UNIVERSIDAD ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO
tradición de pensamiento cristiano

TESIS

UNIVERSIDAD
ACADEMIA
HUMANISMO CRISTIANO
BIBLIOTECA

AMBIENTE LABORAL Y CULTURA PREVENTIVA EN LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACION REGION DE O'HIGGINS

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO DE EJECUCION EN GESTION PUBLICA

PROFESOR GUIA: **SR. PABLO BUTIKOFER ROBLES**

PROFESOR INFORMANTE : **SR. FERNANDO SAYES IBAÑEZ**

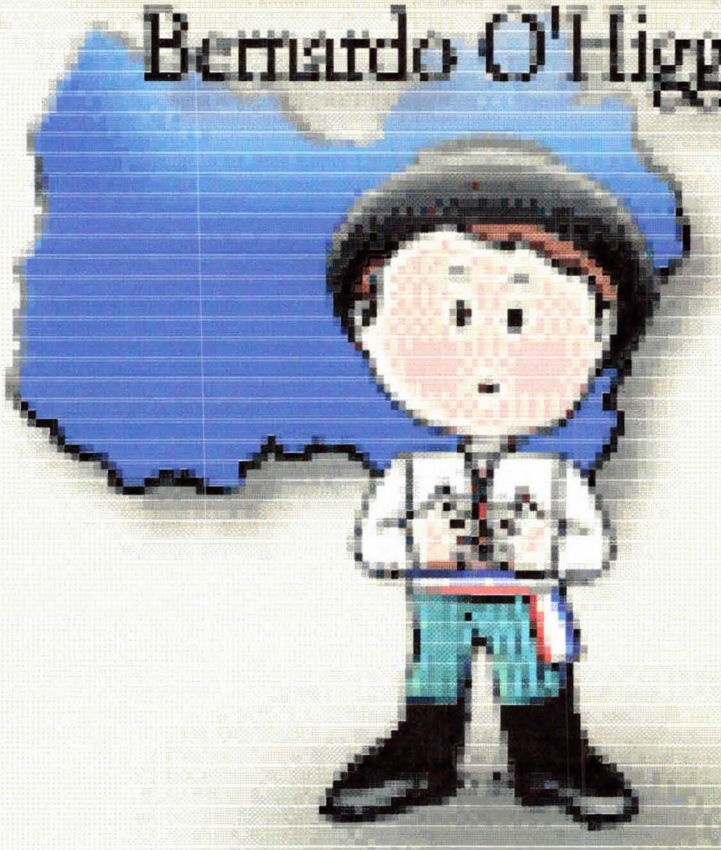
ALUMNAS AUTORAS : **ANA DEL CARMEN CACERES ESPINA**

LUCIA LORETO CID FIGUEROA

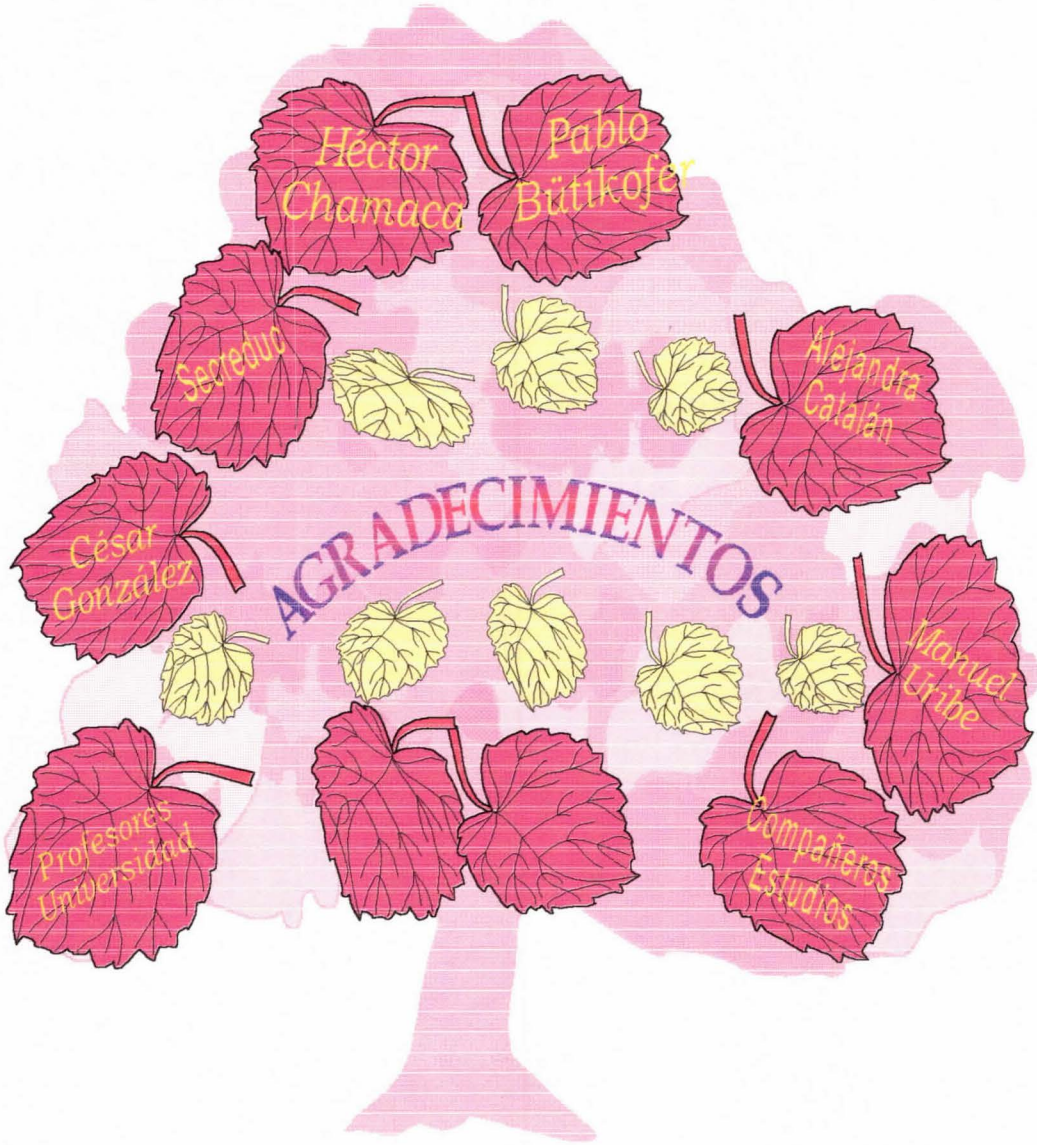
RANCAGUA, Noviembre de 2003.-

6ª Región

del Libertador General Bernardo O'Higgins



DEDICATORIA



Nuestros más sinceros agradecimientos
a nuestros núcleos familiares,
que tanto nos han apoyado en esta
ardua y significativa misión.

Familia CID FIGUEROA y
Familia ROMERO CACERES

PROLOGO

El propósito del presente trabajo de Tesis, es, mostrar cuál es el ambiente laboral y la cultura preventiva existente en la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región de O'Higgins.

En este documento analizamos la armonización entre la legislación chilena que regula el Seguro Social y Enfermedades Profesionales y la importancia del Comité Paritario, que desde su creación en el año 1996, se ha preocupado de asesorar a los Directivos e informar los peligros que son causas de accidentes.

Logradas las metas principales del Comité Paritario, el segundo paso que presentamos es, "gatillar" en los funcionarios la importancia de la Cultura Preventiva del "**Cuanto valgo yo**" o sea la valorización del Capital Humano.

La necesidad de incorporar nuevo hábitos de actividades tanto físicas como recreativas y que signifiquen cambios importantes en las relaciones laborales, en donde el esfuerzo de los Directivos y Trabajadores, sea mayor, y necesariamente, sea compatible con la misión de la Institución, la calidad y la seguridad laboral, ambos factores de vida primordiales de los trabajadores.

El informe que presentamos a continuación, surgió con el propósito de optar al Título de Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública.

INDICE

Tema	Página
CAPITULO I	
• Introducción	1-2
CAPITULO II	
▪ Planteamiento del Problema	3-4
▪ Definición del Problema	4
▪ Objetivo General	4
▪ Objetivos Específicos	5
CAPITULO III	
▪ Marco Metodológico	
▪ Población y Muestra	8
▪ Instrumentos de Recolección de Datos	9
▪ Procesamiento de la Información	9
▪ Análisis de los Resultados del Cuestionario de Ambiente Laboral y Cultura Preventiva existente en la Secretaría Ministerial de Educación Región de O'Higgins	10-12
CAPITULO IV	
▪ Marco Teorico	
▪ Introducción	13-15
▪ ¿Cómo Nacen los Sistemas Preventivos?	15-17
▪ Ley 16.744	18
▪ Misión y Visión de la Ley N°16.744	19
▪ Objetivos de la Ley 16.744	19
▪ Características de la Ley 16.744	20
▪ Organización Comités Paritarios	20
▪ ¿Cómo se Forman los Comités Paritarios?	21
▪ Representantes de la Empresa	21
▪ Elección de los Representantes de Trabajadores	21-22
▪ Acta de Elección de Trabajadores	22
▪ Período Ejercicio del Comité Paritario	22
▪ Cesación del Cargo	23
▪ Fuero	23
▪ ¿Cuáles son las Funciones del Comité Paritario?	23-25
▪ Normativa de Funcionamiento	25
▪ Plan de Trabajo	26-28
▪ Ley 19.435	29
• Normas Especiales de la Ley y Prestaciones Económicas	29
• Esquema usado para la Solución de los Problemas de Seguridad e Higiene en la Institución por el Comité Paritario.	30-31
CAPITULO V	
▪ Reseña Histórica de la Organización	32-33
CAPITULO VI	
▪ Descripción de la Organización	34
▪ Misión y Visión de la Organización	34
▪ Funciones por Departamentos de la Estructura de la Organización	35-37

CAPITULO VII	
▪ Conclusión.	38-39
CAPITULO VIII	
▪ Sugerencias de Propuestas de Mejoramiento	40-41
▪ Glosario	42-43
▪ Bibliografía	44
▪ Anexos	45

CAPITULO II

Planteamiento del Problema:

El vertiginoso ritmo de la vida moderna, los impactos de la tecnología, los avances en comunicación requieren permanentemente de innovación, cambios y mejoramiento, que serían los requisitos que cada vez hacen más exigentes el mundo laboral, y están forzando a modificar, a mejorar, a cambiar y a modernizar la educación de la cultura preventiva, en los actores que involucran el Capital Humano, que es considerado el más importante y valioso de toda organización.

