

TODOS LOS
SECTORES



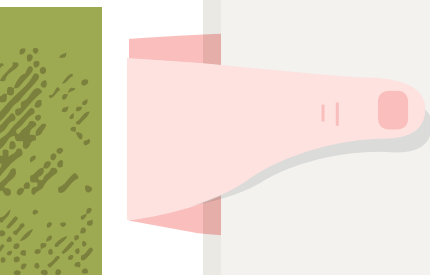
COMITÉ PARITARIO

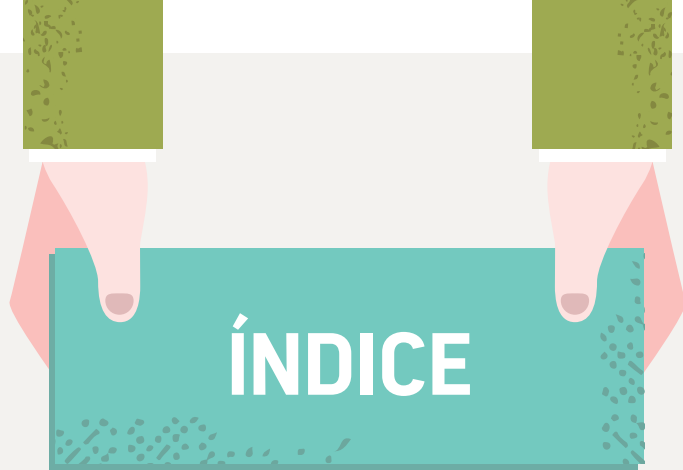
[03] Elaboración de
Programa de Trabajo

ACHS Nº1 en
prevención



El presente manual tiene como objetivo entregar las herramientas y conocimientos necesarios a los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/Faena para que **sean capaces de elaborar su propio programa de trabajo, enfocado en que cada integrante del comité sea participe y colabore con sus conocimientos y competencias en la construcción de dicho programa.**





[A]

INTRODUCCIÓN

04 pág.

[B]

ALCANCE Y OBJETIVOS.

04 pág.

[C]

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ PARITARIO: ASPECTOS GENERALES.

05 pág.

- [1] ¿Qué es el programa de trabajo del Comité Paritario?
- [2] ¿Por qué es importante el programa de trabajo?
- [3] ¿Cuáles son los objetivos del programa de trabajo?
- [4] ¿Cuáles son las responsabilidades del Comité Paritario respecto al programa de trabajo?
- [5] ¿Qué busca el programa de trabajo?

[D]

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ PARITARIO.

08 pág.

- [1] ¿Qué actividades debe incluir un programa de trabajo?
- [2] ¿Cómo se determinan las actividades variables a incluir en el programa?
- [3] ¿Cómo se constituyen las comisiones de trabajo?
 - [3.1] Comisión de investigación de accidentes.
 - [3.2] Comisión de inspecciones u observaciones.
 - [3.3] Comisión de capacitación y difusión.
 - [3.4] Comisión de motivación y reconocimiento de conductas preventivas.
- [4] ¿Cómo se estructura el programa de trabajo del Comité Paritario?
 - [4.1] ¿Cómo se definen los objetivos?
 - [4.2] ¿Cómo se plantean las metas en un programa de trabajo?
 - [4.3] ¿Cómo deben ser las acciones que se aplican en estos programas?
- [5] ¿Quiénes ejecutan las actividades del programa de trabajo?
- [6] ¿Cómo se priorizan las medidas de control en base a los recursos disponibles?
- [7] ¿Cómo se controla y evalúa el cumplimiento de las actividades definidas en el programa?
- [8] ¿Para que sirve y qué incluye una carta Gantt?

[E]

BIBLIOGRAFÍA

22 pág.

[F]

ANEXOS

23 pág.

- [1] Ejemplo de matriz para la identificación de peligros y evaluación de peligros.
- [2] Definición de objetivos según SMART.
- [3] Ejemplo de Evaluación del Programa.
- [4] Ejemplo de Programa Comité Paritario de Higiene y Seguridad/Faena (Carta Gantt).

[A]

INTRODUCCIÓN

Disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como controlar los riesgos y brindar buenas condiciones de seguridad e higiene en las empresas, es uno de los objetivos primordiales por los cuales se confeccionan los Programas de Trabajo de los Comités Paritarios.

