7	Identificar y corregir conductas inseguras.	Inspecciones/ observaciones
2.8	Identificar y corregir condiciones inseguras.	Inspecciones/ observaciones
2.9	Realizar promoción de la prevención.	Promoción
2.10	Realizar promoción del autocuidado.	Promoción
2.11	Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Investigación de accidentes
2.12	Promover el orden y la limpieza en la empresa.	Promoción
2.13	Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética.	Promoción
2.14	Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité.	Administrativo
2.15	Se evalúa la gestión del CPHS.	Administrativo
3	**Buenas Prácticas**	
3.1	¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?	Administrativo
3.2	¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS?	Administrativo
3.3	¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación?	Investigación de accidentes
3.4	¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa?	Promoción
3.5	¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?	Administrativo
3.6	¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?	Administrativo
3.7	Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada.	Promoción
3.8	Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores.	Promoción
3.9	Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización.	Promoción

3.10	Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización.	Administrativo

Fuente: Elaboración propia basada en información recopilada

4.1.2 Teoría de las Necesidades

A continuación se presentan en una tabla los resultados del análisis enfocado en la teoría de las necesidades:

Tabla 4-2 Teoría de las Necesidades

N°	Tópico de la acreditación	Necesidad Asociada
1	**Constitución.**	N/A
1.1	¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?	N/A
1.2	¿Tiene constituido la empresa él o los Comités Paritarios que le corresponden?	A
1.3	¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?	L
2	**Funcionamiento.**	N/A
2.1	¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?	A, P
2.2	Revisión aspectos legales DS 594.	A, P
2.3	Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	L
2.4	Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	A, L
2.5	Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado.	L
2.6	Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos.	L
2.7	Identificar y corregir conductas inseguras.	A
2.8	Identificar y corregir condiciones inseguras.	A, P
2.9	Realizar promoción de la prevención.	A, P
2.10	Realizar promoción del autocuidado.	A, P

2.11	Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	L
2.12	Promover el orden y la limpieza en la empresa.	P
2.13	Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética.	A, P
2.14	Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité.	L
2.15	Se evalúa la gestión del CPHS.	L
3	**Buenas Prácticas**	N/A
3.1	¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?	L
3.2	¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS?	L
3.3	¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación?	A, P
3.4	¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa?	A, P
3.5	¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?	P, L
3.6	¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?	P, L
3.7	Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada.	A, P
3.8	Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores.	A, P
3.9	Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización.	A, P
3.10	Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización.	L

Fuente: Elaboración propia basada en información recopilada

A: Afiliación.

L: Logro.

P: Poder.

N/A: No aplica.

4.1.3 Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo

A continuación se presentan en una tabla los resultados del análisis enfocado en la teoría de las necesidades:

Tabla 4-3 Las 17 Leyes incuestionables del trabajo en equipo

N°	Tópico de la acreditación	Ley(es) Asociadas
1	**Constitución.**	N/A
1.1	¿Se informó a la inspección del trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?	N/A
1.2	¿Tiene constituido la empresa él o los Comités Paritarios que le corresponden?	1, 6
1.3	¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores del CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?	5, 17
2	**Funcionamiento.**	N/A
2.1	¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?	2, 9, 14
2.2	Revisión aspectos legales DS 594.	6, 7
2.3	Mantener registro y análisis estadístico de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	11
2.4	Realizar diagnóstico base de la situación actual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	4, 11
2.5	Existencia de objetivos definidos en base al diagnóstico desarrollado.	2, 7
2.6	Desarrollar programas de trabajo asociados a los objetivos definidos.	2, 6, 10
2.7	Identificar y corregir conductas inseguras.	6, 8, 14
2.8	Identificar y corregir condiciones inseguras.	6, 11
2.9	Realizar promoción de la prevención.	13, 14
2.10	Realizar promoción del autocuidado.	13, 14
2.11	Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	9, 11, 14
2.12	Promover el orden y la limpieza en la empresa.	13, 14
2.13	Promover la seguridad mediante la mantención de afiches y señalética.	6, 13, 14
2.14	Se cuenta con un archivo de la documentación enviada y recibida por el Comité.	11
2.15	Se evalúa la gestión del CPHS.	3, 11
3	**Buenas Prácticas**	N/A
3.1	¿Los representantes de la empresa tienen un curso de orientación en funcionamiento del CPHS?	5, 17

3.2	¿Se realiza seguimiento a las medidas de control recomendadas por el CPHS?	6, 11
3.3	¿El CPHS invita a los trabajadores que han sufrido un accidente a que expongan su situación?	9, 14
3.4	¿El CPHS invita a otros CPHS de otras empresas a visitar sus instalaciones o viceversa?	10, 14
3.5	¿El CPHS solicita a su empresa que le presente sistemas de distinciones en su mutualidad o similar?	16
3.6	¿Se envía copia de actas de las reuniones del CPHS al gerente general de la empresa y/o sus principales directivos?	9, 14
3.7	Se mantiene una vitrina del CPHS con información relevante y actualizada.	9, 13
3.8	Se promueve la seguridad en la familia de los trabajadores.	9, 13
3.9	Se realizan campañas de seguridad con temas relevantes para la organización.	2, 7, 13
3.10	Los integrantes del CPHS participan en capacitaciones, seminarios, congresos realizados por el IST u otra organización.	17

Fuente: Elaboración propia basada en información recopilada

1: Ley de lo trascendental.
2: Ley del cuadro completo.
3: Ley de la especialización.
4: Ley del Monte Everest.
5: Ley de la cadena.
6: Ley del catalizador.
7: Ley de la brújula.
8: Ley de la manzana podrida.
9: Ley de la confiabilidad.
10: Ley del precio.
11: Ley del marcador.
12: Ley de la banca de apoyo.
13: Ley de la identidad.
14: Ley de la comunicación.
15: Ley de la ventaja.
16: Ley de la moral alta.
17: Ley de los dividendos.
N/A: No aplica.

4.2 ANALISIS

Complementando lo expuesto anteriormente, se pueden realizar las siguientes aseveraciones:

- El total de tópicos analizados es de 27, cabe destacar que un tópico puede contener una o más necesidades o leyes referentes al mismo; pero será asociado a solo un grupo de trabajo.
- Respecto a la teoría de las necesidades, la necesidad de afiliación y poder son las más repetidas, puesto que fueron relacionadas a 14 tópicos cada una; mientras que, la necesidad de logro fue relacionada a 13 puntos de la acreditación.
- Las labores de promoción fueron las más asociadas a la necesidad de poder o reconocimiento, aunque también la mayoría de dichas labores requieren de personas que puedan motivarse ayudando a lo demás, como señala la necesidad de afiliación propuesta en los postulados de McClelland.
- Las tareas asociadas a la investigación de accidentes fueron relacionadas mayoritariamente con la necesidad de logro; y en menor medida con la necesidad de afiliación.
- Las labores asociadas a la inspección y observación fueron relacionadas en mayor medida a la necesidad de afiliación, aunque también, en menor medida, a la necesidad de poder o reconocimiento.
- Por tanto, los miembros que puedan motivarse con la necesidad de poder o reconocimiento deben ser destinados a labores de promoción, las personas que logran motivarse sabiendo que deben realizar un trabajo de excelencia, como indica la necesidad de logro, deben ser destinados a tareas de investigación de accidentes; mientras que, las personas que se motivan al ayudar a los demás, como indica la necesidad de afiliación, deben ser destinadas a labores de inspección y observación.
- La ley de la comunicación fue la más repetida dentro de los tópicos de la acreditación con un total de 10 menciones, seguida de la ley del catalizador, ley del marcador y ley de la identidad, con 7 asociaciones cada una, mientras que la ley de la confiabilidad tuvo 6 relaciones encontradas.
- Las labores administrativas fueron mayormente asociadas a la ley del cuadro completo, la ley del catalizador, la ley del marcador y la ley de los dividendos.
- Las tareas de promoción fueron casi siempre relacionadas a la ley de la identidad y la ley de la comunicación.
- La investigación de accidentes tuvo más cercanía con la ley de la confiabilidad, la ley del marcador y la ley de la comunicación.
- Las labores relacionadas a inspecciones/observaciones fueron mayoritariamente relacionadas a la ley del catalizador.

4.3 SUGERENCIAS

En base a lo expuesto en capítulos anteriores y según el análisis propuesto en el punto anterior, se pueden realizar sugerencias o recomendaciones al sistema de acreditación SAC propuesto por IST; dichas sugerencias serán realizadas en base a los postulados de la "*teoría de las necesidades*" y "*Las 17 Leyes incuestionables del trabajo en equipo*"

4.3.1 Sugerencias Según la Teoría de las Necesidades

4.3.1.1 División de Trabajos en Equipo

Dentro del punto de funcionamiento, establecer un ítem que permita designar o establecer los equipos de trabajo, estos dividiéndose entre promoción, investigación de accidentes e inspecciones/observaciones. Cabe destacar que también existen puntos netamente administrativos que serán responsabilidad de la directiva. Para sustentar lo expuesto respecto a la determinación de equipos se presentará un breve cuestionario que ayudará y guiará a los miembros del comité a seleccionar los equipos de trabajo posibles. El cuestionario será de selección múltiple, de tres alternativas por pregunta las cuales indicarán las inclinaciones de los miembros respecto a las necesidades de afiliación, poder y logro; las cuales ya fueron previamente asociadas a labores de promoción, investigación de accidentes e inspecciones/observaciones.