El problema que se investigará, reviste de características especiales por las siguientes razones:

- La carencia de Cultura Preventiva de los funcionarios.
- La preocupación del Ministerio de Educación por pagar sobre tasa de siniestralidad, tema de carácter estratégico reflejado en los Programas de Mejoramiento de Gestión, área de Recursos Humanos.
- Estar en continua renovación y cambio para lo cual se requiere un ambiente de trabajo adecuado a fin de lograr los propósitos esperados y acorde con los esfuerzos que se llevan a acabo en el sistema.
- Los funcionarios que laboran en las distintas áreas tienen el convencimiento de que "el ambiente en que se trabaja no es el adecuado", "las personas no trabajan con agrado y no es porque no lo quieran, sino, porque el entorno (estructura del edificio) es impersonal", "los funcionarios saben que las cosas están mal y nadie hace nada", sin comunicación física entre sí, estas y otras expresiones se obtuvieron a través de diversas

opiniones de entre los funcionarios, que motivaron a iniciar la presente investigación.

Las personas que realizan sus actividades en esta Institución plantean que no están trabajando en un ambiente saludable, y que esta situación debe cambiar para poder cumplir con las metas del PAS.

"Se puede trabajar en un ambiente que no se espera que sea el ideal, pero al menos se aproxime a lo adecuado". Esta percepción que tienen los funcionarios de la organización, es la que habrá que probar a través de una Metodología Científica.

Por las razones planteadas, nos hacemos la siguiente interrogante **¿Cuál es el Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva existente durante el período 2003 en la Secretaría Ministerial de Educación, Región de O'Higgins?.** Interrogante que se responderá en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Definición del Problema.

No existe un clima de Ambiente Laboral y de una Cultura Preventiva en la Secretaría Ministerial de Educación, ni tampoco de las variables que inciden en ésta.

Objetivo General.

Analizar durante el periodo 2003 los escenarios del Ambiente Laboral y de la Cultura Preventiva existente en la Secretaría Ministerial de Educación, Región de O'Higgins.

Objetivos Específicos.

1. Investigar el Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva existente en la Secretaría Ministerial de Educación.
2. Aplicar un cuestionario de la Escala Likert, tipo encuesta.
3. Procesar la información obtenida de la encuesta aplicada.
4. Elaborar conclusiones válidas.
5. Formular propuesta de mejoramiento.

Hipótesis:

El Sistema de Prevención de la Secretaría Ministerial de Educación presenta deficiencia en la cultura preventiva y ambientes laborales, para que los funcionarios puedan realizar en forma óptima la importante labor demandada actualmente por la sociedad, como es el rubro de la Educación.

Con el planteamiento de los objetivos, nacen algunas variables que se hacen necesarias e implícitas para poder someter a comprobación la hipótesis, considerando algunas variables relevantes como: Responsabilidad Comunicacional, Utilización adecuada de la Cultura Preventiva de los integrantes de la organización, Interacción e influencia, Riesgo, Motivación, Comprensión e Identificación, Conformidad, Apoyo, Liderazgo del Comité, y Confianza.

Este conjunto de variables es, significativo para llevar a cabo un análisis del Ambiente Laboral y Cultura Preventiva del Sistema objeto de estudio.

CAPITULO III.

MARCO METODOLOGICO:

PERFIL DEL AMBIENTE LABORAL EXISTENTE EN LA SECRETARÍA MINISTERIAL DE EDUCACION, REGION DE O'HIGGINS

La presente investigación, se realizó con la aplicación del instrumento de la Escala de Likert correspondiente a un cuestionario tipo encuesta, con una metodología de carácter científico.

El trabajo que se expone en el capítulo siguiente, es de naturaleza descriptivo y cualitativo con un tratamiento cuantitativo de una parte de la información, que presenta la realidad de la cultura preventiva y del ambiente laboral en la Secretaría Ministerial de Educación.

Al finalizar este estudio, se presentará un conjunto de conclusiones válidas y se formulará una propuesta de mejoramiento del Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva del sistema en estudio.

El cuestionario tiene por objetivo, recabar información que permita establecer el perfil del Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva existente. Éste, consta de diez 10 preguntas y fue estructurado, de acuerdo a las variables enunciadas en la hipótesis.

Para obtener la información, se utilizaron Encuestas de opinión medida a través de la Escala de Likert, la cual permite por medio de un gran número de sentencias establecer con claridad una actitud favorable o desfavorable respecto de una situación determinada; aquí, se otorga el

máximo puntaje a aquellas respuestas que revelan una actitud favorable respecto a lo que se propone.

Para lograr la validez de contenido de las encuestas de opinión utilizadas, se sometieron al juicio de las expertas señoritas Alejandra Catalán y Macarena Pérez, ambas profesionales de la Asociación Chilena de Seguridad, de la ciudad de Rancagua, Región de O´Higgins, quienes verificaron la relación entre los objetivos de la investigación y los ítemes de la encuesta, se revisó el lenguaje, la redacción y contenido. Se concluyó que se cumplía con los requisitos de objetividad, validez y consistencia.

De lo anterior, se decidió realizar este cuestionario tipo encuesta, para demostrar la realidad existente del Ambiente Laboral y de la Cultura Preventiva en la institución.

Los avances conceptuales logrados, claramente sugieren que el Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva, provee una alternativa muy útil en la explicación motivacional del comportamiento en el trabajo, agregando énfasis necesario acerca de la importancia de la investigación.

El Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva emergen de las insteracciones que los miembros de un grupo de trabajo tienen unos con otros. Este interaccionismo, es un proceso a través del cual las personas llegan a asignarle un significado a los distintas eventualidades.

Podríamos decir que es un conjunto de percepciones de tipo descriptivo, referido a la totalidad o a partes de los integrantes de la organización y que estarían influyendo en la conducta y actitudes referente al Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva.

Población:

La Población objeto de estudio la constituyen 72 funcionarios:

ESTAMENTO	PLANTA	CONTRATA	HONORARIOS
Directivos	6	-	-
Profesionales	17	12	3
Técnicos	3	1	-
Administrativos	9	8	7
Auxiliares	3	-	1
Conductores (Choferes)	1	1	-

Muestra:

Se trabajó con una muestra del 20% de los integrantes de la población. Una vez establecida la cantidad de personas, se procedió a obtener una muestra aleatoria del 20% entre: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, conformándose una muestra representativa de 14 personas.

Los integrantes de la muestra recibieron el instrumento en el cual emitieron dos respuestas por preguntas, totalizando 20 para cada encuestado, de las cuales 10 correspondieron a la situación **Real** y 10 para la situación **Ideal.** Respecto de lo consultado de la Cultura Preventiva y del Ambiente Laboral, en total se obtuvieron 280 respuestas.

Instrumentos de Recolección de Datos:

Se utilizó un instrumento para recabar los datos, que consistió en un cuestionario de la Escala Likert de 10 preguntas, en el cual los integrantes de la muestra debieron marcar sobre una gráfica numerada de uno a siete dos situaciones, la real con la letra **R** y la ideal con la **I** según fuera su apreciación.

Procesamiento de la Información:

La información fue procesada fundamentalmente a través de una modalidad cualitativa y apoyada con información cuantitativa, presentada en tabla con los puntajes obtenidos, tanto para la situación real como para la ideal de cada una de las variables consultadas.

Para efecto de calificar el Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva, se estableció una escala de uno a siete, estructurada en una gráfica usada en el cuestionario donde las personas debían marcar con una **R** sobre la puntuación otorgada a la situación real y con una **I** sobre la puntuación otorgada a la situación Ideal.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a efectuar el análisis de los mismos, para lo cual se obtuvo un promedio de los puntajes otorgados a cada respuesta emitida tanto para la situación Real como de la Ideal, por separado, seguidamente se realizó el análisis cualitativo de la información.

Las variables en estudio fueron operacionalizadas en forma de preguntas, las cuales fueron organizadas en un cuestionario de interrogantes abiertas.

Con la aplicación de la metodología científica descrita, se realizará el siguiente análisis de la información en forma objetiva, la que servirá de marco referencial para el desarrollo de la investigación, sobre la Cultura Preventiva y Ambiente Laboral de la Secretaría Ministerial de Educación, Región de O'Higgins.