La finalidad de este manual es que los integrantes del Comité Paritario, sean capaces de reconocer la importancia de tener un Programa de Trabajo, lo más orientado a la realidad de su empresa, lo que permitirá definir las principales actividades enfocadas a las áreas de mayor riesgo con el propósito de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

[B]

ALCANCE Y OBJETIVOS

Alcance

Orientado a todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad/Faena que deben confeccionar sus programas de prevención de riesgos, y que estén constituidos según D.S. N° 54 o D.S. N° 76, sin importar el tamaño de la empresa ni la actividad económica.

Objetivos

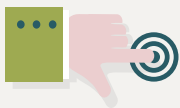
- * Entregar, de manera fácil y didáctica, conocimientos y herramientas a los integrantes del Comité Paritario para que puedan elaborar su propio programa de trabajo.
- * Reconocer la importancia de contar con un programa de trabajo orientado a la realidad de su empresa.

[C]

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ PARITARIO: ASPECTOS GENERALES

Para la elaboración de un programa de trabajo del Comité Paritario se requiere conocer lo que es un programa y dimensionar la importancia que éste tiene en la gestión de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad/Faena. Lo mencionado, se desarrolla a través de preguntas y respuestas, lo cual facilita el conocimiento requerido para comenzar a elaborar el programa esperado.

Este capítulo entrega herramientas que permiten:



Identificar en qué deben ocuparse y qué deben preguntarse para elaborar un programa.



Analizar los medios y condiciones en que se encuentra su empresa en materias de prevención de riesgos.



Definir soluciones y ser partícipe de éstas.



El Programa de Trabajo, ayuda y guía a los integrantes del Comité a adoptar medidas preventivas y/o correctivas que permitan eliminar o reducir los riesgos laborales presentes en su empresa.

[1]

¿Qué es el programa de trabajo del Comité Paritario?

Es un conjunto de actividades organizadas para cumplir las funciones administrativas y técnicas de prevención de riesgos que el Comité Paritario debe realizar.

Dichas actividades están orientadas a vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad existentes dentro de su organización, con el fin de prevenir o disminuir la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

[2]

¿Por qué es importante el programa de trabajo?

Porque representa una herramienta esencial en la planificación de las acciones que debe seguir el Comité Paritario para el cumplimiento de sus funciones, priorizando las actividades en función de su criticidad o riesgo asociado, y potenciando a los integrantes en virtud de sus habilidades, competencias y trabajo en equipo para la realización de las actividades.

La ejecución de éstas permite contribuir a una disminución de la tasa de accidentabilidad y revertir situaciones de riesgos presentes en los lugares de trabajo, ya que se orienta a controlar prioritariamente los riesgos catalogados como críticos.

[3]

¿Cuáles son los objetivos del programa de trabajo?

Con la elaboración de un programa de trabajo los objetivos a cumplir son:

Identificar todas las actividades que debe desarrollar el Comité Paritario.

Priorizar la frecuencia de las actividades para controlar los riesgos identificados, siendo más frecuentes los orientados a riesgos más críticos.

Definir responsables de la coordinación, seguimiento y ejecución de las distintas actividades definidas en el programa.

Dar cumplimiento a los objetivos generales planteados en cada programa.

Controlar el desempeño del programa mediante la evaluación.

[4]

¿Cuáles son las responsabilidades del comité paritario respecto al programa de trabajo?

- * **Elaborar** de manera participativa y activa el programa de trabajo, considerando los antecedentes históricos de la empresa respecto a accidentabilidad, riesgos existentes y aportes técnicos y prácticos que pueden brindar los distintos trabajadores de la organización.
- * **Difundir** el programa de trabajo entre todos los trabajadores.
- * **Asegurar** la instrucción de los trabajadores, preocupándose de que la empresa y los empleados cumplan con las medidas preventivas definidas y con la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral. Su rol y coherencia es fundamental para que el programa tenga buena acogida y funcione de la mejor manera.

[5]

¿Qué busca el programa de trabajo?

Busca definir un conjunto de actividades preventivas que se desarrollan a través de acciones específicas que debe cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad/Faena, con fechas y plazos establecidos, con el objetivo de alcanzar las metas definidas en el programa, las cuales están asociadas a controlar y/o minimizar los riesgos u ocurrencias de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

[D]

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ PARITARIO

Teniendo claro los aspectos generales de un programa de trabajo y su importancia, los integrantes del Comité Paritario se les entregarán las herramientas y elementos básicos para implementar, de manera simple y comprensible, los conocimientos para la elaboración del propio programa.