4.3.1.2 Cuestionario

Luego del exhaustivo análisis al sistema de acreditación IST para Comités Paritarios, se determinó que se deben definir grupos de trabajo para así abordar las tareas con mayor orden y productividad; cabe destacar que las tareas del sistema de acreditación pueden ser divididas entre labores de promoción, investigación de accidentes e inspecciones/observaciones. Para poder determinar en qué grupo de trabajo el miembro se sentirá más motivado es necesario realizar preguntas que abarquen situaciones laborales, además de preguntas relacionadas a situaciones comunes para así observar cómo actuará cada persona en determinadas situaciones que pudiesen presentarse.

Las preguntas pueden hacer referencias a visiones u opiniones grupales o personales para así ver cómo actúa cada miembro bajo distintos puntos de vista. Es preciso acotar que el presente cuestionario sólo servirá como una guía para orientar a los

miembros del equipo, la interpretación de los resultados del cuestionario ayudará a los miembros del comité a crear los equipos de trabajo más adecuados según la situación lo requiera, lo cual permitirá al comité en general trabajar más motivados según la teoría de las necesidades de McClelland y por ende ser más productivos, siempre y cuando sea el cuestionario sea respondido con total honestidad. Cabe destacar que no hay respuestas correctas o incorrectas, puesto que cada respuesta dependerá de la visión que tenga el miembro encuestado.

En consecuencia, se presenta el siguiente cuestionario de selección múltiple para determinar la orientación a la tarea en la que el miembro pueda llegar a estar más motivado según la teoría de las necesidades:

1- ¿Cuál cree usted que es la mejor alternativa para promocionar la seguridad y salud en el trabajo?

   A- Con cifras y datos duros que denoten y avalen los avances realizados por el departamento de prevención de riesgos y el CPHS.
   B- Estableciendo un plan de promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro del plan de trabajo del comité.
   C- Involucrando a la mayor cantidad trabajadores posibles en actividades del CPHS, por ejemplo, invitando a trabajadores accidentados a relatar su experiencia.

2- ¿Cuál cree usted que debiese ser el rol o papel principal del CPHS cuando un trabajador se accidenta?

   A- Buscar capacitación u orientación para el o los trabajadores que pudiesen sufrir un siniestro similar.
   B- Establecer, como CPHS, un procedimiento de trabajo seguro para evitar que el siniestro vuelva a ocurrir.
   C- Investigar las causas del accidente y establecer medidas de control que efectivamente permitan que el o los trabajadores expuestos puedan trabajar más seguros.

3- Si usted fuese un alto mando de la organización con eximio poder de decisión, ¿cuál sería, a su juicio el mayor beneficio que usted obtendría de este cargo o situación?

   A- El poder para tomar decisiones relevantes dentro de la organización.
   B- La capacidad de generar alianzas o vínculos beneficiosos con otras áreas u organizaciones.

C- La necesidad inherente al cargo de realizar una función de excelencia y tomar decisiones beneficiosas para la organización.

4- ¿Cuál cree usted que es la labor más importante que desempeña el CPHS dentro de la organización?

A- La investigación de accidentes, puesto que le permite al comité, en caso de realizar una correcta investigación, ayudar de manera directa a los trabajadores siniestrados.

B- La observación de trabajadores e inspección de máquinas, equipos y edificios; puesto que le permite al comité estar in situ con los trabajadores y conocer a cabalidad la situación actual de los mismos en cuanto a salud y seguridad dentro de la organización.

C- La promoción de la salud y la seguridad en el ambiente de trabajo, puesto que así el comité será capaz de obtener reconocimiento dentro de la organización y así poseerá más credibilidad, lo cual le otorgará al comité más poder de decisión dentro de la organización.

5- Si el comité realiza un programa de inspecciones/observaciones. ¿Cuál cree usted sería el mayor beneficio para el comité?

A- El reconocimiento otorgado al comité por la propuesta y realización de la iniciativa planteada.

B- La satisfacción grupal y personal por la excelente iniciativa propuesta, lo cual ayudará a mejorar el desempeño general del equipo.

C- Los lazos que será capaz de construir el comité con los trabajadores y el resto de la organización en general.

4.3.1.2 <u>Interpretación del Cuestionario</u>

1. En la primera pregunta, la alternativa “a” se relaciona a la necesidad de poder o reconocimiento, puesto que busca avalar los avances del CPHS y así obtener reconocimiento dentro de la organización. La alternativa “b” hace referencia a la necesidad de logro o excelencia, ya que asume la realización de un trabajo integral. La alternativa “c” se relaciona con la necesidad de afiliación, puesto que busca la colaboración con otros actores de la organización para así realizar la tarea.

2. Dentro de la segunda pregunta, la alternativa “a” se asocia a la necesidad de afiliación, puesto que busca involucrar al resto de la organización. La alternativa “b” se relaciona la necesidad de poder o reconocimiento, ya que busca

reconocimiento para el comité a través de la realización de un procedimiento de trabajo seguro y la alternativa “c” se relaciona a la necesidad de logro o excelencia puesto que busca atacar el problema de raíz, investigándolo y a su vez estableciendo medidas de control o seguimiento a la situación.

3. Respecto a la tercera pregunta, la alternativa “a” se asocia claramente a la necesidad de poder o reconocimiento, la alternativa “b” se relaciona a la necesidad de afiliación, puesto que busca la colaboración por sobre la competencia, y, la alternativa “c” hace referencia a la necesidad de logro o excelencia, puesto que se asume que el encuestado desea realizar una función de excelencia.

4. En cuanto a la cuarta pregunta, la alternativa “a”, al igual que la investigación de accidentes, se asocia a la necesidad de logro o excelencia; a su vez la alternativa “b”, al igual que la observación/inspección se acerca a la necesidad de afiliación, y, se asume que la alternativa “c”, al igual que las labores de promoción hace referencia a la necesidad de poder o reconocimiento.

5. En la quinta pregunta, la alternativa “a” se asocia a la necesidad de poder o reconocimiento, ya que, se asume que el mayor beneficio para el grupo será el reconocimiento del resto de la organización, a su vez, la alternativa “b” se asocia a la necesidad de logro o excelencia, puesto que el trabajo bien realizado fortalece el desempeño del grupo. La alternativa “c” hace referencia a la necesidad de afiliación, puesto que se asume que el mayor beneficio de la iniciativa son los lazos que puede llegar a construir el comité con el resto de la organización.

4.3.2 Sugerencias según las 17 Leyes incuestionables del trabajo en equipo

4.3.2.1 Canales de comunicación expeditos

Una comunicación sincera, recíproca y paciente será la base de la cual se sustentará un buen trabajo en equipo. Se deben mantener abiertas todas las formas de comunicación posibles; especialmente la interna, puesto que la desconfianza y la falta de cooperación entre los miembros del equipo guiará a un inevitable fracaso del grupo; la mala comunicación estancará al equipo puesto que los miembros no están en la misma sintonía lo cual destruirá la confianza interna del equipo: por ejemplo, tareas pueden quedar inconclusas porque algún miembro cree que es labor de otra persona, o se le carga de más trabajo a algún miembro en específico. Los equipos eficaces, de toda índole, tienen compañeros que están constantemente hablando unos con otros, independiente de si están de acuerdo o si se pudiese generar una discusión, puesto que la comunicación incrementa

el compromiso y la cohesión del equipo lo cual generará interacciones positivas tales como propuestas, planes e ideas en general que mejorarán el rendimiento del equipo en general. El éxito del equipo y la capacidad de sus miembros de trabajar juntos dependerá gran parte de una buena comunicación, en todas las facetas y canales que ésta pudiese presentarse, aunque en éste caso específico las más importantes serán:

- de la directiva a los miembros, si la directiva no es capaz de comunicarse no podrá liderar al equipo, por ende, se sugiere que la comunicación sea: coherente; nada es más frustrante que un líder poco coherente, por lo tanto la directiva siempre debe tener una postura acorde a las responsabilidades que conlleva su puesto; por ejemplo, la credibilidad de los miembros de la directiva se desplomaría si es que no usan los EPP pertinentes para realizar su trabajo cotidiano. Clara; para que el equipo funcione todos los miembros deben tener claridad de sus funciones, por lo tanto, una de las funciones claves de la directiva será comunicar con total franqueza todo lo relacionado al comité, independiente de que lo comunicado fuese positivo o negativo ya que la cohesión del equipo debe ser total, por lo que la honestidad y franqueza debe ser imperante en cada reunión del comité. Cortés; todos merecen respeto, no importa la posición en la cual se esté o lo que pudiese haber ocurrido en el pasado, el equipo se verá reflejado en la directiva por lo que el comportamiento de la misma debe ser intachable, aunque nunca se debe olvidar que la comunicación e interacciones no son de una sola vía o de arriba hacia abajo, siempre se debe escuchar y respetar a todas las personas aunque tuviese una idea o pensamiento contrario al propio.