Análisis de los resultados del Cuestionario de Ambiente Laboral y Cultura Preventiva existente en la Secretaría Ministerial de Educación:

Tabla N°1: Puntuación promedio obtenido por las variables, tanto para la situación Real como Ideal, a través del cuestionario.

Variables	Ambiente Real **R (puntaje)**	Ambiente Ideal **I (puntaje)**	Diferencias
Responsabilidad Comunicacional	58	69	11
Utilización adecuada de la cultura preventiva de los integrantes de la organización	33	58	25
Interacción y de Influencia	36	54	18
Riesgo	36	59	23
Motivación	42	67	25
Comprensión y de Identificación	45	46	1
Conformidad	22	59	37
Apoyo	45	60	15
Liderazgo del Comité Paritario	51	59	8
Confianza	56	68	12

El análisis de este instrumento nos da la respuesta a la hipótesis formulada, en la cual nos indica en el contexto de los escenarios por mejorar la calidad del Ambiente Laboral y la Cultura Preventiva, se observa la necesidad de idealizar la realidad de la situación Real, en un 59 %, que sería lo Ideal, para mantener en óptima calidad respecto del cuidado de la salud física y mental de las personas que trabajan en la Secretaría Ministerial de Educación

Esta necesidad de mejoramiento del Ambiente Laboral y Cultura Preventiva, debe ser llevado a cabo en corto plazo con acciones que se recomiendan a fin de mantener estabilizada la tasa de accidentabilidad y contar con el menor riesgo posible y culminar exitosamente con los objetivos de las expectativas de la realidad deseada.

Los integrantes de la muestra aceptan estar conformes con todo lo establecido, y que traducido en el lenguaje de los funcionarios implica que las "cosas" que se hacen por seguridad, se hacen más por cumplir con los Reglamentos que por si mismos.

Esto no basta para obtener buenos resultados en la prevención de los riesgos, se requiere que cada funcionario, asuma una conducta responsable, desarrollando la práctica de trabajar en forma segura todo el tiempo.

Para poder lograr el éxito, debemos lograr cambiar el paradigma de los funcionarios, acerca de las reglas y procedimientos de seguridad, como los mandatos o reglamentos impuestos por la jefatura o por los legisladores, las cuales deben cumplirse.

Las aspiraciones de la situación real con respecto de la Ideal, nos indica que debemos realizar un mayor esfuerzo en gatillar en la importancia

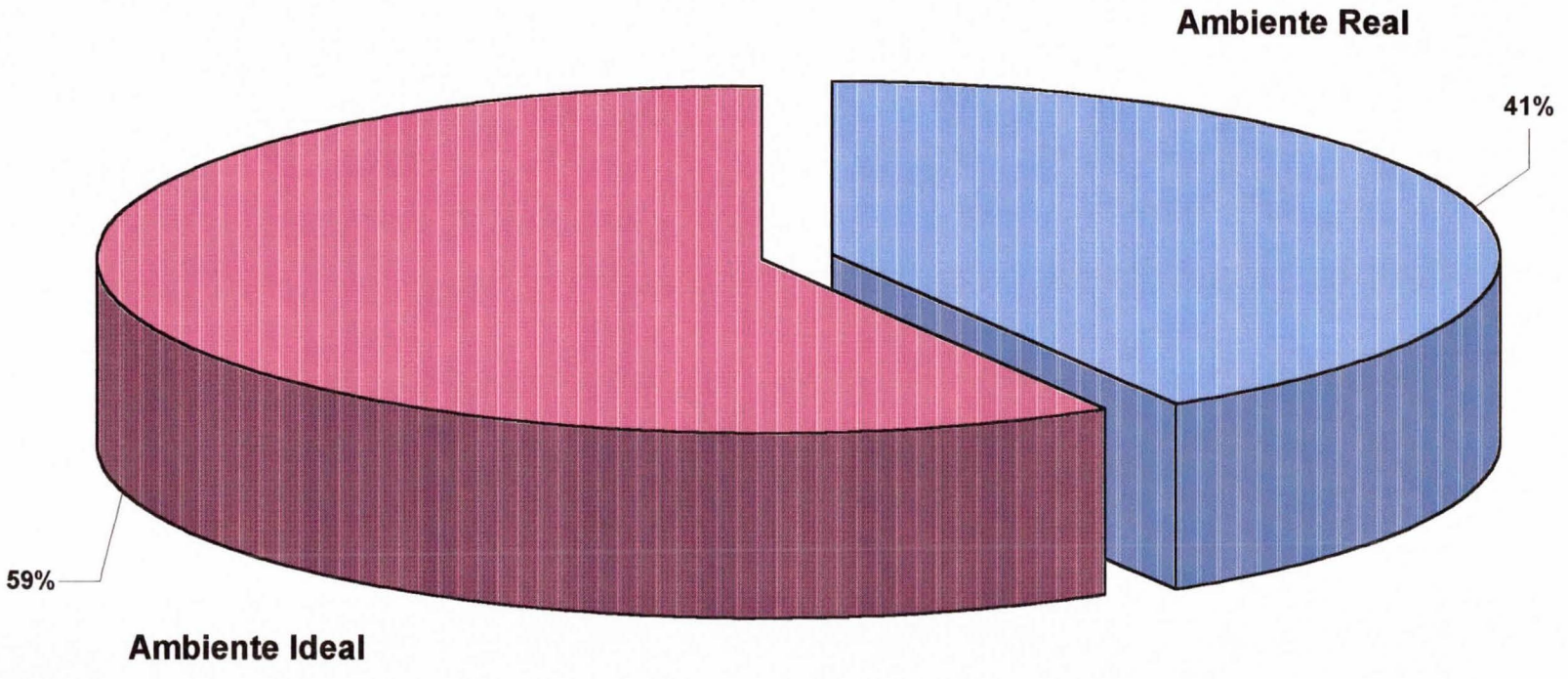
del valor del Capital Humano individual, lo cual se refleja en un porcentaje mayor en la situación Ideal, entre un 78.3 y un 100 por ciento (%).

Los paradigmas, necesitan cambiar en el sentido de que no debe ser la jefatura la responsable de la seguridad de los funcionarios, sino, ser los propios funcionarios los responsables de su propia seguridad individual y colectiva mediante su propio comportamiento.

Una de las maneras de lograrlo, es hacer de la seguridad un hábito "ganador". Esto quiere decir, desarrollar una suerte de compromiso entre los funcionarios, que haga que cada uno de ellos sea un miembro activo en el proceso de seguridad.

Concluímos que: debemos tener presente que la Cultura Preventiva personal, nada ni nadie puede cuidarnos mejor que uno mismo.

AMBIENTES LABORALES



CAPITULO IV

MARCO TEORICO

Introducción:

Desde que Dios expulsó del Paraíso a Adán y Eva -según el relato bíblico- por comer del Arbol del Bien y el Mal, el ser humano ha estado expuesto a toda clase de incomodidades y sufrimientos. La mujer debe parir con dolor y el hombre debe ganarse el pan con el sudor de su frente.

El hombre siempre ha estado expuesto al riesgo de accidentes. Primitivamente estos riesgos provenían de los fenómenos naturales (terremotos, inundaciones, erupciones volcánicas) y de actividades que debía desarrollar para subsistir y alimentarse tales como cazar, defenderse de animales.

Con el transcurso del tiempo, el hombre fue descubriendo nuevos elementos que incorpora a su diario vivir (fuego, minerales) que seguramente deben haber significado un aumento del riesgo para su integridad física.

Sin embargo, toda esta actividad se mantenía dentro de un quehacer artesanal, lo que le daba al riesgo de accidentes el carácter de natural.

La historia, nos demuestra que la preocupación por los Riesgos, se originó mucho antes de la Revolución Industrial.

Se considera a Inglaterra como el país precursor en Seguridad Industrial. Es así como en el año 1802 se dictó la primera ley destinada a la industria textil, estableciéndose en 14 años la edad mínima permitida para trabajar en las industrias.

En Estados Unidos, en 1877, se promulgó la primera Ley que se relacionó con la Prevención de Accidentes.

A fines del siglo XVIII, esta situación cambió, fundamentalmente como consecuencia de la REVOLUCION INDUSTRIAL. El riesgo de accidentes aumentó notablemente en cuanto a ocurrencia y gravedad.

La invención de nuevas máquinas y el desconocimiento de su operación, como el agrupamiento de trabajadores en un mismo lugar de trabajo, fueron factores importantes en ello. (Foto en anexo)

La situación creada obligó a la dictación de leyes que protegieran al trabajador de los riesgos en su actividad laboral. Es así, como las primeras disposiciones sobre ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, aparecen a fines del siglo XVIII (Inglaterra, Estados Unidos) y principios del siglo XIX, como es el caso de nuestro país.

En Chile, las primeras disposiciones sobre Accidentes del Trabajo, se dictan en el año 1916, a través de la Ley Orgánica Nº 3170, posteriormente la Ley Nº 4055 introduce algunas modificaciones y entre ellas contempla la Enfermedad Profesional.

Los estudios sobre la materia son a través de Comisiones Legislativas, para finalmente llegar la Promulgación de la Ley Nº16.744 el 01 de febrero de 1968, que establece el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo, lo cual se mantiene en vigencia desde el 1º de Mayo, del mismo año.