La realización del programa tiene que ser coordinada y analizada de forma detallada en todas las actividades de la empresa, procurando no dejar ninguna de ellas sin revisar, a fin de lograr los resultados esperados que atiendan a los objetivos. De esta forma, el Comité Paritario puede elaborar un programa de trabajo orientado a la protección de los trabajadores de la empresa, confiando en las posibilidades concretas de lograr buenos resultados con las medidas aplicadas.

Las actividades del programa se realizan mediante comisiones de trabajo, fijando plazos, responsables, recursos necesarios y medidas de control asociadas a la evidencia efectiva.

[1]

¿Qué actividades debe incluir un programa de trabajo?

Entre las actividades que debe incluir un programa de trabajo del Comité Paritario se pueden mencionar:



Obligatorias



**Variables, según
empresa y peligros
detectados**



Voluntarias



Actividades obligatorias

Estas actividades son la base inicial de su programa, ya que están definidas por el Decreto Supremo N° 54 y N° 76. El incumplimiento de alguna de ellas puede ser causa de multa por algún organismo fiscalizador. Éstas son:

- * **Reuniones mensuales.**
- * **Reuniones extraordinarias** en caso de accidentes graves o fatales.
- * **Investigaciones de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,** teniendo la facultad para determinar un accidente como negligencia inexcusable.
- * **Promoción de un programa de capacitación profesional.**
- * **Instrucción a los trabajadores respecto al correcto uso de instrumentos de protección,** en maquinarias y equipos y de elementos de protección personal.



Actividades variables

Éstas corresponden a las actividades definidas luego de un análisis detallado de la situación de la empresa, considerando tanto los antecedentes históricos asociados a los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales ocurridas en ella como riesgos existentes según la identificación de peligros. Esto permite direccionar las actividades hacia las áreas, procesos o puestos de trabajo evaluados como críticos, o de alto potencial. Algunos ejemplos de actividades variables son:

- * **Tipos de cursos a considerar en el programa de capacitación.**
- * **Inspecciones específicas a los puestos identificados como críticos.**

Este análisis es muy importante para el Comité, ya que permite definir los objetivos y metas en función de los resultados obtenidos en dicho análisis.



Actividades voluntarias

Éstas corresponden a una serie de actividades que le ayudan a desarrollar una mejor gestión en el comité, como son:

- * **Reconocimiento de las buenas conductas.**
- * **Presentación del programa de trabajo del Comité Paritario a la Alta Gerencia.**

[2]

¿Cómo se determinan las actividades variables a incluir en el programa?

Primero es necesario responder algunas preguntas tales como:

- * ¿Han ocurrido accidentes en los últimos años?
- * ¿De qué tipo?
- * ¿A qué área pertenece el personal afectado?
- * ¿Se han identificado los peligros?
- * ¿Se han realizado las evaluaciones de los riesgos?

Lo anterior con el objeto de determinar en qué situación se encuentra la organización en materias de prevención de riesgos, y así definir las actividades prioritarias y las áreas o actividades de mayor riesgo.

Para definir las actividades a desarrollar es necesario:

- * **Identificar los peligros existentes en la empresa que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.**

En primera instancia se sugiere verificar si se ha realizado una evaluación de riesgos para tenerla como base. Si no hay evaluación y la empresa tiene un departamento de prevención de riesgos, se debe solicitar a éste una evaluación de los riesgos.

Si no cuenta con dicho departamento, puede solicitar asesoría al experto red de ACHS y revisar el **Manual Herramientas de Apoyo para la Gestión del Comité Paritario** que sirve como guía para la realización del diagnóstico de las condiciones de riesgo presentes en el trabajo.

- * **Analizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible.**

Este análisis debe diferenciar los accidentes fatales o con invalidez permanente de los que no tienen una alta gravedad, verificando en cada situación sus causas para luego aplicar medidas preventivas y/o correctivas que eviten su repetición.

Realizado el análisis, se deben jerarquizar los problemas constatados para dar prioridad a las acciones de acuerdo a la importancia y magnitud de éstos. Se deben tomar en cuenta los periodos de planificación de cada actividad preventiva, ya sea a corto, mediano o largo plazo.



Recomendación:

Se sugiere trabajar con la línea operativa de la empresa para analizar los distintos procesos, ya que su aporte puede ser fundamental para una buena identificación de peligros y evaluación de riesgos (Ver Anexo 1).



Recomendación:

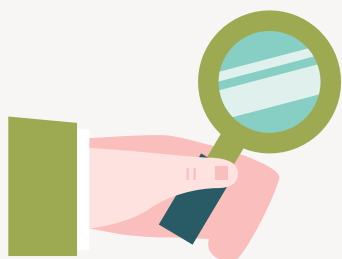
Se sugiere considerar la notificación de incidentes o cuasi accidentes ocurridos para identificar las causas e incorporar las medidas preventivas y/o correctivas dentro del programa de trabajo.