- entre compañeros de equipo, siempre debe ser sincera, directa y respetuosa; los comentarios u observaciones de algún miembro pueden ayudar mucho a un grupo, aunque no se esté de acuerdo puesto que la discusión ayudara a mejorar distintos matices de una idea o plan debido a las distintas perspectivas que aportan cada uno de los miembros. Para que el trabajo de los miembros sea cohesionado y realmente efectivo es necesario: apoyar, no preguntes que pueden hacer tus compañeros por ti, pregunta que puedes hacer tú por ellos, el equipo se consolida cuando la comunicación se enfoca más en dar que recibir, por lo tanto, todos los miembros del equipo deben ser capaces de apoyarse unos a otros sin importar la situación por la cual pudiese estar pasando el equipo: si el equipo está pasando por un buen momento el apoyo será clave para mantenerlo, sustentarlo y consolidarlo, mientras que, si el equipo necesita mejorar las cosas la manera más efectiva de cambiar la situación será si los miembros se apoyan unos a otros y logran anteponer las necesidades de los demás miembros y del equipo en general antes que las propias. Estar actualizado; los compañeros de equipo que repiten conductas negativas o de escaso aporte no trabajarán unidos, y si los miembros del comité no son capaces de trabajar unidos nunca podrán realizar una buena labor; es prácticamente

imposible que los demás trabajadores pudiesen llegar a confiar en el comité si los propios miembros del equipo no son capaces de confiar los unos en los otros, lo cual indicaría un trabajo ciertamente nefasto por parte del comité. Ser vulnerables; los equipos son como una pequeña comunidad e incluso en algunos casos como una familia que serán capaces de desarrollarse sólo si los miembros son transparentes los unos con los otros y se muestran tal y cual son por lo cual la comunicación debe ser siempre sincera, puesto que, una vez que los miembros hayan aprendido a comunicarse de manera honesta, sin tapujos y sin esconder nada, serán capaces de desarrollar todo su potencial tanto como individuos y a su vez como equipo en general.

- de los miembros hacia los trabajadores en general, los miembros deben ser receptivos, responsables y realistas. La cualidad más importante que un equipo puede mostrar cuando se trata de comunicarse con personas que no pertenecen al mismo es la unidad: los miembros del comité deben tener un discurso alineado con el de sus pares. A su vez, los miembros deben ser capaces de responder a las dudas e interrogantes que pudiese tener el resto de la organización de manera sincera y responsable, puesto que no solo están expresando sus ideas o conceptos individuales sino que están representando a todo el equipo, por lo tanto deben mantener una compostura acorde a la posición en la cual se encuentran y comunicarse siempre con el máximo respeto y cordialidad posible.

- de la directiva hacia los altos mandos; debe ser franca y directa, pero a la vez sumamente respetuosa. A pesar de que la gran mayoría de las veces en que la directiva como tal se comunica con los altos mando será a través de circulares o correos electrónicos, éstas comunicaciones siempre deben ser completamente honestas sin ocultar ningún tipo de dato o información relevante, y a su vez, totalmente directa y respetuosa, informando todas las situaciones relevantes que pudiesen interesar a los altos mandos de la organización.

4.3.2.2 Catalizadores para cada equipo o grupo de trabajo

La gran mayoría de los equipos no mejoran por sí solos, si se les deja solos no crecen, no progresan y por ende no alcanzarán su potencial personal ni como equipo, por tanto, será de vital importancia que cada equipo de trabajo cuente con un miembro que sea capaz de catalizar las acciones y energía del equipo y así establecer lineamientos y unidad que serán capaz de guiar el correcto funcionamiento del comité en general. Los catalizadores son personas determinadas y ambiciosas que logran lo que se proponen y aun así aspiran a más; lo expuesto anteriormente puede ser fácilmente reflejado en deportistas de élite tales como Michael Jordan, considerado uno de los deportistas más

grandes de la historia, trascendió no sólo por su talento natural en su área sino también por la capacidad que tenía de sacar de apuros a su equipo: cuando se necesitaba de un lanzamiento para ganar el partido Jordan es quien pedía la pelota y asumía la responsabilidad de hacer que las cosas pasaran y de que el engranaje del equipo funcionará para salir victoriosos; sin importar la situación que se presentara en la cancha Jordan era capaz de poner a su equipo en condiciones de ganar el partido y sortear todos los inconvenientes que el grupo pudiese encontrar en su camino, ese siempre es el caso de los equipos exitosos, ya sea a nivel deportivo, ventas, ejecutivo, o incluso familiar, todos los equipos de excelencia poseen miembros que hacen que las cosas sucedan, sin importar las circunstancias imperantes. Un catalizador cobra más importancia en las situaciones difíciles, y cuando esto sucede suelen presentarse tres clases de personas en el equipo: "los que no quieren el balón"; existen personas que no tienen la capacidad de ser confiables en situaciones de presión, y están conscientes de ello, por lo tanto no quieren asumir responsabilidades: solo se les debe permitir actuar en sus áreas de fortaleza para así no mermar al equipo. "Los que quieren el balón pero no deberían tenerlo"; muchas veces las ambiciones personales o el ego son capaces de nublar la visión de los individuos, lo cual puede llegar a ser muy peligroso o dañino para el equipo puesto que, a pesar de que pudiesen tener las mejores intenciones o deseos no saben que no pueden, por tanto, aquellos que pudiesen presentar cualidades relativas a un catalizador deben dejar de lado su ego y ambiciones personales en pos del beneficio del equipo, lo que implica también conocer las propias limitaciones que se poseen. "Los que quieren el balón y deberían tenerlo": los catalizadores deben ser capaces de guiar y ser el soporte de su equipo en situaciones complejas para así superarlas y así alcanzar el rendimiento que el equipo espera y necesita. Los miembros catalizadores deben ser capaces de tomar las riendas y hacer que las cosas sucedan, que los plazos se respeten y que los objetivos y metas dentro del grupo se cumplan; no importa el talento o potencial que pudiese tener un equipo, si no posee un miembro que se encargue de catalizar los esfuerzos de sus compañeros no podrá alcanzar su máximo potencial. Las características más importantes que deben ser reconocidas en los miembros con potencial de catalizador son:

- intuitivos; los catalizadores pueden percibir una oportunidad y en consecuencia beneficiar al equipo.

- Comunicativos; para mantener al equipo activo y en movimiento los catalizadores son capaces de decir cosas que otros miembros no dicen, ya sea para estimular o dirigir a sus compañeros cuando lo necesiten o para simplemente motivarlos.

- Apasionados; los catalizadores son capaces de inspirar un mejor desempeño a través de un entusiasmo contagioso o simplemente a través de la pasión que experimentan por realización de la tarea.

- Talentosos; los catalizadores son capaces de hacer lo que otros no hacen por lo tanto suelen tener gran credibilidad entre sus pares lo cual llevara a una mejora sustancial en el desempeño del equipo.

- Creativos; los catalizadores son capaces de pensar cosas que otros no piensa; mientras que la mayoría de los miembros del equipo actúan por memoria o rutina, los catalizadores están constantemente buscando maneras innovadoras de hacer las cosas.

- Iniciativos; los catalizadores deben ser capaces de poner en práctica sus pensamientos creativos con acciones constantes y disciplinadas, por ende cuando ellos se mueven hacen mover junto a ellos a todo el resto del equipo

- Responsables; los catalizadores no son asesores, no es su función recomendar un curso de acción si no que responsabilizarse de que el equipo avance en la dirección correcta según lo estipulado. El miembro catalizador piensa que si se ha de hacer, que dependa de mí.

- Generosos; una de las verdaderas señales de que las personas toman real responsabilidad es su disposición a dar todo de sí mismas para la realización de la tarea; cualidad presente en los catalizadores, los cuales están preparados para usar todos los recursos que tengan a disposición con el fin de mejorar el desempeño del equipo, ya sea que eso implique sacrificar tiempo, dinero o ambiciones personales.

- Influyentes; los catalizadores son capaces de influir positivamente en los demás miembros del equipo y de esta forma guiar a sus pares a un mejor desempeño colectivo e individual a través de la integridad y el compromiso que ellos poseen con el equipo.

4.3.2.3 La necesidad de un marcador constante

Toda situación que involucre a un equipo tiene sus propias reglas y definición de lo que significa ser exitosos, y ya sea un equipo deportivo o uno de trabajo siempre hay un marcador, y para que el equipo pueda lograr las metas que se propone debe saber cuál es su situación actual y evaluar y tomar decisiones en base a ello. En el caso particular del equipo de trabajo formado en el Comité, el marcador debe estar claramente reflejado en el plan de trabajo, como una carta Gantt u otro diagrama similar, ya que así se podrá llevar un registro real de los avances de cada equipo de trabajo debido a que cada grupo de

trabajo ya sabrá en que puntos de la acreditación debe enfocarse. El marcador es esencial para cualquier tipo de equipos puesto que:

- El marcador da una visión instantánea de la situación actual en todo momento; en los deportes se grafica fácilmente la importancia del marcador, por eso está muy visible en estadios o transmisiones ya que entrega de manera inmediata información que permite evaluar muy bien la situación actual en la cual se encuentra el equipo.

- Para poder crecer personalmente y como equipo es necesario cambiar en la dirección adecuada y la mejor manera para hacerlo es evaluándose a sí mismo y evaluando a sus compañeros; el marcador es una continua fuente de información y retroalimentación. Se puede estar trabajando arduamente pero sin un marcador no se podrá tener certeza de donde está parado el equipo en realidad.

- Una vez evaluada la situación, se podrán tomar decisiones. Cuando ya está comprendida la situación general del equipo, se deberá evaluar la eficacia de cada área individual para realizar ajustes en caso de ser necesario. El plan de trabajo señala lo que el equipo quiere que pase, ya que en el papel todo es perfecto, pero una vez realizando la labor la situación puede ser radicalmente distinta de lo presupuestado; mientras que, el marcador señala lo que realmente está sucediendo, lo cual permite un contraste que le permitirá al equipo tomar las decisiones acertadas.

Las expectativas deben ser abordadas de manera realista según cada situación específica, es obvio que los equipos trabajan y se desempeñan de distintas formas por lo que es muy difícil hallar exactitud en la realización de las tareas de la acreditación; por ejemplo, un comité puede tener mayores facilidades con las tareas de promoción por lo cual aquellas tareas relacionadas no debiesen tardar en demasía mientras que otro comité puede ser más organizado en labores de investigación de accidentes; independiente de las fortalezas y debilidades de cada equipo el marcador debe tener tiempos y brechas definidos con claridad puesto que, como se expuso anteriormente, permitirá evaluar el desempeño y realizar ajustes en caso de ser necesarios.