Las disposiciones legales anteriores a la dictación de la Ley Nº16.744 tenían carácter eminentemente compensatorio, es decir, ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se preocupaban de proporcionar atención médica, pago de subsidios y compensaciones ante incapacidades permanentes y muerte.

Por el contrario, la Ley Nº 16.744, además, de los aspectos compensatorios, **incorpora el criterio preventivo,** exigiendo y promoviendo acciones tendientes a evitar que ocurran accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, obligando a participar a todos los sectores involucrados en la materia y organismos administradores de la Ley Nº16.744.-

¿Cómo Nacen los Sistemas Preventivos?

Los sistemas preventivos implementados en nuestro país, nacen de la concepción de un experto en prevención de riesgos de la empresa, a veces con la colaboración de un consultor externo especialista de las Mutualidades de empleadores.

Estos planes de acción fueron sometidos a la aprobación de los niveles gerenciales y se implementaron a través de estándares de desempeño que se asignaron a la línea de mando, como también por medio

de las normas, reglamentos y procedimientos que debieron cumplir los trabajadores.

La forma de planificar e implementar la gestión preventiva, han presentando algunas debilidades:

1.) En la etapa de planificación y decisión, el nivel ejecutivo frecuentemente no se interioriza en profundidad respecto al plan de acción que se han venido proponiendo, traducido en una falta de entendimiento del alcance de la propuesta y en su implementación en un compromiso personal insuficiente para el liderazgo que se requiere en el desarrollo de la gestión.

Si se realizaran entrevistas a nivel de gerentes generales de nuestro país respecto de la gestión de prevención de riesgos, se evidenciará una manifestación de intenciones sinceras de apoyo a la gestión, como asimismo un entendimiento insuficiente del problema de seguridad y una participación escasa o nula en la gestión, que obviamente se constituye en una debilidad muy fuerte de la gestión preventiva planificada, porque no permite transmitir a través de la línea de mando el interés del nivel superior por la gestión y los resultados de seguridad.

2.) Otra debilidad, es que el esquema está basado en la imposición sin considerar la participación de ejecutivos, supervisores y trabajadores, lo que también dificulta que estos niveles asuman compromisos personales y se involucren en la gestión preventiva.

3.) No se ha valorado suficientemente en los programas de seguridad, el hecho de que la última decisión de seguridad la toma el trabajador, el

que decide si introduce o no su mano en la prensa arriesgándose a una amputación.

La observación de seguridad: es un proceso preventivo, de acción directa en las personas, sobre la forma de desarrollar su trabajo, este proceso se constituye en terreno, lugar mismo del trabajo.

La Inspección de Seguridad, es un proceso preventivo, de acción directa sobre el medio ambiente de trabajo, maquinarias, equipos, instalaciones e inmuebles.

La Comisión de Inspección, detecta condiciones de riesgo para la salud de los trabajadores y para el proceso de desarrollo de sus labores.

Para cumplir su finalidad el desarrollo de las inspecciones de Seguridad, debe ser continuo y periódico en el tiempo. Dado que las condiciones inseguras que pueden generarse, se hacen también en forma continua, por su origen.

Ley Nº 16.744:

El artículo 66 de la Ley 16.744 establece la obligatoriedad de organizar en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. (1)

El Comité, formado por representantes de la empresa y de los Trabajadores, tiene por finalidad que, de común acuerdo y en forma racional y armónica, se realicen acciones conducentes a prevenir y controlar los riesgos laborales generados por la ejecución de procesos u operaciones, rebajando así el número de accidentes y enfermedades del trabajo que puedan ocurrir.

La eficiencia del Comité Paritario, en cuanto al cumplimiento de sus funciones, tiene una acción inmediata de motivación en los trabajadores por cooperar y participar en los programas de prevención de riesgos. Por otra parte, el logro de sus objetivos respecto al control de accidentes y enfermedades profesionales tiene incidencia directa en la productividad de la empresa, lo que predispone favorablemente a la administración de los programas.

---

(1) Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales – ACHS, Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (1968) páginas 1 a la 22)

Misión: es velar por las condiciones de Higiene y Seguridad al Interior de la institución.

Visión: es la buena marcha del Comité Paritario, es lograr el control de los riesgos presentes en la actividad laboral, evitar lesiones a los trabajadores y preservar el patrimonio de la institución.

Objetivos de La Ley Nº 16.744:

1) PREVENIR los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

2) Otorgar PRESTACIONES MEDICAS para curar o sanar al trabajador y restituirle su capacidad de trabajo.

3) REHABILITAR profesionalmente al trabajador accidentado o enfermo profesional.

4) Otorgar PRESTACIONES ECONOMICAS durante el período de incapacidad como compensación de las consecuencias a causa del accidente o enfermedad profesional, incluyendo el caso de muerte.

Características de la Ley Nº 16.744:

Los principios en que se basa ésta, son los siguientes:

1) SOLIDARIDAD: Todos los beneficios que otorga se financian con aporte patronal o empresarial. El trabajador no tiene ningún descuento o aporte que hacer.

2) UNIVERSALIDAD: Protege a todos los trabajadores (incluso cubre también a los estudiantes de acuerdo a lo establecido en el Decreto Nº 313).

3) INTEGRIDAD: Todos los recursos se destinan al trabajador desde **Prevenir los riesgos ocupacionales** hasta las **prestaciones médicas y económicas,** en caso de ocurrir el accidente o enfermedad profesioinal.

4) UNIDAD: Los beneficios que otorga son iguales para todos los trabajadores.

Organización de los Comités Paritarios.

Mediante el Decreto Nº 54 del 11 de marzo del año 1969, se aprueba el "Reglamento para la Constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad" en las entidades públicas. (2)

(2) Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Decreto Nº54 del año 1969, Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, páginas 115 a la 120.

¿Como se forman Los Comités Paritarios?

Los Comités Paritarios, están conformados por tres(3) representantes del empleador y tres(3) de los trabajadores, y por cada miembro titular, se designa y elige otro en carácter suplente.

Representantes de la Empresa:

Los representantes del empleador, deben asignarse con 15 días de anticipación a la fecha del cese de funciones del comité anterior, renovándose los nombramientos actuales.

Elección de los Representantes de los Trabajadores:

La elección de los representantes de los trabajadores, deberá ser convocada por el presidente del Comité Paritario que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fechja en que se deba realizar. Si la elección no se efectuare en la fecha indicada, el inspector del trabajo respectivo, convocará a elecciones en la fecha que él estime conveniente.

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa y se anotarán 6 nombres de trabajadores. Las personas elegidas con las tres primeras mayorías serán miembros titulares y las mayorías siguientes serán suplente.

Si se produce empate entre dos o más trabajadores se decidirá mediante sorteo.

El representante de los trabajadores debe contar con los siguientes requisitos:

- Tener más de 18 años de edad
- Saber leer y escribir
- Encontrarse trabajando actualmente en su organismo
- Tener un año como mínimo de antigüedad laboral
- Acreditar haber realizado curso en prevención de riesgos
- Haber prestado servicios en algún departamento de prevención de Riesgos

Acta de Elección de los Trabajadores:

Una vez realizada la elección, se levanta un Acta en triplicado, dejando constancia del total de votantes, total de representantes por elegir, los resultados y la nómina de los elegidos. Esta Acta, es firmada por el presidente del Comité anterior, enviando una copia a la Asociación Chilena de Seguridad, otra copia a la Institución, y una tercera copia queda en el archivo del Comité.

Periodo de Ejercicio del Comité Paritario:

El Comité, tiene un período de dos años, para ejercer sus funciones. La institución empleadora, otorga las facilidades y adopta las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario.

Cesación del Cargo:

Un miembro deja de pertenecer al Comité Paritario cuando deja de prestar servicios en la respectiva empresa o no asiste a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.

Fuero:

Un representante titular de los trabajadores gozará de fuero hasta el término del mandato del Comité Paritario. Será designado por los otros representantes de los trabajadores en el Comité y su designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a ésta.

Las Funciones del Comité Paritario:

Conforme a lo establecido en el Artículo 24, del Decreto Supremo Nº 54, las funciones son las siguientes:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

1.1. El Comité Paritario, realizará visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección y si es necesario impartir en el mismo lugar las instrucciones debidas.

1.2. Utilizando los recursos, asesorías, que se puedan obtener de los organismos administradores (Mutual de Seguridad).

1.3. Organizar reuniones, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2.- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad, para ser efectivo este programa se toman en cuentan los siguientes pasos establecidos:

2.1. El Comité Paritario, debe practicar una completa y acuciosa revisión de maquinarias, conexiones adecuadas, y movimiento de los materiales, ya sean productos terminados o en su completa elaboración.

2.2. Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo a importancia de magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para situaciones muy especiales de riesgos, y que requieren estudiar o verificar las causas hasta obtener la asesoría del organismo controlador.

2.3. Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

3.- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y/o las enfermedades profesionales que se produzcan en la institución. El Comité Paritario debe suministrar la información a los funcionarios, sobre la accidentabilidad, los cuales éstos, servirán como antecedentes para la evaluación del resultado de la gestión que se ejerce.

4.- Decidir si el accidentes o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del funcionario.

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 que encomienda la Mutual de Seguridad.

7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de trabajadores en organismos públicos autorizados para cumplir la finalidad.

Normativas de Funcionamiento:

El Comité Paritario, deberá reunirse en forma ordinaria una vez al mes, también se podrá reunir en forma extraordinaria en caso de solicitud conjunta de un representante de la institución y uno de los trabajadores o cuando ocurra un accidente fatal, o si a juicio del Presidente, en caso que el accidente tuviese consecuencias en los trabajadores como disminución de capacidad laboral mayor al 40%.