[3]

¿Cómo se constituyen las comisiones de trabajo?

Se constituyen considerando las habilidades y competencias individuales de los integrantes del Comité Paritario, como también las áreas de desempeño, lo que permite tener un mejor conocimiento de los procesos y definir en qué comisión podría ser mayor el aporte de cada uno de los integrantes.

Estas comisiones deben estar constituidas con al menos dos representantes del Comité. Las comisiones son:



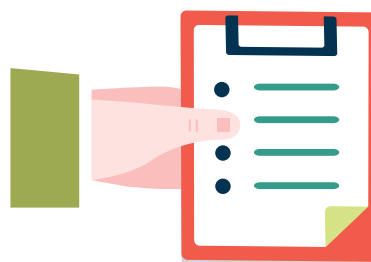
[3.1]

Comisión de investigación de accidentes

Ésta se debe reunir cada vez que ocurra un accidente para recopilar los antecedentes del o los afectados en conjunto con los testigos, establecer las causas que provocaron el accidente y determinar las medidas preventivas y/o correctivas que se pretenden implementar a corto, mediano o largo plazo.

Esta comisión también es la responsable de analizar, junto con los otros integrantes del Comité, si un accidente se debió a negligencia inexcusable, para lo cual debe recopilar todos los antecedentes que lo declararen de esta forma.

Ver Manual de Herramientas de Apoyo a la Gestión del Comité Paritario.



[3.2]

Comisión de inspecciones u observaciones

Ésta inspecciona los procesos y sus puestos de trabajo y observa las conductas durante la realización de las tareas, de modo programado o no, con el fin de detectar y registrar posibles condiciones subestándares y conductas riesgosas, que puedan desencadenar en un accidente, interviniendo así en la gestión de medidas preventivas y/o correctivas a las instalaciones, o trabajar en la modificación de la conducta mediante instrucciones o re-instrucciones, advertencias, otras.

Para focalizar la acción de dichas inspecciones u observaciones, se direcciona la actividad hacia las áreas, procesos o puestos de trabajo de mayor criticidad, según evaluación de riesgos obtenida.



[3.3]

Comisión de capacitación y difusión

Por una parte, el **área de capacitación** busca detectar las necesidades de capacitación e instrucción en función de los riesgos detectados en la empresa, lo que implica coordinar las actividades para cubrir estas necesidades y asegurar su cumplimiento.

Esta comisión es responsable de definir al menos un programa de capacitación anual que debe estar incorporado al programa de trabajo.

Por otra parte, el **área de difusión** está encargada de dar a conocer las actividades de prevención de riesgos desarrolladas por el Comité, ya sea información técnica, afiches, actas mensuales, actividades de premiación, campañas, el programa de capacitación y los cursos ya realizados, concursos de prevención o el mismo programa de trabajo a la alta gerencia, por nombrar algunos. Sus canales de comunicación son los diarios murales del Comité Paritario –instalados en un lugar visible y de alto tránsito–, plataformas virtuales como intranet o correos electrónicos y espacios internos, entre otros.



[3.4]

Comisión de motivación y reconocimiento de conductas preventivas

Esta comisión es voluntaria y propone promover las buenas conductas en materias de seguridad y salud de los trabajadores mediante la motivación y reconocimiento de éstas, a través del refuerzo positivo.

Estas acciones pueden realizarse de modo mensual, trimestral o semestral, con una ceremonia que destaque públicamente este reconocimiento. Esta actividad debe desarrollarse en conjunto con la alta gerencia para lograr mejor efectividad y compromiso de la organización y del comité paritario en materias de seguridad y salud en el trabajo.

[4]

¿Cómo se estructura el Programa de Trabajo del Comité Paritario?

Una vez definidas las actividades a incorporar en un programa de trabajo, y ya efectuado el análisis para identificar la situación de la empresa, es momento de conocer cómo se estructura un programa de trabajo.

Los pasos que se deben seguir para la elaboración del programa son:

- 1 Definir los objetivos.
- 2 Determinar las metas, asociadas a indicadores por cumplir.
- 3 Determinar cuáles son las actividades a implementar para cumplir los objetivos y las metas.
- 4 Definir quién es el responsable de ejecutar la actividad.
- 5 Evaluar cuáles son los recursos disponibles para ejecutar la actividad.
- 6 Establecer cuáles son los mecanismos de control a aplicar y su evaluación.