4.3.2.4 Identidad: asumirla y propagarla

A pesar de que algunos miembros de un equipo no comparten experiencias comunes o no tienen profundas relaciones personales mutuas, poseen una coherencia que sustenta al grupo; los valores compartidos definen al equipo. Los valores organizacionales influyen y guían el comportamiento del equipo de la misma manera en que los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo. Los valores compartidos

permiten mantener unidos a los miembros del equipo lo cual genera que el grupo pueda trabajar como una unidad y así alcanzar su potencial. El equipo necesita algo en qué sostenerse, y bajo esa lupa los valores compartidos fortifican las relaciones generadas dentro del equipo; además, los valores ayudan a establecer una norma para el desempeño del equipo puesto que si se tienen valores en común los miembros del equipo tendrán acciones y actitudes similares en relación a las tareas propuestas; por tanto, valores bien definidos y adoptados con total adherencia serán como un faro que siempre identificará al equipo ante el resto de la organización. Para definirlos, es necesario que el equipo pase por el siguiente proceso:

- Exprese los valores; es necesario que el equipo tome parte del tiempo de alguna reunión para expresar los valores del equipo, es necesario dejarlos expresados por escrito para así tener sustento de lo acordado.

- Compare valores con prácticas; es necesario observar al equipo en acción para asegurarse de que los valores acordados correspondan con las acciones del equipo; la energía y eficacia del equipo aumentan cuando los valores expuestos están correctamente alineados con la conducta de sus miembros.

- Enseñe los valores; una vez que el equipo haya establecido los valores correctos, deben enseñarlos a todos los miembros del equipo y de la organización de manera clara, creativa y continua para así fortalecer la identidad del comité.

- Practique los valores; de nada servirán los valores si no se ponen en práctica, si es que alguno de los miembros no actúa según los valores establecidos los demás miembros deben ser capaces de ayudar y alinearlo con el resto.

- Alabe públicamente los valores; las personas suelen hacer lo que produce recompensa, por tanto, la directiva debe ser capaz de reconocer y alabar a los miembros que personifiquen los valores del equipo, lo que provocará a su vez un cambio positivo en los demás miembros.

Es de suma importancia que la directiva trabaje en ayudar a los demás miembros del equipo a adoptar los valores propuestos para crear una cohesión en el grupo, y además desarrollar la identidad que el equipo requiere para alcanzar su máximo potencial. Los miembros del comité deben tener presente que si sus valores son iguales a los valores del equipo se volverán más valiosos para el equipo, pudiendo a su vez desempeñar una labor de excelencia frente a las tareas asignadas. La identidad del grupo debe ser capaz de trascender a sus miembros y proyectarse hacia el resto de la organización, puesto que así el resto de la organización será capaz de confiar en la labor realizada por parte del comité, lo cual a su vez afianzará los lazos entre los miembros del equipo en pos de una mejora

tanto individual como en el desempeño colectivo; por ende, mientras más adaptados e impregnados tengan los valores acordados los miembros del equipo, más beneficioso será para toda la organización en general.

4.3.2.5 Confiabilidad, ganar y proyectar

Para que el comité pueda desarrollar el mejor trabajo posible es necesario que sus miembros puedan contar los unos con los otros, la confiabilidad se refleja en la capacidad y deseo de que compañeros de equipo trabajen juntos para alcanzar metas u objetivos comunes, aunque ésta debe ser ganada. Los miembros del equipo deben ser capaces de adoptar las siguientes cualidades para así poder ganar y desarrollar confianza los unos con los otros:

- Carácter; resume la manera en la que esta persona reacciona habitualmente frente a una situación, circunstancia o acción determinada. Dicho con otras palabras, el carácter se basa en la interacción del individuo con su entorno, por tanto, los miembros deben ser capaces de demostrar rasgos tales como la empatía, sinceridad, madurez y dar sin esperar nada a cambio.

- Capacidad; es un conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes que permiten el desarrollo de algo o el cumplimiento de una función, hace referencia a poder hacer bien la tarea según los requerimientos de la organización; por tanto, los miembros del equipo deben ser capaces de realizar las tareas propuestas puesto que de esa manera podrán ganar la confianza de sus pares y así podrán desarrollar una mejor labor tanto a nivel individual como colectivo.

- Compromiso; la mejor manera de demostrar compromiso para con el equipo es demostrar entereza, o, dicho en otras palabras, los miembros deben capaces de afrontar los problemas o dificultades con serenidad y fortaleza. No es suficiente tener un gran desempeño individual si el equipo como una unidad flaquea, por ende, los miembros deben demostrar compromiso los unos con los otros y ser capaces de ayudar al resto por el bien del equipo.

- Constancia; los miembros del equipo deben ser capaces de realizar su mejor desempeño posible todos los días del año, no servirá de mucho que algún miembro realice una buena labor y luego a la siguiente reunión se excuse de asistir, por tanto, para ser realmente confiable se debe realizar un trabajo de calidad independientemente de las circunstancias que el miembro o el equipo afronten.

- Cohesión; definido como un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a unirse y permanecer unido en busca de unos determinados objetivos, hace referencia a la capacidad que poseen los miembros de mantenerse unidos a pesar de las circunstancias, por ende, los miembros del equipo deben ser capaces de mantener la unión de grupo sin importar los problemas o conflictos que el comité pudiese atravesar sin importar la dificultad de los mismos.

A menudo las personas dicen que la imitación es un cumplido, pero, cuando se trata de un equipo de trabajo el mejor halago que se puede recibir es la confianza de sus compañeros de equipo; lo cual también puede ser proyectado hacia el resto de la organización. Es vital que todas las áreas de la organización tengan confianza en la labor que desempeña el comité, puesto que es de suma importancia que toda la organización respalde al grupo. Ahora, para conseguir el respaldo de toda la organización es de vital importancia afianzar la identidad del equipo con el fin de proyectar confiabilidad hacia el resto de la organización, por ende, en el caso estudiado, la identidad valórica del equipo debe ir de la mano con la confianza que se tienen los miembros los unos a los otros. Por lo tanto, cada uno de los miembros del comité deben ser capaces de ganar y proyectar confiabilidad, tanto con sus pares como con el resto de la organización; con sus pares a través de la capacidad, el carácter, la cohesión, el compromiso y la constancia, y , para con el resto de la organización a través de tareas bien realizadas, empatía y poder resolutivo para con las interrogantes o solicitudes expuestas por el resto de la organización y total transparencia respecto a tópicos trascendentes para la organización. Por ende, para que el equipo mejore su desempeño y los miembros puedan alcanzar su potencial los individuos básicamente deben ser capaces de confiar los unos con los otros sin importar la circunstancia, y a su vez, ser totalmente confiables como un equipo sólido y bien conformado ante el resto de la organización.

CONCLUSIONES

Es factible desprender del análisis anteriormente realizado que el Instituto de Seguridad del Trabajo establece y promueve que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deben ser concebidos como un punto de encuentro de distintas visiones, voluntades y experiencias que permitan a los miembros encontrar soluciones a los distintos problemas o incidentes que pudiese presentar la organización.

Deteniéndonos en las soluciones que los miembros del Comité pudiesen proponer, es necesario destacar que el Sistema de Acreditación (SAC) propuesto por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) cuenta con un manual de ayuda que permite a los miembros del comité trabajar de manera más organizada y efectiva, puesto que el manual de ayuda que se le otorga a cada miembro del comité al ser más práctico que teórico ofrece medidas operativas simples y comprensibles que ayudan a los miembros a superar las distintas dificultades que el CPHS pudiese presentar de manera más simple y directa.

Respecto al manual de ayuda, este puede ser una gran guía o instructivo para los miembros del comité, pero no es capaz de asegurar el correcto funcionamiento de cada uno de los miembros, puesto que eso depende de distintos factores tanto laborales/profesionales o personales; por lo tanto, sí, es de gran ayuda para el correcto funcionamiento del Comité, pero no necesariamente garantiza que los miembros del mismo vayan a trabajar de la mejor manera posible y vayan a superar de manera correcta todos los puntos propuestos por la acreditación puesto que el factor humano siempre estará presente y podrá desencadenar situaciones que pueden llegar a contrariar el trabajo del comité como tal; por ejemplo: falta de motivación, desgano o poco interés en la tarea asignada; o, descontento por la falta de equidad en la repartición de tareas, por ejemplo.

Ahora, más allá de la investigación realizada, es sabido que la repartición de tareas, interés en las labores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad entre otras es bastante desigual: se suele cargar la balanza sólo hacia un par de miembros del Comité (generalmente a la directiva) mientras que otros ni siquiera participan de las reuniones ya sea por simple desgano, desinterés o por la carga laboral; hay muchos miembros del Comité que ven su labor en el mismo como una molestia, trabajo extra y no relacionado con la tarea por la cual ha sido contratado.

Por lo tanto, a pesar de que el Sistema de Acreditación es una gran herramienta para los Comités Paritarios, no deja de estar susceptible al perfeccionamiento, por ende se puede desprender que el Sistema de acreditación puede ser mejorado bajo el marco de la motivación con la cual se encaran o asumen las tareas o labores propuestas y también respecto al cómo verdaderamente trabajar en equipo.