Todos los acuerdos del Comité, se adoptarán por simple mayoría, en caso de empate, se solicitará la intervención de la Asociación Chilena de Seguridad, quien decidirá.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión mediante la correspondiente Acta. Una vez aprobada por el Comité, deberá enviarse una copia a la Asociación Chilena de Seguridad y otra al Jefe de Recursos Humanos del Nivel Central.

Plan de Trabajo:

Es importante señalar que el plan de trabajo debe ajustarse a las funciones del Comité Paritario, las que a su vez, serán consecuente con la meta y objetivos propuestos.

Un buen plan permitirá definir y ordenar las actividades, distribuyendo equitativamente la ejecución de tareas entre los integrantes del Comité Paritario, incluso, se puede hacer participar a los miembros suplentes como colaboradores.

Este plan debe ser un trabajo simple que pueda ser constituido por tres elementos de acción:

a) Estudio Histórico de Causas de Accidentes.

b) Evaluación Sistemática de Avance y Resultado.

* Creación de Comisiones de Trabajo.

I) Comisión de Investigación de Accidentes:

La investigación de accidentes, es un proceso en el cual se toma conocimiento del hecho accidental, se obtiene la información al respecto a través del afectado, del testigo en que ocurrió y de la constitución del hecho en el sitio. Se analiza la información obtenida, se determinan las causas que lo originaron y las consiguientes medidas de prevención que permitirán evitar la ocurrencias de nuevos casos similares, finalizando así la investigación.

La Investigación de Accidentes, es un **proceso preventivo,** por tal razón, quienes lo desarrollen deben tener una **actitud positiva,** dado que este proceso preventivo, actúa sobre el medio ambiente de trabajo y en particular sobre los trabajadores, es necesario que el Comité Paritario, en forma paralela establezca la Investigación como finalidad preventiva, que contribuya a preparar a los trabajadores por sus Comisiones de Capacitación y Difusión.

Respecto a la actitud positiva de colaboración que debe mantenerse frente a la investigación de accidentes, debe eliminarse la actitud defensiva, de rechazo a entregar información por temor al juicio de compañeros y de la aplicación de medidas administrativas.

La actitud positiva en este proceso evitará choques de personalidad entre investigadores, afectados y testigos, estableciéndose la COMUNICACIÓN necesaria para lograr el objetivo de la Investigación de accidentes: **prevenir.**

II) Comisión de Detección de Riesgos:

Como se sabe la acción es netamente preventiva, permite detectar en forma oportuna, situaciones que pueden desencadenar accidente laboral o generar a futuro una enfermedad profesional.

Se registra a través de visitas a las áreas de trabajo, el hecho de cometer acciones inseguras por parte del funcionario, como la existencia de condiciones inseguras.

La Comisión puede estar formada a su vez por la Comisión Observaciones y la Comisión Inspecciones.

III) Comisión de Capacitación y Difusión:

Esta comisión, es la encargada de promover y programar aquellas actividades orientadas a entregar a los funcionarios, mediante cursos o charlas, los conocimientos que permiten crear hábitos en el quehacer como individuos que forman parte de la sociedad.

Este comité se proyectará por acciones hacia el interior de la institución como asimismo al entorno exterior, éstas son:

* Implementación de un diario mural en donde se publica la información sobre Acuerdos y cumplimiento de medidas de prevención adoptadas por el Comité, diarios, revistas que tengan relación con la prevención, estadísticas de accidentes.

* Elaboración de un concurso de afiches o proposición de ideas de prevención, haciendo participar activamente a todos los trabajadores de la organización.

* Distribución de material de difusión técnica que sea de interés para el control de los riesgos, como por ejemplos: afiches, fotografías, otros.

Ley Nº 19.345.

Publicada en el Diario Oficial el 7 de noviembre de 1994, dispone la aplicación a los trabajadores del Sector Público sobre el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que contempla la Ley 16.744. (3)

Personas Protegidas:

De acuerdo con el inciso 1º del artículo 1º de la Ley, las personas protegidas son:

- Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada.
- Los trabajadores de las instituciones de Educación Superior del Estado.
- Los trabajadores Municipales, incluidos el personal traspasado a la Administración Municipal.
- Los funcionarios de la Contraloría General de la República.
- Los funcionarios del Poder Judicial.
- Los funcionarios del Congreso nacional.
- Los Parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones.

Normas Especiales de la Ley en Prestaciones Económicas:

1.- Subsidio por incapacidad laboral.

2.- Pensiones e indemnizaciones.

---

(3) Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, disposiciones aplicación de la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales a trabajadores del Sector Público que señala, 1994, página 23 a la 25.-

Esquema usado para la Solución de los Problemas de Seguridad e Higiene en la Institución por el Comité Paritario (4)

1.- Identificación del Riesgo:

La primera tarea es buscar la información para identificar los riesgos de los lugares de trabajo y sus comportamientos permisos asociados a ellos.

2. Análisis del Riesgo:

Una vez identificado el riesgo o la falla en el Sistema de Seguridad, es necesario pasar a la fase de Análisis del Riesgo o Problema.

3..- Generación de soluciones potenciales: Condición del ambiente.

4.- Programación de las soluciones.

Una vez seleccionada la solución por el equipo de seguridad de procesos, deberá programar su implementación.

5.- Implementación de las soluciones:

La implementación de las soluciones es la parte del proceso que le da sentido al trabajo del equipo. Si esta etapa no se lleva acabo exitosamente, prácticamente todo el trabajo realizado ha sido inútil.

6.- Seguimiento de Soluciones.

El seguimiento de las soluciones nos permite controlar el cumplimiento de las responsabilidades, avance del trabajo de acuerdo a los plazos, verificar si el trabajo se está realizando de acuerdo a las especificaciones solicitadas. Por esto, necesariamente el trabajo de seguimiento debe realizarse en terreno.

---

(4) Boletín Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Nº 28- Abril Mayo 1999, páginas 2 a la 5.

CAPITULO V

RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION.

La estructura política administrativa de lo que es hoy la Región de O'Higgins, la conformaban las provincias de O'Higgins y Colchagua y, en el Sector Educación, ambos tenían una Dirección Provincial de Educación con dependencia directa del Nivel Central. La provincia de O'Higgins contaba con cuatro Oficinas Departamentales de Educación con sede en: Peumo, San Vicente de Tagua- Tagua, Rancagua y el Departamento de Caupolicán con sede en Rengo.

La Provincia de Colchagua tenía tres Oficinas Departamentales de Educación con sede en: San Fernando, Santa Cruz y Peralillo.

Dicha estructura fue absorbida por el proceso de traspaso de la administración de colegios a los municipios en el año 1981. Las Coordinaciones Regionales de Educación son las antecesoras de las actuales Secretarías Ministerial de Educación, las cuales tienen como base legal el Decreto Ley Nº 575, del 13 de julio de 1974 y el Decreto Supremo Nº 1.586 de 1973.

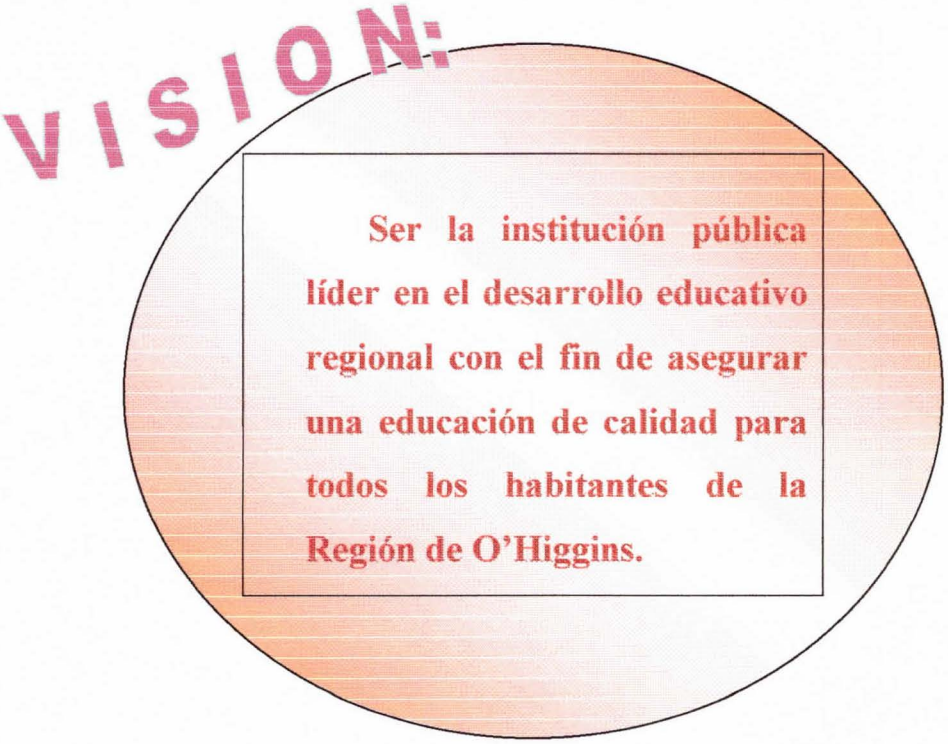
Por su parte, la Ley Nº 18.956 del 8 de marzo de 1990, sobre reestructuración del Ministerio de Educación, en su Artículo 14, dice que este organismo se desconcentrará funcional y territorialmente en Secretarías Regionales Ministeriales y ésta, a su vez, hará lo mismo en los Departamentos Provinciales de Educación (Cachapoal, Colchagua, Cardenal Caro).