[4.1]

¿Cómo se definen los objetivos?

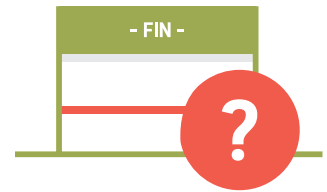


Se deben definir de acuerdo al tipo de programa preventivo en el que se quiere trabajar y se plantean en función del resultado que se espera lograr.

Deben desarrollarse de acuerdo a la realidad de la empresa. Generalmente son muy similares entre los distintos programas de trabajo, ya que persiguen el mismo fin, que es mantener buenas condiciones de higiene y seguridad en su lugar de trabajo, controlar los riesgos y disminuir los accidentes del trabajo o la aparición de enfermedades profesionales. Para definir los objetivos se recomienda considerar la sigla SMART (**Ver Anexo 2**).

[4.2]

¿Cómo se plantean las metas en un programa de trabajo?



Las metas deben plantearse en relación a los objetivos propuestos y deben establecer un indicador que aclare cuánto se quiere lograr en un periodo definido, el cual no debe ser mayor a dos años, la duración de los comités paritarios.

Las metas dependen de la realidad de la empresa, antecedentes estadísticos, recursos disponibles y su cultura preventiva, por nombrar algunos.



[4.3]

¿Cómo deben ser las acciones que se aplican en estos programas?

Estas acciones deben estar orientadas a dar respuesta a los objetivos planteados, con el fin de alcanzar las metas definidas, incluyendo actividades preventivas y reactivas.

Sobre el levantamiento de las características de la empresa, se deben determinar las actividades a realizar y los elementos a tomar en cuenta para el desarrollo del programa de prevención. Dentro de dichas actividades se pueden mencionar, con su correspondiente objetivo, las siguientes:

Actividad	Objetivo
Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.	* Determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición.
Inspecciones	* Determinar los peligros asociados a los equipos e instalaciones, proponiendo soluciones y mejoras orientadas a las condiciones subestándar.
Observaciones	* Detectar las acciones subestándar para luego corregirlas.
Capacitación (charlas técnicas u operativas)	* Capacitar o instruir al personal en áreas específicas, procedimientos de trabajo, uso adecuado para operar maquinarias y equipos, el uso de elementos de protección personal y otros.
Procedimientos o análisis seguros de trabajo	* Definir e instruir respecto a la forma correcta de realizar la actividad de acuerdo al procedimiento o al análisis seguro de trabajo.

A continuación se presenta un resumen con ejemplos de estos conceptos para reforzar su entendimiento y la elaboración de sus propios objetivos, metas y actividades.

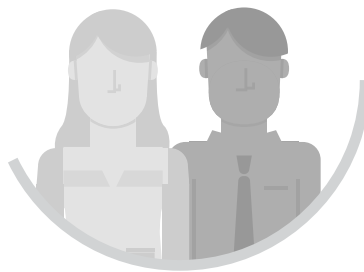
Objetivo	Meta	Actividad
¿Qué quiero lograr?	¿Cuánto quiero lograr y en qué tiempo lo haré?	¿Cómo haré para lograr lo que quiero?
<p>Instruir a los trabajadores respecto al uso correcto e importancia de los elementos de protección personal (EPP).</p>	<p>Instruir al 50% de los trabajadores el primer año, y al 50% restante el segundo año del periodo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Coordinar charlas semanales respecto al uso correcto e importancia de EPP. * Coordinar charlas con proveedores para uso de EPP más específicos. * Entrega de trípticos informativos para reforzar su importancia y uso. * Reforzar la instalación de afiches promoviendo su uso.
<p>Reconocer y premiar a los trabajadores que cumplan con las normas de prevención de riesgos definidas por la empresa.</p>	<p>Reconocer semestralmente a dos trabajadores por área que se destaquen por su conducta preventiva y proactividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Aplicar pautas de observación de conducta para verificar cumplimiento. * Implementar un sistema de notificación de condiciones subestándares y casi accidentes, destacando a quienes notifiquen.

Los programas no deben ser estáticos, sino que deben revisarse y retroalimentarse al menos una vez al año en relación a los resultados obtenidos, para luego aplicar mejoras en los futuros programas.



[5]

¿Quiénes ejecutan las actividades del programa de trabajo?



Establecidos los puntos anteriores, es el momento de definir quién va a ejecutar las actividades, las cuales pueden dividirse entre los mismos integrantes del Comité Paritario, a través de su presidente y secretario, como también, las comisiones de trabajo específicas para cada actividad, siendo él o ellos los responsables de la actividad.