Como reflexión final, cabe destacar que las medidas o recomendaciones propuestas solo servirán de manera conceptual y no serán considerados por el organismo a cargo del Sistema de Acreditación, puesto que pesar de que el análisis es realizado con total seriedad, fuentes confiables de información y respaldado por experiencias

personales, no deja de ser subjetivo. Es natural que otros puedan poseer distintos criterios o puntos de vista a pesar de también realizar su análisis bajo los postulados descritos por Maxwell o McClelland; por ejemplo, otro analista podría darle mayor importancia a la ley de la banca de apoyo y dejar de lado la ley del catalizador, por lo tanto, si el análisis al Sistema de Acreditación fuera realizado por distintos individuos que manejen el tema, al menos de manera general, se podría establecer un criterio más confiable y realista de la situación.

BIBLIOGRAFÍA

IST. Historia del IST - Instituto de Seguridad del Trabajo. [en línea]< http://www.ist.cl/historia/ > [consulta: 19 de agosto de 2019].

IST. Centros de Salud Mutualidad IST. [en línea] < http://www.ist.cl/centros-de-salud/?region=XV&tipoCentro=atencion_ist > [consulta: 19 de agosto de 2019]

IST. Directores y ejecutivos – Instituto de Seguridad del Trabajo. [en línea] <http://www.ist.cl/directores-y-ejecutivos/#vtxt_cuerpo_T4 > [consulta: 20 de agosto de 2019]

BOIX, Peré, RODRIGUEZ DE PRADA, Antonio. Buena práctica profesional y calidad de la prevención: una iniciativa de transferencia impulsada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [en línea]. Archivos de prevención de riesgos laborales, 2011, 14 (4) < http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=2013> [consulta: 8 de septiembre de 2019]. ISSN 1138-9672.

DIRECCION DEL TRABAJO. Código del Trabajo, artículo 184 [en línea] <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145784.html>[consulta: 8 de junio de 2019]

LEY CHILE. Ley 16.744. [en línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650 > [consulta: 8 de junio de 2019]

LEY CHILE. DS 54. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336> [consulta: 8 de junio de 2019]

LEY CHILE. DS 40. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130> [consulta: 8 de junio de 2019]

LEY CHILE. DS 594. [en línea] < https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766 > [consulta: 8 de junio de 2019]

ESTRATEGIA MAGAZINE. Teoría de las Necesidades – Estrategia Magazine. [en línea] <https://www.estrategiamagazine.com/marketing/teorias-de-las-necesidades-jerarquia-de-laq-necesidades-maslow-herzberg-alderfer-atkinson/> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

STONER, James. Management (Administración) [en línea], Sexta Edición < https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl.pdf#page=2> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

MAXWELL, John. Las 17 Leyes Incuestionables del Trabajo en Equipo [en línea] < http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Trabajo.en.equipo.pdf> [consulta: 12 de septiembre de 2019]

ANEXOS

ANEXO A: *"LAS 17 LEYES INCUESTIONABLES DEL TRABAJO EN EQUIPO"*

- **1** La ley de lo trascendental: *"Uno es demasiado pequeño como para pretender grandes cosas"*. Habla sobre la importancia del trabajo en equipo; la cuestión no es si los equipos son importantes, sino reconocer que lo son y esforzarse por llegar a ser el mejor miembro posible dentro del equipo. Los equipos hacen participar a más gente, lo que aumenta las ideas y beneficia la capacidad de resolver problemas o alcanzar metas debido a las distintas perspectivas expuestas.

- **2** La ley del cuadro completo: *"La meta es más importante que la participación individual"*. Enfatiza en la disposición que deben presentar los miembros del equipo para así alcanzar el máximo potencial del mismo. Es necesario renunciar a las ambiciones personales para trabajar como un buen equipo y así alcanzar las metas propuestas por el grupo; a medida de que los miembros del equipo visualicen el cuadro completo, el mismo se consolidará más rápido.

- **3** La ley de la especialización: *"Cada miembro tiene un lugar donde dar lo mejor de sí"*. Un lugar para cada uno y cada uno en su lugar. A medida de que cada miembro encuentre la posición que le permita desarrollar todo su potencial dentro del grupo, el desempeño del equipo mejorará sustancialmente, ya que se es más valioso donde mayor sea el aporte brindado; la persona correcta en el lugar correcto equivale a progreso.

- **4** La ley del Monte Everest: *"A medida de que el desafío crece, la necesidad de un trabajo en equipo aumenta"*. Encarar los desafíos y metas propuestas puede ser un tanto desafiante, mientras más compleja sea la tarea mayor es la necesidad de contar con un equipo capaz de afrontar cualquier situación. El equipo requiere de miembros claves capaces de asumir el liderazgo en distintas tareas o escenarios para así ayudar o potenciar a los demás miembros; aunque los miembros claves pueden ser sustituidos si es que no se logra "escalar la montaña".

- **5** La ley de la cadena: *"Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil"*. El equipo no puede ignorar sus puntos débiles, por lo tanto tiene dos opciones para encarar la situación; eliminar el eslabón más débil o fortalecerlo. El equipo puede resentirse irreversiblemente al suprimir a uno de sus miembros; por lo tanto, la decisión más sensata es fortalecer a ese miembro a través de capacitaciones, mentores, etc. Si la ayuda brindada al miembro más débil del

equipo no mejora la situación, es claro que el equipo tendrá que buscar otro "eslabón" para alcanzar todo su potencial.

- **6** La ley del catalizador: *"Los equipos triunfantes tienen miembros que hacen que las cosas sucedan"*. Los "catalizadores" son personas que logran lo que se proponen, ellos no deben recomendar o proponer un curso de acción, sino más bien responsabilizarse de que éste se siga como el equipo espera y necesita. El o los líderes del grupo necesitan miembros que actúen como catalizadores de su visión o idea, para así responder ante todos los desafíos que pudiese contemplar el equipo.

- **7** La ley de la brújula: *"La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo"*. El líder del grupo debe ser capaz de identificar su visión y brindar las herramientas necesarias para guiar al equipo con el fin de plasmar la idea. El líder debe propagar su visión a todos los miembros para así lograr que todas las partes del equipo estén alineadas, lo cual ayudará a la guía y dirección que todo grupo necesita.

- **8** La ley de la manzana podrida: *"Las malas actitudes arruinan al equipo"*. Las buenas actitudes dentro del grupo no necesariamente traerán un resultado positivo, pero las malas actitudes garantizan el fracaso. Es claro que las aptitudes de los miembros del equipo varían según la persona, pero la actitud puede llegar a ser contagiosa y muy beneficiosa en el caso de ser positiva; en contraparte, en caso de ser negativa perjudicará a todo el grupo. La actitud es subjetiva, por lo tanto puede ser difícil identificar una mala pero debe llegar a reconocerse para que así el equipo logre alcanzar su máximo potencial.

- **9** La ley de la confiabilidad: *"Cuando de confiar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros"*. La confianza no se regala, se gana; por lo tanto todos los miembros del grupo deben demostrar capacidad, compromiso, cohesión, constancia y carácter para así ganar el respeto y confianza de sus pares. La capacidad y el deseo de que compañeros de equipo trabajen juntos hacia metas comunes es la esencia de la ley de la confiabilidad, aunque si los lazos existentes entre los miembros llegasen a ser fracturados será muy difícil reconstruir la confianza entre los participantes del equipo.

- **10** La ley del precio: *"El equipo no logra alcanzar su potencial cuando falla en pagar el precio"*. El o los líderes del equipo deben estar dispuestos a salir de su zona de confort, tomar riesgos e intentar abrir nuevos caminos con el fin de desarrollar todo el potencial del equipo. Los miembros del grupo deben estar dispuestos a realizar sacrificios tales como comprometer su tiempo o velar por los

intereses del grupo antes del interés personal, pero sin dejar de lado su desarrollo personal, puesto que el único modo en que un equipo alcanza su potencial es cuando sus miembros son capaces de desarrollar el propio.

- **11** La ley del marcador: *"El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde está parado"*. Ningún equipo puede lograr el éxito si pasa por alto la realidad de su situación. Se deben tener claros los avances esperados dentro de la meta común del grupo versus los avances logrados en la tarea con el fin de realizar ajustes en caso de ser necesario. En caso de que se necesitase un ajuste, primero se debe evaluar la situación buscando clarificar el por qué no se lograron los avances esperados para así responder al percance de la mejor manera posible.

- **12** La ley de la banca de apoyo: *"Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva"*. La ausencia de egoísmo es una característica clave para alcanzar el éxito dentro de un equipo. Todo miembro aporta su valor de distintas maneras, por lo tanto el o los líderes deben ser capaces de interpretar la situación con el fin de lograr un equilibrio entre todos los equipos de trabajo que actúan dentro de un grupo más grande. El o las personas que son consideradas lideres dentro del equipo deben tener claro que el éxito se logra colectivamente; por lo que no deben restarle importancia a sus pares, al contrario, deben saber reconocer que su labor se ha visto potenciada gracias a los demás miembros del grupo.

- **13** La ley de la identidad: *"Los valores compartidos definen al equipo"*. Aunque algunos miembros del equipo no compartan experiencias comunes o no tengan relaciones personales mutuas, poseen una cohesión que define los cimientos del equipo: una visión y valores en común. Si todos adoptan los mismos valores, los miembros del grupo podrán crear un lazo más fuerte unos con otros. Los valores organizacionales influyen y guían el comportamiento del equipo, y a su vez, los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo; además, los valores ayudan a establecer la norma para el desempeño de un equipo, por lo tanto éstos deben estar claramente definidos dentro del grupo para así lograr establecer una identidad interna y externa.