La estructura contemplaba, además, dos Centros de Diagnósticos, uno en Rancagua y otro en San Fernando, este último atendiendo también a

la provincia de Cardenal Caro. (En la actualidad hoy se denominan Equipos Multiprofesionales a cargo de los Departamentos Provinciales Cachapoal y Colchagua, respectivamente)

CAPITULO VI

DESCRIPCION DE LA ORGANIZACION.



FUNCIONES POR DEPARTAMENTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION

La Dotación de la Secretaría Ministerial de Educación de la Región de O'Higgins cuenta con 72 funcionarios distribuidos por estamentos, como se indica:

ESTAMENTO	PLANTA	CONTRATA	HONORARIOS
Directivos	6	-	-
Profesionales	17	12	3
Técnicos	3	1	-
Administrativos	9	8	7
Auxiliares	3	-	1
Chóferes	1	1	-

Se analiza brevemente las funciones de los Departamentos de la estructura organizacional:

1.1.- SECRETARIO MINISTERIAL DE EDUCACIÓN

El Secretario Ministerial de Educación, tiene como una de sus funciones coordinar las diferentes actividades de la Secretaría Ministerial de Educación, entre ellas, reunión semanal de coordinación con los Jefes de Departamentos y otros, recopilar información por Departamento, analizar la información, fijar la propuesta de trabajo semanal, además debe coordinar las actividades con las diferentes dependencias del sistema, efectuando reuniones mensuales de coordinación con los Departamentos Provinciales de Educación, informe escrito de actividades por Dependencias, análisis de información fija, propuesta de trabajo

mensual. Dentro de las actividades, debe tomar las decisiones en el ámbito educacional que afecten directamente a la Región (Cuenta con un Departamento asesor denominado Gabinete).

1.2.- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El Departamento de Educación es la Unidad Técnico-Pedagógica, a través de la cual el Secretario Ministerial de Educación dirige, adecua, orienta, supervisa y evalúa la educación reconocida dentro de su jurisdicción.

Este Departamento es el encargado de maximizar cualitativamente la educación de la Región, de acuerdo a las normas y políticas dictadas por el Ministerio, procurando, al mismo tiempo, el ingreso al sistema y su permanencia, a lo menos, hasta completar el ciclo básico, de todos los estudiantes potenciales, para lo cual se orienta el desarrollo del sistema educacional.

Normatiza el marco técnico pedagógico en que debe entregarse el servicio educativo, velando por su cumplimiento.

- Vela por la adecuada interpretación y cumplimiento de las normas técnico pedagógicas emanadas del Ministerio de Educación.
- Transcribe, interpreta y dicta al Nivel Provincial, las normas técnico pedagógicas, emanadas del nivel nacional y regional, orientando su cumplimiento.
- Propone al Secretario Ministerial de Educación el Calendario Escolar Regional y sus modificaciones posteriores.
- Interpreta, cuando sea necesario, las normas de evaluación y promoción, comunicándolas a la Región.

1.3.- DEPARTAMENTO DE CULTURA:

Es el organismo técnico encargado de velar, en el ámbito regional, por la preservación, conservación y divulgación del patrimonio cultural y la extensión y desarrollo cultural regional.

Incentivar, fomentar y motivar el desarrollo cultural a nivel regional, apoyando en forma permanente y sistemática, a través del sistema educativo vigente, el estudio, desarrollo y coordinación de las acciones culturales en la Región

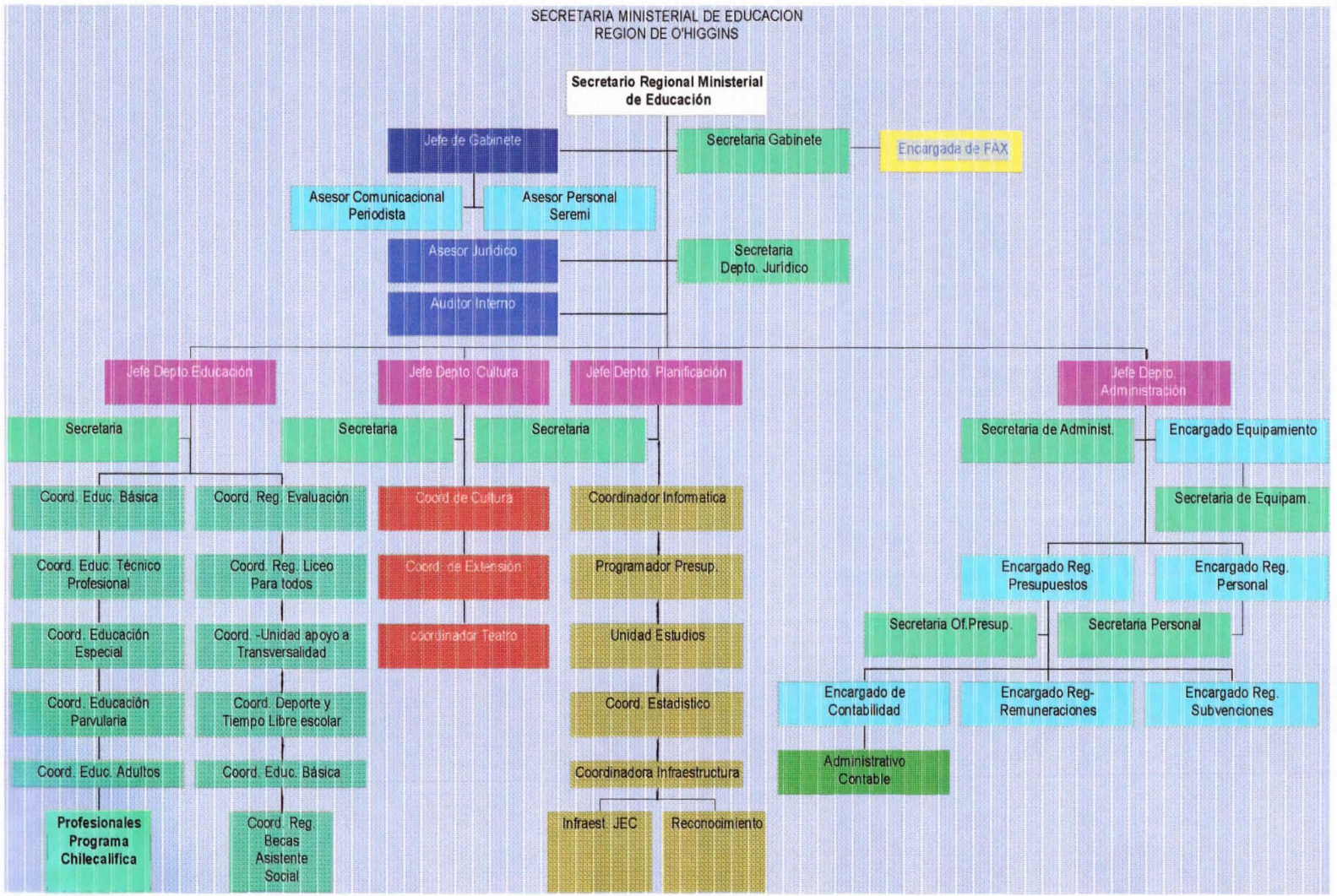
1.4.- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO:

Es el Departamento encargado de administrar los recursos humanos, materiales y financieros, a objeto de dirigir, coordinar e implementar la gestión de apoyo administrativo de la Secretaría Regional Ministerial.

1.3.- DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION

Es el Departamento técnico, encargado de asesorar, estudiar, elaborar y proponer al Secretario Regional Ministerial, las políticas, planes y programas en materia de recursos humanos, materiales y financieros, que permitan el desarrollo armónico del sector educación, en el mediano y largo plazo.

Planear y evaluar permanentemente el desarrollo de las actividades del sector, estudiando y proponiendo mejoramiento de los sistemas en práctica o nuevos, de acuerdo a la realidad estudiada.
Asesora al Secretario Regional Ministerial y Departamentos de Secretaría dentro de las materias de su competencia.


SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACION
REGION DE O'HIGGINS
Secretario Regional Ministerial de Educación
Jefe de Gabinete
Secretaria Gabinete
Encargada de FAX
Asesor Comunicacional Periodista
Asesor Personal Seremi
Asesor Jurídico
Secretaria Depto. Jurídico
Auditor Interno
Jefe Depto Educación
Jefe Depto. Cultura
Jefe Depto. Planificación
Jefe Depto. Administración
Secretaria
Secretaria
Secretaria
Secretaria de Administ.
Encargado Equipamiento
Coord. Educ. Básica
Coord. Reg. Evaluación
Coord de Cultura
Coordinador Informatica
Secretaria de Equipam.
Coord. Educ. Técnico Profesional
Coord. Reg. Liceo Para todos
Coord. de Extensión
Programador Presup.
Encargado Reg. Presupuestos
Encargado Reg. Personal
Coord. Educación Especial
Coord. -Unidad apoyo a Transversalidad
coordinador Teatro
Unidad Estudios
Secretaria Of.Presup.
Secretaria Personal
Coord. Educación Parvularia
Coord. Deporte y Tiempo Libre escolar
Coord. Estadistico
Encargado de Contabilidad
Encargado Reg- Remuneraciones
Encargado Reg. Subvenciones
Coord. Educ. Adultos
Coord. Educ. Básica
Coordinadora Infraestructura
Administrativo Contable
Profesionales Programa Chilecalifica
Coord. Reg. Becas Asistente Social
Infraest. JEC
Reconocimiento

CAPITULO VII

CONCLUSION

El análisis realizado en el presente trabajo nos ha permitido conocer la importancia de la función del Comité Paritario de la Secretaría Ministerial de Educación, que fue creado en el año 1996, teniendo como meta, lograr mejorar los ambientes laborales y disminuir el índice de accidentabilidad en cumplimiento de las leyes vigentes.