Si bien las actividades del comité pueden involucrar a personas que no sean parte de éste, como **jefaturas o supervisores**, **se debe definir un responsable interno del comité para realizar las coordinaciones necesarias y seguimientos para asegurar que esta actividad se efectúe.**

La definición de estos responsables depende de las competencias individuales y de las áreas de trabajo en las cuales desempeñen sus funciones habituales en la organización, lo que facilita el seguimiento y coordinación de las actividades específicas.



Recomendación:

Los responsables deben definirse por cargo, con nombre y apellido, ya que es la forma en que la persona asignada asuma ineludiblemente esta responsabilidad.

[6]

¿Cómo se priorizan las medidas de control en base a los recursos disponibles?

Todas las actividades tienen recursos involucrados para su ejecución y cumplimiento, para alcanzar las metas propuestas. Estos pueden ser recursos humanos, materiales y monetarios de distinta envergadura. Se debe incentivar a que se priorice actividades orientadas a medidas de protección colectiva por sobre las individuales, es decir, las acciones sobre la fuente del riesgo, como por ejemplo, realizar una extracción localizada o utilizar maquinaria menos emisiva o sobre el medio ambiente de trabajo como realizar una ventilación general o poner barreras de protección.

A diferencia de las acciones particulares sobre las personas, como el uso de elementos de protección personal, separación de la persona del riesgo, que solamente atacan la necesidad individual.

Por lo anterior, se propone siempre evaluar varias alternativas de acción para reducir los riesgos de acuerdo a la siguiente jerarquización, definida por la norma **OHSAS 18001:2007**:

- 1 Eliminación.
- 2 Sustitución.
- 3 Aplicación de controles de ingeniería.
- 4 Reforzar o implementar señalización, advertencias y/o controles administrativos.
- 5 Equipos de protección personal.

Considerando siempre los costos para su implementación, y evaluar alternativas de diferentes costos para asegurar la ejecución de la actividad.

Por ejemplo:

Situación problema

En una fundición de cobre se encuentra un convertidor que emite ruido sobre los niveles permitidos por norma.

Alternativas de acciones de mejora

<p>Alternativa 1</p>	<p>* Realizar cambio del equipo cuyo costo es de US\$37.000 (sustitución).</p>
<p>Alternativa 2</p>	<p>* Instalar paneles de aislación alrededor del convertidor (control de ingeniería). Medida colectiva</p>
<p>Alternativa 3</p>	<p>* Implementar señalética para informar el riesgo de exposición ocupacional del agente de ruido (implementación de señalética y advertencia). Medida colectiva</p>
<p>Alternativa 4</p>	<p>* Reforzar el uso de protección auditiva de los trabajadores (equipos de protección personal). Medida individual</p>

Análisis y definición de las mejoras a implementar

De acuerdo a los recursos que tiene la organización, y analizando las alternativas antes planteadas, el Comité Paritario junto con la alta gerencia optaron por implementar las alternativas 2, 3 y 4.

[7]

¿Cómo se controla y evalúa el cumplimiento de las actividades definidas en el programa?



Se controlan:

- * En relación a la frecuencia con que se define realizar las distintas actividades y mediante la evidencia objetiva. Por ejemplo: actas de los Comités, registros de charla o capacitación, registro de inspección u observación, investigaciones de accidentes o incidentes si es que lo tienen considerado investigar, registro de cambio de una pieza (orden de compra), report de manteniones, entre otros.

Lo anterior se lleva a cabo con la finalidad de evaluar el desempeño y eficacia, re-direccionar las actividades por posibles cambios, incluir nuevas actividades, pero también para motivar al personal con los avances obtenidos (Ver Anexo 3 para revisar planilla de evaluación). Sirve para distribuir las distintas actividades que debe



Se evalúan:

- a. Según el periodo definido por el Comité, ya sea semestral o anual, y contrastando en porcentajes lo planificado versus lo realizado. Esta evaluación puede ser interna.
- b. Mediante los registros disponibles. En estos casos se pueden solicitar auditorías internas o externas mediante el organismo administrador ACHS, con el fin de detectar la eficacia de las actividades mediante la revisión de los registros, lo cual da origen a la certificación de los Comités Paritarios.



Recomendación:

- * Si no hay registro (evidencia objetiva), no se realizó la actividad.
- * Todo registro debe considerar que esté con la información más completa posible, como fecha día mes y año, nombre de la empresa, fecha de revisión del programa, nombre de los ejecutores o responsables de la tarea, fecha de seguimiento, responsable del seguimiento y área involucrada, entre otros.