- **14** La ley de la comunicación: *"La interacción aviva la acción"*. Se necesita comunicación para poder realizar cambios positivos en un equipo; la comunicación incrementa el compromiso y la conexión. Existen 4 áreas de comunicación que todo equipo debe fortalecer para desarrollar su potencial; del líder a los compañeros: debe ser coherente, claro y cortés, el líder es quien marca la pauta dentro del grupo; de los compañeros al líder: debe ser franca, directa pero también respetuosa; entre compañeros de equipo: los compañeros de equipo siempre deben apoyarse y comunicarse constantemente; y entre el equipo y el

público: se debe ser receptivo, responsable y realista. Trabajar unidos significa ganar unidos, pero ningún equipo trabaja unido a menos que se esté comunicando.

- **15** La ley de la ventaja: *"La diferencia entre dos equipos igualmente talentosos es el liderazgo"*. Liderazgo es comprender a los miembros, juntarlos y conseguir que trabajen unidos como equipo para alcanzar su potencial. El liderazgo no necesariamente recae siempre sobre una sola persona, puede que otro miembro del equipo tenga fortalezas necesarias para la tarea en específico que el líder designado no posea. En un equipo; el personal determina el potencial, la visión determina la dirección, la ética de trabajo determina la preparación y el liderazgo determina el éxito. Hay dos caminos para ser un mejor líder: atraer otros líderes; personas cuyo talento o potencial ayuden a consolidar al grupo, o desarrollar a los actuales miembros del grupo para así mejorar también el funcionamiento como grupo.

- **16** La ley de la moral alta: *"Nada duele cuando se está ganando"*. La moral alta es un exagerador, puede llegar a magnificar todo lo bueno que le está sucediendo al grupo, además el buen ánimo propicia un mejor desempeño individual dentro del equipo. Debido al ímpetu y energía que suele acarrear la moral alta, puede llegar incluso mantener activo al grupo sin importar los obstáculos que se presenten. Para lograr una moral alta dentro del grupo se necesita: tener una buena actitud, siempre dar lo mejor de sí y apoyar a todos los miembros del equipo.

- **17** La ley de los dividendos: *"La inversión en el equipo crece mucho a través del tiempo"*. El tiempo, esfuerzo o dinero invertido en desarrollar a los miembros del equipo no suele verse reflejado en un corto período de tiempo, aunque siempre termina brindando dividendos a un mediano o largo plazo en el desempeño del equipo.

ANEXO B: INFORMATIVO PROMOCION CPHS

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:

¡Camina con Precaución!

Aunque puede sonar como algo obvio, es preciso mencionar que debes trasladarte con cuidado para evitar caídas. Fíjate en el estado del piso e incluso en el de tus zapatos al momento de caminar, nunca corras y evita usar zapatos con un taco muy grande, representa un gran peligro y aumenta las posibilidades de sufrir daños debido a caídas. ¡Camina con Precaución!

¡Siempre usa tus EPP!

A pesar de que el elemento de protección personal es la última barrera para contener el riesgo presente en el ambiente de trabajo, es imprescindible usarlo de manera correcta y siempre que se encuentre presente el riesgo que se pretende enfrentar. Aunque el riesgo sea minimizado, e incluso tolerable, no debes dejar de usar tu equipo de protección personal. ¡Siempre usa tus EPP!

¡Mantén limpio y ordenado tu espacio de Trabajo!

Con la finalidad de trabajar en un ambiente laboral más sano y seguro, cobra gran relevancia mantener el orden y la limpieza como una medida preventiva: golpes o caídas pueden producirse como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos o materiales colocados fuera de lugar; por lo tanto elimina lo innecesario y clasifica lo útil para así crear y consolidar hábitos de trabajo encaminados a favorecer el orden y la limpieza, lo cual beneficiará al fortalecimiento de la cultura preventiva en la organización. ¡Mantén limpio y ordenado tu espacio de trabajo!

Firma Secretaria CPHS	Firma Presidente CPHS

¡Trabajemos sin Accidentes, actúa con Autocuidado!

CPHS - Universidad Técnica Federico Santa María - Casa Central - Valparaíso - Mayo 2016

ANEXO C: INSTRUCTIVO PROMOCION CPHS

Instructivo para reportar Condiciones Inseguras

Objetivo: Establecer un instructivo simple que permita a cualquier funcionario reportar una condición fuera del estándar esperado.

Alcance: Este instructivo es aplicable cuando se evidencien condiciones inseguras que tengan directa relación con el trabajo.

Peligro: Cualquier condición o causa potencial de accidente.

Riesgo: Probabilidad de sufrir daño.

El peligro se identifica, el **riesgo** se evalúa.

Condición sub estándar (insegura): Situación o condición de riesgo presente en el ambiente de trabajo.

Clase	Potencial de Pérdidas	Acción
A	Con alta potencialidad de ocasionar la muerte, una incapacidad permanente o perdida de alguna parte del cuerpo.	Acción correctiva inmediata (máx 24 hrs)
B	Con baja potencialidad de ocasionar una lesión menor.	Acción correctiva antes de una semana.

Condición Insegura _____

Clase (A/B) _____

Edificio _____

Reportada por _____

Cargo _____

Con fecha _____

Puedes entregar tu reporte a Carlos Pizarro o Claudia Cortez; miembros de la directiva del CPHS.

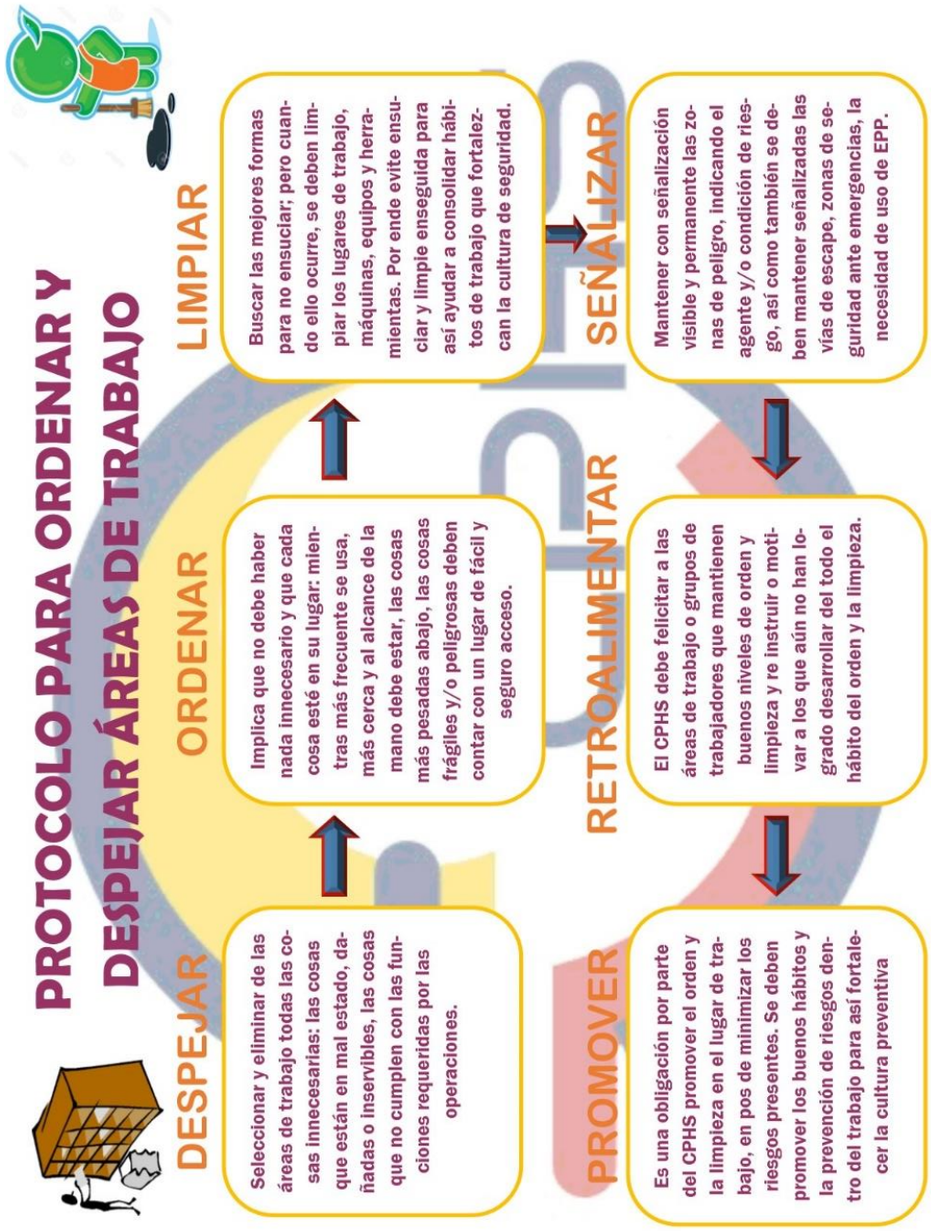
Puedes descargar el formulario desde nuestra web y enviarlo a comite.paritario@usm.cl. ¡Anímate!

¡Visita nuestra web! - www.comiteparitario.usm.cl

¡Trabajemos sin Accidentes, actúa con Autocuidado!

CPHS - Universidad Técnica Federico Santa María - Casa Central - Valparaíso - Junio 2016

ANEXO D: PROTOCOLO PROMOCION ORDEN LIMPIEZA CPHS



ANEXO E: TRIPTICO PROMOCION CPHS

Fortaleciendo la cultura de seguridad en la UTFSM

El comité paritario de higiene y seguridad tiene como misión fortalecer la cultura preventiva dentro de la Universidad; para cumplir con nuestro objetivo es necesario que todos aportemos nuestro granito de arena, por lo tanto:
¡Elige actuar con auto cuidado!

¡Camina con precaución!

¡Siempre usa tus EPP!

¡Mantén limpio y ordenado tu espacio de trabajo!