Por lo tanto, tiene sentido hablar de la seguridad como una misión de la Institución, logrado por las mismas personas a las que beneficia. Un proceso de seguridad no se desarrolla para cumplir regulaciones o normas, sino por y para las personas cuya seguridad y salud protege.

La hipótesis planteada al inicio del presente trabajo en relación a la Cultura Preventiva y Ambientes Laborales que presentaba deficiencia ha sido probada. La encuesta, demuestra que la aceptación es de acuerdo a lo establecido y que no se atreven a salirse de lo esquematizado, y por lo tanto se conforman con lo dado.

En consecuencia, tenemos que considerar algunos procesos que faciliten el comportamiento deseado y los cambios de actitud, los que requerirán un soporte integral de arriba hacia abajo y un compromiso que vaya desde abajo hacia arriba. Los funcionarios deben asumir la situación, todos los grupos deben entregar e incentivar un ambiente positivo en el que exista confianza, respeto y buena disposición.

Un ambiente laboral positivo surge de una cultura preventiva de trabajo, que motive a la gente, para que labore en ambientes adecuados y

así obtener logros y éxitos, y poder motivar a los grupos con el fin de evitar errores dando más importancia al comportamiento seguro.

La propuesta de solución adecuada para lograr un mejoramiento de ambos factores, debe estar enmarcada en una disciplina de desarrollo personal con respecto a la seguridad y su entorno.

Así estaríamos demostrando que no existe una auto valorización respecto del cuanto valgo yo, como Capital Humano, o sea la necesidad de que al interior de cada individuo, se lleve a cabo un proceso de profunda reflexión con respecto a la calidad de los Ambientes Laborales y la Cultura Preventiva existente,.

La Cultura Preventiva debe ser entendida como el "conjunto de valores, creencias y percepciones que comparten los integrantes de la organización con respecto a la seguridad sobre los cuales se constituye el decidir de la gestión de prevención.

En este sentido, el aumento de la conciencia individual y el compromiso con la seguridad logra que las personas incluyen el valor de la seguridad en su Escala de Valores personales que aplican cotidianamente.

Concluimos que lo más saludable para la persona, es poder enfrentar en forma exitosa los cambios que le demanda el Sistema Laboral.

CAPITULO VIII

SUGERENCIAS DE PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

El desarrollo de la presente investigación ha brindado una realidad objetiva en el quehacer de los Ambientes Laborales y la Cultura Preventiva, éstos, permanecen insertos en el desarrollo de las actividades laborales donde es posible.

Esto motiva a finalizar el presente trabajo planteando una propuesta de Mejoramiento de Ambientes Laborales y Cultura Preventiva.

Por lo expuesto, se hace necesario realizar algunas actividades planificadas que permitan a la organización y a los individuos enfrentar con éxito los permanentes cambios que se suceden en el medio interno y su entorno.

A continuación se presentan algunas acciones las que deberían ejecutarse a objeto de provocar un efecto de cambio de paradigma en los funcionarios en relación a la Cultura Preventiva y como asimismo en la actitud permisiva de los funcionarios respecto a los ambientes laborales.

El Plan de Acción tiene como objetivos:

1.- Formular una estrategia de cambio planificado e intencionado, que involucre a toda la organización y que la trasforme en un sistema de personas autorenovadoras, autocorrectoras y que estén en permanente proceso de adaptación.

2.- Establecer un adecuado ambiente laboral en el Sistema, a fin de que sus integrantes puedan llevar a cabo sus actividades laborales, haciendo que su entorno sea agradable, cómodo, saludable, integrado y humano al servicio de la organización, a objeto de lograr cada vez más, mejores resultados de acuerdo a la misión y visión de la Ley 16.744.

3.- Desarrollar compromisos con nuevas pautas a través de actitudes, valores, habilidades y relaciones significativas del comportamiento del Capital Humano.

4.- Desarrollo de un proceso de mejoramiento continuo de la cultura de seguridad en la institución, medible a través del control de comportamientos permisivos.

GLOSARIO

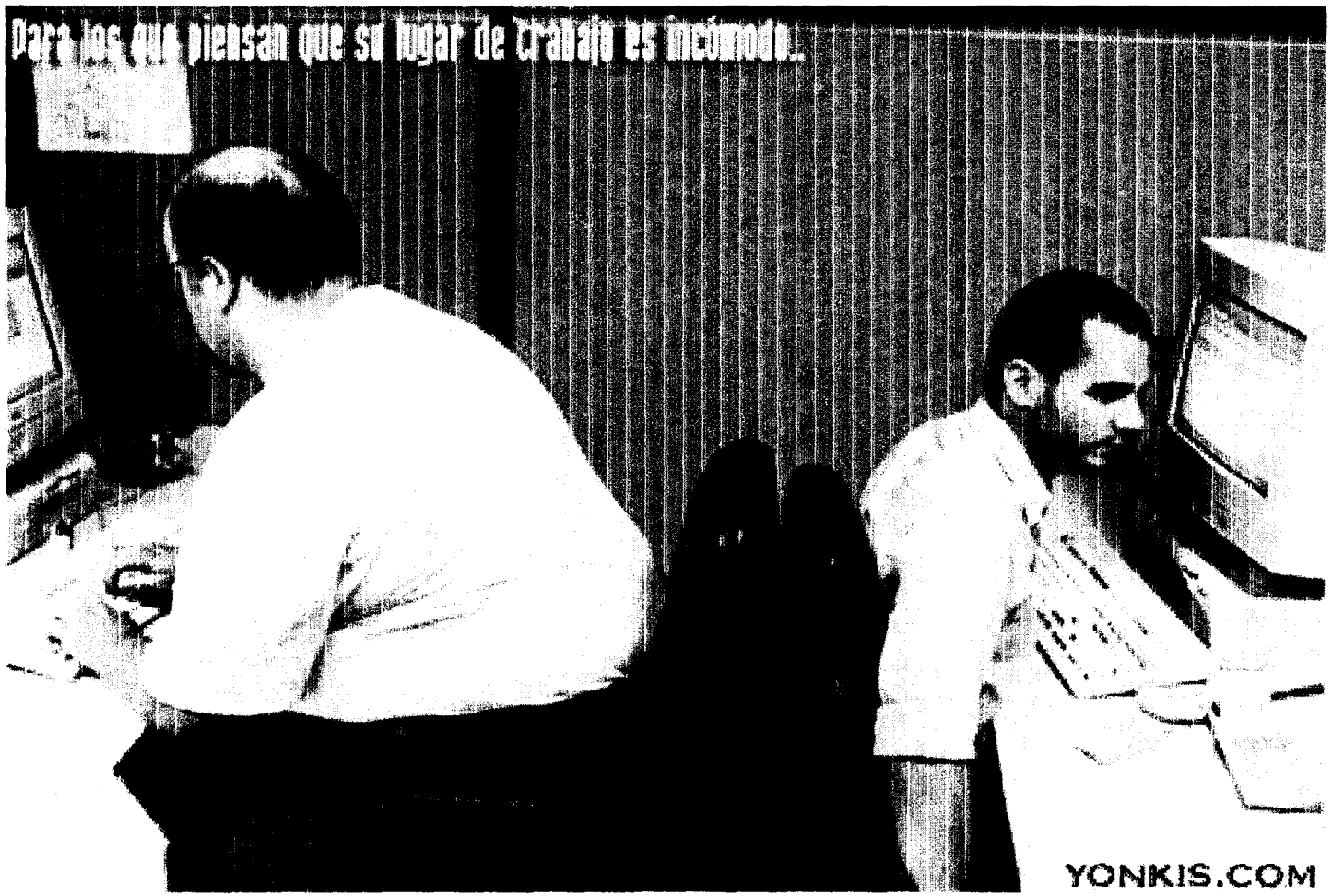
❑ Accidentes	❑ Suceso no deseado, evento que ocurre y cuya consecuencia es un daño físico que afecta a personas, instalaciones y/o ambientes.
❑ Accidentes del Trabajo Ley 16744	❑ Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
❑ ACHS	❑ Asociación Chilena de Seguridad.
❑ Ambiente Laboral	❑ Condiciones óptimas de: sanitarias, clima, acondicionamiento.
❑ Causas de Accidentes	❑ Es la recopilación de antecedentes de la tasa de accidentabilidad para poder desarrollar una evaluación
❑ Comisión de Inspección	❑ Es la que detecta las condiciones de riesgo para la salud de los trabajadores y el proceso de desarrollo de las labores.
❑ Comité Paritario	❑ Líder efectivo de su participación en el Control del Programa de Prevención de Riesgos y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.
❑ Decreto N°54	❑ Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
❑ Factores Ambientales	❑ Puede causar enfermedad Profesional, que conlleva a un deterioro de la salud.
❑ Eficiencia del Comité	❑ Es una acción inmediata de motivación en los trabajadores por cooperar y participar en programas preventivos de riesgos.
❑ Incidente en Ambiente Laboral	❑ Es cualquier hecho o evento no deseado que interrumpe el desarrollo normal de un trabajo, proceso, tarea.
❑ Inspección de Seguridad	❑ Es un proceso preventivo sobre el medio ambiente de trabajo, maquinarias, instalaciones, etc.
❑ Investigación de Accidentes	❑ Es un Proceso Preventivo y los que la desarrollan deben hacerlo en una actitud positiva.
❑ Ley N°17.644	❑ Establece la obligatoriedad para toda empresa que conforman los Comités Paritarios.