Todo lo antes expuesto se debe plasmar en una carta Gantt.

[8]

¿Para qué sirve y qué incluye una Carta Gantt?

Sirve para distribuir las distintas actividades que debe desarrollar el comité paritario en un periodo de tiempo definido, que puede ser uno o dos años.

Es el paso final de la elaboración del programa de trabajo del comité paritario, ya que incluye todos los conceptos definidos como parte estructural de un programa, resumidos de manera ordenada, donde se puede apreciar:



- * Definición de objetivos en función del levantamiento de información realizada mediante el análisis de situación de la empresa, que incluye la revisión de los accidentes laborales y enfermedades profesionales históricas y la identificación de peligros para realizar una evaluación de riesgos.
- * Establecimiento de metas y sus indicadores.
- * Definición de las acciones o actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos y metas.
- * Asignación de responsables.
- * Análisis de los recursos disponibles para las implementaciones de las actividades planificadas.
- * Evaluación y controles definidos en relación a los tiempos de ejecución, periodicidad de las actividades y registros necesarios para dar cumplimiento a los objetivos y metas propuestas.

Esta carta Gantt permite realizar una evaluación de cumplimiento de manera fácil y entendible en las empresas (ver Anexo 4 para conocer un ejemplo).

[E]

BIBLIOGRAFIA

Ley N° 20.123. Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Consultado en http://www.dt.gob.cl/1601/articles-94372_recurso_1.pdf. Última versión: 16 de octubre del 2006.

Decreto Supremo N° 40. Aprueba reglamento de prevención de riesgos profesionales. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Consultado en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-59782.html>. Última versión: 1995.

Decreto Supremo N° 54. Aprueba constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Consultado en http://paritario.entalca.cl/docs/marco_legal/decreto_supremo_N_54.pdf Última versión: 2010.

Decreto Supremo N°76. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Consultado en <http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Documents/ds-76.pdf>. Última versión: 2007.

Ley N° 16.744. Establece normas sobre accidentes del

trabajo y enfermedades profesionales. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Consultado en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>.

Última versión: 2011.

DFL N° 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Última versión: 2011.

OHSAS. 18001: 2007. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos

Última versión: 2007.

Manual del trabajador y relator. Curso Base. Formación de competencias para los integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad/Faena del sector de la construcción.

ConstruYO Chile para Comités Paritarios.

Organización de la Prevención de Riesgos en la Empresa. ACHS.

<http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/Centro%20de%20Fichas/Documents/organizacion-de-la-prevencion-de-riesgos-en-la-empresa.pdf>

[F]

ANEXOS

- [1]** Ejemplo de Matriz para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- [2]** Definición de objetivos según SMART.
- [3]** Ejemplo de Evaluación del Programa.
- [4]** Ejemplo de Programa Comité Paritario de Higiene y Seguridad/Faena (Carta Gantt).

[ANEXO_2]

Definición de objetivos según SMART

<p>S</p>	<p>SIMPLE (Specific): Busca que sea lo más concreto y específico posible, de manera que sea entendido por todos.</p>
<p>M</p>	<p>MEDIBLE (Measurable): Se deben establecer objetivos que se puedan medir.</p>
<p>A</p>	<p>ALCANZABLE (Attainable): Deben ser ambiciosos, pero posibles de cumplir, y prever la posibilidad de reajustar en caso de cambios.</p>
<p>R</p>	<p>REALISTA (Realistic): Deben estar enmarcados en relación a la realidad de la empresa (considera los recursos disponibles).</p>
<p>T</p>	<p>TIEMPO (Timely): Hay que ser precisos en el periodo de tiempo en que se quiere lograr dicho objetivo.</p>

[ANEXO_3]

Ejemplo de Evaluación del Programa.

Ficha de Evaluación del Programa

Función	Fecha Evaluación	Ejemplo Indicadores	Resultado
Identificación de las condiciones de peligro y de riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores.		¿Se realizó identificación de peligros?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		¿Se realizó evaluación de riesgos?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		¿Se establecieron las medidas preventivas/correctivas?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Jerarquización de los problemas constatados de acuerdo a su importancia y magnitud.		¿Se cuenta con un listado de riesgos ordenados por importancia y magnitud?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		¿Se cuenta con registro de accidentes de trabajo?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		¿Se cuenta con registro de Enf. Prof.?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Registro y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.		(Número de Acc. Trab. registrados año/ Número de accidentes ocurridos año) x 100	_____ %
		(Número de E.P. registradas año/ Número de E.P. diagnosticadas año) x 100	_____ %
Definir soluciones, fijar plazos de ejecución y priorizar acciones.		¿Se han propuesto medidas para cada riesgo priorizado?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		(Número de medidas implementadas en el plazo prescrito/Número de medidas prescritas para ese plazo) x 100	_____ %
Requerimientos de asesoría técnica por parte de los organismos administradores del seguro.		En caso de requerir asesoría del organismo administrador, ¿se ha solicitado formalmente?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		(Asesorías realizadas/Asesorías solicitadas) x 100	_____ %
Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.		¿Se verifica periódicamente el cumplimiento de medidas?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
		¿Se han designado responsables de verificación de medidas?	_____ %