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

www.comiteparitario.usm.cl / comite.paritario@usm.cl

CPHS

Comité Paritario de Higiene y Seguridad
UTFSM - Casa Central - Valparaíso

UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

¡Camina con Precaución!

Aunque puede sonar como algo obvio, es preciso mencionar que debes trasladarte con cuidado para evitar caídas.

Fíjate

En el estado del piso e incluso en el de tus zapatos al momento de caminar; nunca corras.

Evita

Usar zapatos con un taco muy alto, representa un gran peligro y aumenta las posibilidades de sufrir daño debido a caídas.

Siguiendo estas recomendaciones básicas evitarás un molesto accidente.

¡Elige actuar con auto cuidado!

¡Siempre usa tus EPP!

A pesar de que el elemento de protección personal es la última barrera para contener el riesgo presente en el ambiente de trabajo...

¡Es imprescindible usarlo de manera apropiada!

Y siempre que se encuentre presente el riesgo que se pretende enfrentar.

Aunque el riesgo sea minimizado, e incluso tolerable, nunca dejes de usar tu equipo de protección personal.

¡Elige actuar con auto cuidado!

¡Mantén Limpio y Ordenado tu espacio de trabajo!

Con la finalidad de trabajar en un ambiente laboral más sano y seguro, cobra gran relevancia mantener el orden y la limpieza como una medida preventiva.

¡Golpes o caídas pueden producirse como consecuencia de un ambiente de trabajo desordenado o sucio!

Suelos resbaladizos o materiales fuera de lugar son causas frecuentes de accidentes.

Elimina lo innecesario y clasifica lo útil para así crear y consolidar hábitos de trabajo encaminados a favorecer el orden y la limpieza.

¡Elige actuar con auto cuidado!

Ante cualquier duda o consulta

Comité Paritario de Higiene y Seguridad
comite.paritario@usm.cl

UTFSM, Casa Central, Valparaíso
Avenida España 1680

Visite nuestra web:
www.comiteparitario.usm.cl

ANEXO F: PRIORIZACION DE TAREAS ACREDITACION

Definición del plan estratégico

Introducción

- El presente informe detallará el plan estratégico a seguir para conseguir la certificación para el CPHS otorgada por el IST. Luego de haber establecido el marco estratégico básico, haber realizado análisis preliminares a los factores internos y externos presentes en la organización y haber corregido la pre auditoría realizada el 12/04/2016 se presentan condiciones óptimas para plantear estrategias, las cuales contenidas en un plan de trabajo apropiado nos permitirá conseguir nuestros objetivos y metas. El plan de trabajo estará planteado preliminarmente en una carta Gantt, para luego continuar según el *método de la ruta crítica* (critical path method, CPM), el cual mediante su red de actividades nos permitirá determinar actividades críticas, holguras de tiempo, entre otros para así poder establecer itinerarios, monitorear y controlar el proyecto

Priorización de tareas

- Las actividades estarán divididas en 4 ámbitos: investigación de accidentes, inspecciones, administrativas y promoción.

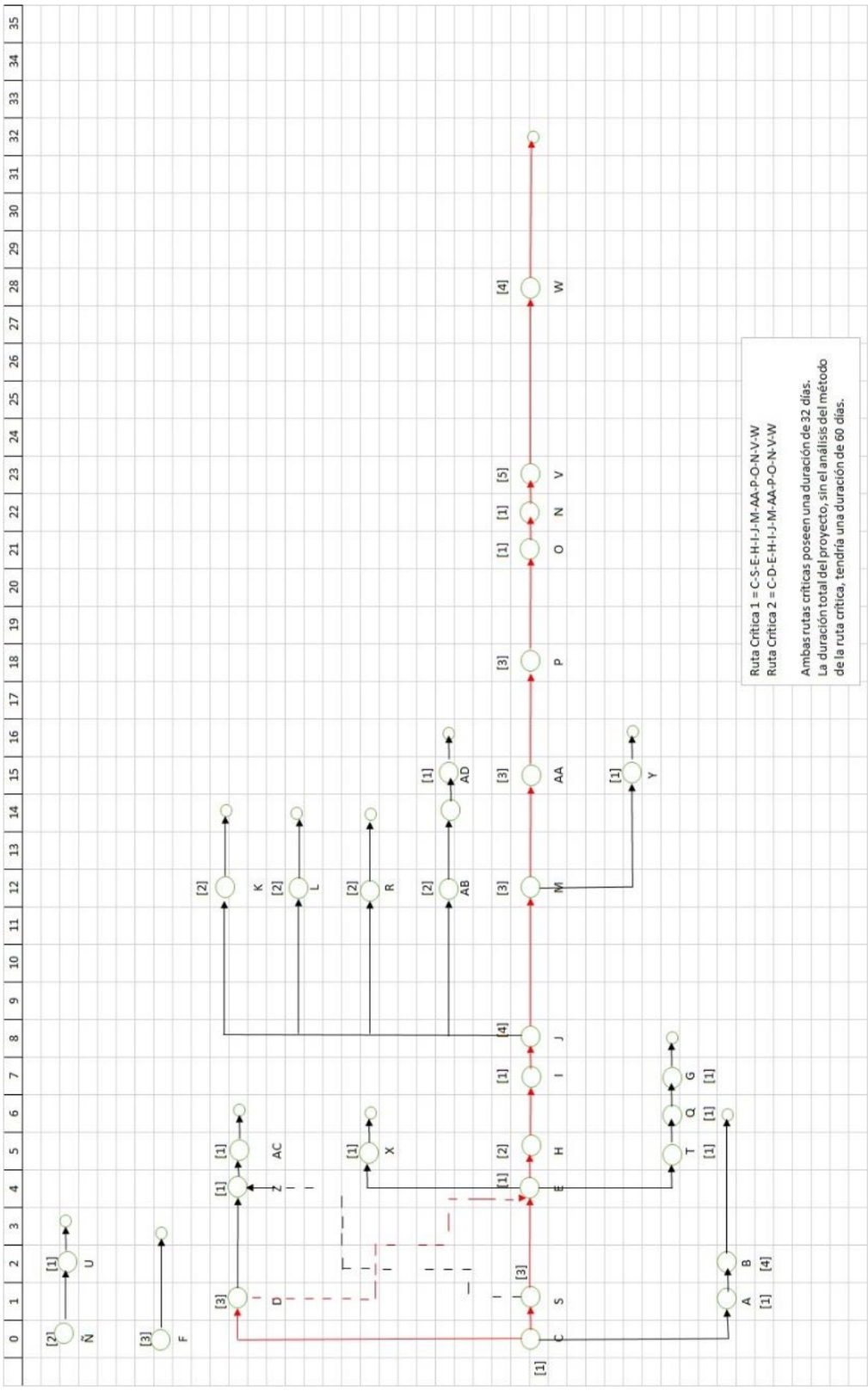
- Con el fin de conseguir un 100% de aprobación en la siguiente auditoría se hace imprescindible la necesidad de priorizar, jerarquizar y determinar la precedencia y secuencialidad de cada una de las actividades a realizar para dar cumplimiento a los puntos presentes en los tópicos contenidos en la pre auditoría:

Actividad	Letra	Precedencia	Secuencia	Duración (días)
Enviar un acta de la elección de los representantes de los trabajadores a la inspección del trabajo correspondiente.	A	C	B	1
Recibir la copia del acta de elección timbrada por la inspección del trabajo.	B	A	-	4
Realizar y almacenar el acta de constitución del CPHS.	C	-	A	1
Solicitar al IST que realice un curso de orientación de prevención de riesgos a todos los miembros del comité paritario; mantener copia de documento que acredite dicha orientación.	D	C	E-Z	3
Mantener en un libro foliado un registro que acredite que se realizaron las reuniones mensuales del CPHS. (actas)	E	D-S	H-T-X	1
Realizar check-list del DS 594 (ITL-2)	F	-	-	3
Mantener registros de informes estadísticos mensuales respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	G	Q	-	1
Realizar una recolección de antecedentes básicos en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (diagnóstico base)	H	E	I	2
Establecer objetivos respecto a los resultados arrojados por el diagnóstico base.	I	H	J	1
Desarrollar un programa de trabajo en base a los objetivos establecidos según el diagnóstico base.	J	I	K-L-M-R-AB	4
Generar un programa de observaciones planeadas y no planeadas.	K	J	-	2
Generar un programa de inspecciones planeadas y no planeadas.	L	J	-	2
Realizar promoción de la prevención mediante (afiches, página web, capacitaciones, redes sociales, etc).	M	J	Y-AA	3
Establecer normas básicas de autocuidado; establecer protocolos de conductas apropiadas en el ambiente de trabajo.	N	O	V	1
Investigar causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuando éstos sucedan.	Ñ	-	U	2
Establecer un protocolo para ordenar y despejar áreas de trabajo. (periódico)	O	P	N	1

Promover la seguridad en el ambiente de trabajo mediante afiches y señalética.	P	AA	O	3
Mantener almacenados de manera física o digital todos los archivos o documentos referentes al CPHS.	Q	T	G	1
Generar un documento que permita evaluar el desempeño del CPHS. (encuesta, check-list, etc.)	R	J	-	2
Solicitar al IST que realice un curso de orientación de funcionamiento del CPHS a todos los miembros del comité paritario; mantener copia de documento que acredite dicha orientación.	S	C	E-Z	3
Mantener documentadas todas las medidas de control o recomendaciones emitidas por el CPHS	T	E	Q	1
Invitar al trabajador siniestrado a exponer su experiencia. (en caso de accidente laboral)	U	Ñ	-	1
Invitar a otro CPHS a realizar una visita con el fin de compartir experiencias y recomendaciones; registrar en acta de reunión.	V	N	W	5
Optar (postular) a sistemas de distinción Hacer llegar, de manera física o digital, una copia del acta de reunión del CPHS a la(s) autoridades pertinentes.	W X	V E	- -	4 1
Mantener vigente una vitrina con información respecto al CPHS.	Y	M	-	1
Dar a conocer a los integrantes del CPHS, así como también las acciones o medidas impulsadas por el CPHS.	Z	D-S	-	1
Realizar una campaña de seguridad enfocada en temas preventivos.	AA	M	P	3
Realizar un plan de capacitaciones para que integrantes del CPHS participen en cursos, seminarios, congresos realizados por el IST.	AB	J	-	2

La duración de cada tarea es estimada y aproximada; en base a las actividades anteriormente expuestas podemos realizar un diagrama CPM y otro de Gantt, que nos permitirán realizar un programa de trabajo más preciso.