❑ Ley Nº19.345	❑ Es la que dispone la aplicación a los trabajadores del sector público, sobre el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contempladas en la Ley Nº16.744.
❑ Observación de Seguridad	❑ Es una acción directa en las personas sobre la forma de desarrollar el trabajo en terreno o en el mismo lugar de la organización.
❑ PAS	❑ Plan Anual de Supervisión.
❑ Proceso Preventivo	❑ Capacitación sobre Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.
❑ Prevenir Accidentes de Trabajo	❑ Evitar los accidentes y enfermedades profesionales.
❑ Proceso Preventivo	❑ Reconocimiento, evaluación y control de Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, capacitación, y confección de estadísticas.
❑ PMG	❑ Programa de Mejoramiento de la Gestión.
❑ Riesgos	❑ Exposición a un daño físico, lesión, enfermedad o pérdida, es definida como correr un riesgo. Es una contingencia o posibilidad de que una cosa suceda o no suceda, o proximidad de un daño.
❑ Tasa de Accidentalidad	❑ Es el promedio de trabajadores accidentados en el trabajo, efectivamente ocurridos en la dependencia respectiva durante el período por cada 100 funcionarios (se excluye los accidentados en el trayecto)
❑ Tasa de Siniestralidad	❑ Es el promedio de días efectivamente perdidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en la dependencia respectiva, durante el período, por cada 100 funcionarios (se excluyen accidentados en el trayecto)

BIBLIOGRAFIA

Publicación	Editorial
• Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.	• ACHS, Santiago.
• Guía de Consultas para el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	• ACHS, 1995,Segunda Edición, Santiago.
• Manual de Primeros Auxilios.	• ACHS, Marzo 2001.
• Conceptos Básicos de Prevención, Colegios de Profesionales Expertos en Seguridad Minera de Chile, A.G.	• Diseño, Arte y Producción- AD Asesores en Comunicaciones, 2002, Chile.
• Prevención de Riesgos Profesionales, Manual de Cursos para Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	• ACHS.
• Reglamento Tipo de Orden, Higiene y Seguridad.	• INP.
• Análisis de Accidentes y su Informe.	• Mutual de Seguridad.
• Boletín Nº 27, Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	• ACHS, Febrero- Marzo-1995.
• Boletín Nº 28, Comité Paritario de Higiene y Seguridad	• ACHS, Abril- Mayo-1999.
• Boletín Nº 40, Comité Paritario de Higiene y Seguridad	• ACHS, Abril-Mayo-2001.
• Boletín Nº 41, Comité Paritario de Higiene y Seguridad	• ACHS, Junio-Julio-2001.
• Boletín Nº 50, Comité Paritario de Higiene y Seguridad	• ACHS, Diciembre 2002 y Enero 2003.
• Circular: Informe sobre Ley Nº19.345.	• ACHS.
• Circular Nº 0017	• Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Jorge Arrate Mac-Niven, 1996.
• Decreto Nº 54, Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	• Presidente de la República don Eduardo Frei Montalba. • Diario Oficial Nº 27.291, 11 de Marzo de 1996.

ANEXO


Para los que piensan que su lugar de trabajo es incómodo...
YONKIS.COM

Para los que piensan que su lugar de trabajo es incómodo..
YONKIS.COM

UNIVERSIDAD ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO
tradición de pensamiento crítico

CUESTIONARIO DE AMBIENTE LABORAL Y CULTURA PREVENTIVA EN LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACION .

Rancagua, Septiembre 2003

Sr(a)
Funcionario(a):

En esta oportunidad se requiere de su valiosa colaboración., por lo que se solicita a usted, que en su calidad de integrante de este institución, tenga a bien responder el Cuestionario que se le presenta en el siguiente documento.

Sus respuestas contribuirán a llevar a feliz término el trabajo de Tesis de Grado acerca del Ambiente Laboral y Cultura Preventiva de la Secretaría Ministerial de Educación de la Región de O'Higgins.

De antemano, gracias por la colaboración prestada.

Ana Cáceres Espina
Alumnas

Lucía Cid Figueroa
Alumnas

UNIVERSIDAD ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO
tradición de pensamiento cristiano

CUESTIONARIO DE AMBIENTE LABORAL Y CULTURA PREVENTIVA EN LA SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACION .

Rancagua, Septiembre 2003

Sr(a)
Funcionario(a):

En esta oportunidad se requiere de su valiosa colaboración., por lo que se solicita a usted, que en su calidad de integrante de este institución, tenga a bien responder el Cuestionario que se le presenta en el siguiente documento.

Sus respuestas contribuirán a llevar a feliz término el trabajo de Tesis de Grado acerca del Ambiente Laboral y Cultura Preventiva de la Secretaría Ministerial de Educación de la Región de O'Higgins.

De antemano, gracias por la colaboración prestada.

Ana Cáceres Espina
Alumnas

Lucía Cid Figueroa
Alumnas

Cuestionario del Ambiente Laboral y Cultura Preventiva

Introducción:

A continuación le presentaremos algunas variables que han sido seleccionadas en esta oportunidad.

En cada variable o pregunta Ud. deberá marcar su apreciación – del 1 al 7 tanto de la situación real (R), como de la que usted, estime Ideal (I), para su organización.

En cada variable coloque una letra **R** sobre el número que indique su apreciación, con respecto a la situación presente en su organización; luego, también en cada variable coloque una letra **I**, sobre el número que corresponda a su apreciación acerca de la situación que usted considera ideal para su institución.

VARIABLE Nº1: **Responsabilidad comunicacional:**

1.1. ¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad entrega la información pertinente para prevenir los accidentes?

Confusa. No comprendidas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Clara Comprendidas

VARIABLE Nº2: **Utilización adecuada de la cultura Preventiva de los integrantes de la organización.**

2.1. ¿Los funcionarios tienen responsabilidad preventiva, sienten que pueden tomar decisiones y resolver problemas sin consultar ante una eventual emergencia?

No existe responsabilidad preventiva por la irresponsa-bilidad personal.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Hay responsabilidad preventiva en la organización

VARIABLE Nº3: **Interacción e Influencia.**

3.1. Participa Ud. informándose, opinando en la toma de decisiones, en las charlas, capacitación, talleres del Comité Paritario, con relación a los ambientes laborales.

Hay sujetos pasivos. Sólo algunos son escuchados. Otros se comprometen. Hay escasa interacción.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Ud. participa. Busca el consenso. Apoya las decisiones adoptadas. Existe interacción entre los funcionarios.

VARIABLE Nº 4. **Riesgo.**

1.1 ¿Está Ud. dispuesto a sumir riesgos y desafíos en los ambientes laborales?

Está dispuesto a enfrentar desafíos. Asume riesgos.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Se prefiere el trabajo seguro. Sin riesgos

VARIABLE Nº 5. **Motivación.**

5.1. Cree Ud. que las actividades desarrolladas por el Comité Paritario, lo han motivado ha cambiar su paradigma de la cultura preventiva del cuanto ""valgo yo""

No existe un ambiente motivador e innovador desde el punto vista laboral.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Existe un ambiente altamente motivador e innovador en el trabajo por la importancia del capital humano para la organización.

VARIABLE Nº6: **Comprensión e Identificación.**

6.1. Ud. se identifica con los objetivos y metas del Comité Paritario.

Confusas. No comprendidas. No se identifican con ellas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Claras para Ud. Comprendidas y compartidas por Ud.

UNIVERSIDAD
ACADEMIA
HUMANISMO CRISTIANO
BIBLIOTECA

VARIABLE Nº7:**Conformidad.**

7.1. Existen políticas, normas, procedimientos y prácticas ante las cuales Ud. se conforma.

La conformidad es muy característica de esta organización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	La conformidad no es característica de esta organización.

VARIABLE Nº8. **Apoyo.**

8.1. Los funcionarios de la organización, reaccionan ante un eventual accidente.

Cada uno para así. No existe apoya.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Hay genuino interés de reacción. Preocupación por apoyar a los demás.

VARIABLE N9. **Liderazgo del Comité Paritario.**

9.1. El Liderazgo está basado en el habilidad de los integrantes del Comité Paritario

Restrictivo, hay presión para lograr acatamiento.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Se acepta y respalda el liderazgo basado en el conocimiento y la capacidad.

VARIABLE Nº10. **Confianza.**

10.1. El grado de Confianza que sienten los funcionarios hacia el Comité Paritario, está basado en el trabajo permanente en beneficio de los funcionarios y reflejados en la obtención del 0% de la tasa de accidentabilidad.

Se ignora el buen trabajo realizado.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	El buen trabajo es reconocido y existe confianza en los miembros de Comité Paritario