NOTA: Si requiere incorporar más funciones del Programa se debe incorporar en esta evaluación

[ANEXO_4]

Ejemplo de Programa Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Seguridad/Faena (Carta Gantt).

EMPRESA	
N° programa/fecha/versión	
Objetivo general	
(Objetivos específicos: (ejemplos propuestos	

1. Cumplir el 100% de las funciones del Decreto Supremo 54 / Decreto supremo 76.
2. Mantener los indicadores accidentalidad dentro de los parámetros definidos.
3. Verificar el cumplimiento legal en S&SO.
4. Corregir el 100% de las condiciones de peligro detectadas y las causas de incidentes determinadas.
5. Cumplimiento del 90% del programa de trabajo.

N°	Indicador	Meta 2014	Monitoreo	de Avance %	Resultados
1	Tasa de Accidentalidad	Mensual	Mensual		
2	Tasa de Siniestralidad	Mensual	Mensual		
3	Reuniones Mensuales	Mensual	Mensual		
4	Asistencia Representante Empresa	Mensual	Mensual		
5	Asistencia Representante Trabajadores	Mensual	Mensual		
6	Investigación de Accidentes	Mensual	Mensual		
7	Inspecciones y Observaciones	Mensual	Mensual		
8	Capacitación	Mensual	Mensual		
9	Actas Emitidas	Mensual	Mensual		
10	Medidas preventivas /correctivas	Bimensual	Bimensual		

P	Programado
✓	Cumplido
X	No cumplido
R	Reprogramado

TEMAS	N°	Actividad	Contribuye a Objetivo	Responsable	Fecha / Día / Frecuencia	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Evidencia	Avance Programa				
PLANIFICACIÓN	1	PLANIFICACIÓN																					
	1.1	Reunión ordinaria	Cumplir con el 100% las funciones del D.S. 54	Pte. CPHS	Mensual														Acta reunión				
	1.2	Constitución CPHS		Pte. CPHS	Bianual														Acta constitución				
	1.3	Creación de comisiones		Pte. CPHS	Bianual														Acta reunión				
	1.4	Programa de trabajo por comisión		Comisión	Annual														Carta Gantt				
	1.5	Programa de trabajo CPHS		Pte. CPHS	Annual														Programa 2014				
1.6	Evaluación avance programa		Pte. CPHS	Trimestral														Informe trimestral					
IMPLEMENTACIÓN	2					COMISIÓN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES													0%				
	2.1	Investigación de accidentes		Comisión	Cada vez																		
	2.2	Mantener estadística de accidentes		Comisión	Mensual																		
	2.3	Análisis de causas de accidentes		Comisión	Cada vez																		
	2.4	Seguimiento de medidas correctivas		Comisión	Cada vez																		
2.5	Registro de incidentes reportados		Comisión	Mensual																			
MEJORA	3	COMISIÓN INSPECCIÓN Y OBSERVACIÓN DE SEGURIDAD																		0%			
	3.1	Elaboración o revisión Matriz de identificación de Peligros y Evaluación de riesgos		Comisión	Semestral																		
	4	COMISIÓN DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN																		0%			
	4.1	Difundir estadística mensual de accidentes	DS. 40	Comisión	Mensual															Email o mural			
4.2	Difundir actas de reunión mensual	DS. 54	Comisión	Mensual															Email o mural				
4.3	Difusión Programa de Capacitación	DS. 594	Comisión	Una vez															Registro de charla				
5	REVISIÓN GERENCIAL																			0%			
5.1	Reunión con Alta Gerencia para informar avance	Mejora continua		Pte. CPHS	Semestral																		
ELABORADO Y REVISADO POR: CPHS																			SECRETARIO	COMISIÓN INSPECCIONES Y OBSERVACIONES	COMISIÓN CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN	COMISIÓN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENF. PROF.	COMISIÓN RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN





www.achs.cl