ANEXO G: RUTA CRITICA SISTEMA DE ACREDITACION



ANEXO H: CARTA GANTT SISTEMA DE ACREDITACION

ANEXO I: FORMATO TIPO OBSERVACIONES

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
CASA CENTRAL - VALPARAÍSO

OBSERVACIONES

OBSERVACIÓN GENERAL ☐ OBSERVACIÓN PUNTOS CRÍTICOS ☐

N°	FECHA	HORA	DPTO. O UNIDAD	AREA O SECCIÓN

ACCIÓN	SI	NO	No Aplica	Observaciones
Mantiene su puesto de trabajo en orden				
Mantiene su puesto de trabajo limpio				
Levanta peso en forma incorrecta				
Usa EPP según riesgos presentes				
Corre por las escaleras y/o pasillos				
Respeta las señalizaciones				
Usa herramientas inadecuadas para la labor				
Usa herramientas defectuosas o en mal estado				
Repara o interviene equipos en movimiento				
Retira las protecciones de la máquina sin autorización o justificación				
Realiza tareas repetitivas sin pausas				
Usa extensiones eléctricas inadecuadas				
Come en sitios de trabajo expuestos a sustancias peligrosas				
Interviene equipos y/o máquinas sin desconectarlos				
Conduce u opera vehículos a exceso de velocidad				
Pregunta cuando tiene dudas				
Fuma en lugares prohibidos				
Respeta procedimientos de trabajo establecidos				
Adquiere posturas corporales incorrectas para realizar el trabajo				
No reporta fallas o incidentes				
Trabaja en forma descuidada				
Utiliza maquinaria o equipo sin los conocimientos adecuados				
Juega o hace bromas durante actividades laborales				
Sobre carga plataformas, carros o montacargas				
Ejecuta el trabajo a una velocidad inadecuada				
Da aviso de de condiciones de peligro que se observen, o no estén señalizadas				
Distrae a otros durante el trabajo				
Usa ropa de trabajo inadecuada				
Respeta a sus compañeros de trabajo				
Ejecuta la tarea con desgano				
No toma en serio la observación				
Otros (especificar al reverso)				

OBSERVACIÓN REALIZADA POR LAS SIGUIENTES PERSONAS:

NOMBRE	APELLIDO	CP	EXPERTO	FIRMA

ANEXO J: FORMATO TIPO INSPECCIONES

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
CASA CENTRAL - VALPARAÍSO

VISITA INSPECTIVA.

INSPECCIÓN GENERAL ☐ INSPECCIÓN PUNTOS CRÍTICOS ☐

N°	FECHA	HORA	DPTO. O UNIDAD	AREA O SECCIÓN

CONDICIÓN	Sustento Legal	SI	NO	No Aplica	Observaciones
¿Son los pisos en general, sólidos y de material no res	Art. 5 DS 594				
¿Son los pisos de los lugares donde existen productos	Art. 5 DS 594				
¿Existen sistemas de drenaje u otros dispositivos que	Art. 5 DS 594				
¿Están limpias y en buen estado de conservación pare	Art. 6 DS 594				
¿Están los pisos y pasillos libres de obstáculos que im	Art. 7 DS 594				
¿Existen en general buenas condiciones de orden y lim	Art. 11 DS 594				
¿Se cuenta con agua potable destinada al consumo hu	Art. 12 DS 594				
¿Cumple el agua potable con los requisitos físicos, quí	Art. 13 DS 594				
¿Existen duchas con agua fría caliente para los trabaja	Art. 21 DS 594				
¿Se encuentra el sistema a gas para calentar agua fue	Art. 21 DS 594				
¿Está cada excusado dentro de un compartimiento hec	Art. 21 DS 594				
¿Existen servicios higiénicos independientes y separad	Art. 22 DS 594				
¿Están los baños limpios, sanitizados y en buen estad	Art. 22 DS 594				
¿Se cumple con la cantidad mínima de artefactos sani	Art. 23 DS 594				
¿Se cuenta con vestidor para el cambio de ropa dado c	Art. 27 DS 594				
¿Está el vestidor limpio y protegido de condiciones clim	Art. 27 DS 594				
¿Existen vestidores independientes y separados para h	Art. 27 DS 594				
¿Tiene cada trabajador su respectivo casillero guardaro	Art. 27 DS 594				
¿Tiene cada trabajador expuesto a sustancias tóxicas	Art. 27 DS 594				
¿Se encarga la empresa del lavado de la ropa contamin	Art. 27 DS 594				
¿Existe comedor aislado, limpio, con agua potable y si	Art. 28 DS 594				
¿Es el piso del comedor de material sólido y de fácil lim	Art. 28 DS 594				
¿Cuenta el comedor con sistema de protección que im	Art. 28 DS 594				
¿Cuenta el comedor con refrigerador, cocinilla, lavaplat	Art. 28 DS 594				
¿Tiene el casino de la empresa la autorización sanitaria	Art. 31 DS 594				
¿Existen en general adecuadas condiciones de ventilac	Art. 32 DS 594				
¿Se captan las emanaciones nocivas y se evita su disp	Art. 33 DS 594				
¿Están las vías de evacuación para emergencias señal	Art. 37 DS 594				
¿Están los vehículos bien estacionados, sin obstruir vía	Art. 37 DS 594				
¿Abren las puertas de emergencia en el sentido de la e	Art. 37 DS 594				
¿Están las puertas de emergencia sin llav, candado u c	Art. 37 DS 594				
¿Existe señalización visible que advierta sobre los peli	Art. 37 DS 594				
¿Están todas las partes móviles, transmisiones y punto	Art. 38 DS 594				
¿Se encuentran las instalaciones eléctricas mantenida	Art. 39 DS 594				
¿Se encuentran las instalaciones de gas mantenidas d	Art. 39 DS 594				
¿Se controla que cada trabajador que labore cerca de r	Art. 40 DS 594				
¿Se almacenan de acuerdo a la norma las sustancias	Art. 42 DS 594				
¿Existe un plan de emergencia actualizado originado p	Art. 42 DS 594				
¿Poseen todos los conductores de vehículos automotri	Art. 43 DS 594				
¿Cuentan las grúas, camiones y otros vehículos de car	Art. 43 DS 594				
¿Existe control respecto de los diferentes productos co	Art. 44 DS 594				
¿Se controlan las fuentes de ignición donde se almace	Art. 44 DS 594				
¿Cuentan los extintores de incendio con su respectiva	Art. 45 DS 594				
¿Existen extintores con potencial mínimo 40B en zona	Art. 46 DS 594				
¿Existe una cantidad adecuada de extintores según cl	Art. 46 DS 594				
¿Están los extintores adecuadamente señalizados?	Art. 47 DS 594				
¿Están los extintores ubicados a una altura mínima de	Art. 47 DS 594				
¿Está todo el personal instruido y entrenado sobre la n	Art. 48 DS 594				
¿Es fácil y expedito el retiro de cualquiera de los extint	Art. 49 DS 594				
¿Están dentro de un nicho o gabinete los extintores ub	Art. 49 DS 594				
¿Se encuentran los extintores con su revisión técnica a	Art. 51 DS 594				
¿Existe sistema automático de detección de incendios	Art. 52 DS 594				
¿Se entregan EPP certificados según los riesgos prese	Art. 53 DS 594				
¿Cumplen los EPP con las exigencias de calidad estab	Art. 54 DS 594				
¿Se encuentran en buen estado los EPP?	Art. 54 DS 594				
¿Se trabaja a t° adecuada?	Art. 99 DS 594				
¿Cuenta el lugar con una iluminación adecuada según	Art. 103 DS 594				
¿Se toman las medidas de control necesarias para pal	Art. 109b DS 594.				
¿Se publica diariamente el índice UV estimado?	Art. 109b DS 594.				
¿Se encuentran los basureros en buenas condiciones?	Art. 184 Cod. Trabajo				
¿Se mantienen buenas condiciones de orden, aseo e il	Art. 184 Cod. Trabajo				
¿Se mantienen el número suficiente de sillas o asiento	Art. 193 Cod. Trabajo				
¿Los trabajadores que deben realizar la mayor parte de	Art. 193 Cod. Trabajo				
¿Se encuentra disponible un botiquín adecuado para at	Título V, DS 466				
¿Los combustibles son usados con el resguardo adecu	DS 379				
¿Se encuentran las herramientas manuales en buen estado?					
¿Se encuentran las maquinarias eléctricas en buen estado y con protección?					
¿Se encuentra el acceso a pozos libre de grasas y/o aceites?					
¿Se encuentra el pulsador de emergencia señalizado y operativo?					
Otros (especificar al reverso)					

INSPECCIÓN REALIZADA POR LAS SIGUIENTES PERSONAS:

NOMBRE	APELLIDO	CP	EXPERTO	FIRMA

OBSERVACIONES GENERALES: