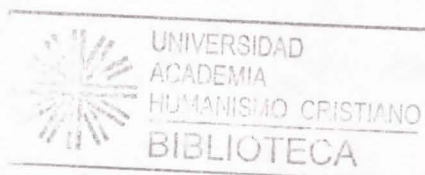




**UNIVERSIDAD ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO**

ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN



**“ESTUDIO DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
DEL AEROPUERTO ARTURO MERINO BENÍTEZ”**

**Seminario de Tesis para optar al Título de
Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública**

Integrantes:

**Fernando Nicolás Gómez Leighton
Claudia Alejandra Juica Zuleta
Jaime Oscar Leighton Canales
Victoria Susana Martínez Barrera**

**Profesor Guía:
Sr. Mauricio Espinosa Cerpa**

**Profesor Informante:
Sr. Héctor Chamaca Pérez**

SANTIAGO DE CHILE, JUNIO 2003

AGRADECIMIENTOS

Cuando llega el final de una importante etapa del camino, es interesante una mirada retrospectiva. No es fácil una retroalimentación, cuando se trata de nosotros, pero, sin lugar a dudas, podemos reconocernos la fuerza de voluntad y la confianza que nos permitió llegar al final de este ciclo.

No podemos dejar de reconocer, lo que consideramos correcto. Todo lo que cada uno de nosotros dio y aportó para alcanzar cada una de las metas intermedia, tanto en lo personal como en lo grupal, jamás hubiera sido posible sin la adecuada conducción de nuestros profesores catedráticos, ya que no solo nos entregaron las herramientas adecuadas, sino también, su tiempo, paciencia y sapiencia para alcanzar el presente logro.

Por tal razón queremos brindar nuestro más sincero agradecimiento a cada uno de nuestros profesores y, particularmente, a nuestro Profesor Guía.

Por último, agradecemos a la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que nos abrió sus puertas y acogió nuestro deseo de superación en lo personal y profesional.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.1 Objetivos.....	6
2.- MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Identificación de la Organización	
Caracterización de la Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.).....	7
2.2 Misión de la Dirección General de Aeronáutica Civil.....	7
2.3 Hitos relevantes de la Dirección General de Aeronáutica Civil.....	8
2.4 Comprensión del Concepto de Prevención de Riesgos en el Contexto de la Seguridad.....	8
2.5 La Seguridad y Bienestar.....	11
2.6 Higiene y Seguridad Ambiental.....	12
2.7 Seguridad Social.....	14
2.8 Prevención en la Oficina, “Normas Ergonómicas”.....	17
2.8.1 Resumen de cobertura y uso de la norma ISO 9241.....	17
2.9 La Participación.....	20
2.10 Sistema de Gestión.....	22
2.11 Metodología de la Gestión y Gestión Participativo.....	24
a) Metodología de la Gestión.....	25
b) Gestión Participativa.....	25
2.12 La Comunicación.....	28
2.13 Costos de los Accidentes.....	32
2.14 Resultado de los Accidentes.....	37

2.15	La Gestión por Competencia.....	41
2.16	El Capital Humano.....	42
2.17	Gestión Humana basada en Competencias.....	43
2.18	Factor Humano.....	45
2.19	El Error Humano y su relación con la Formación y Entrenamiento.....	47
2.20	Análisis de las Necesidades de Formación.....	52
a)	Funciones y Responsabilidades en Formación.....	54
b)	Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.....	55
3.-	ESQUEMA DE RELACIÓN DE VARIABLES.....	57
4.-	HIPÓTESIS.....	58
5.-	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
5.1	Tipo de Investigación.....	59
5.2	Identificación del universo de estudio.....	59
5.3	Muestra de Estudio.....	60
5.4	Técnicas de Recolección de Información.....	60
5.4.1	Elección de Entrevistadas.....	61
5.5	Formato de Entrevistas.....	62
A)	Entrevista al Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto.....	62
B)	Entrevista a Funcionarios del Aeropuerto.....	63
6.-	RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	65
A)	Análisis de entrevista al Experto en prevención de Riesgos de A.M.B.....	65
B)	Comportamiento de las respuestas del personal del Aeropuerto.....	67
7.-	DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL AEROPUERTO ARTURO MERINO BENÍTEZ.....	72

7.1	Clasificación de Funcionarios del Aeropuerto A.M.B., según Sistema de Salud.....	76
7.2	Accidentes de la Dirección General de Aeronáutica Civil, a nivel nacional, registrados en la ACHS.....	79
7.3	Estructura del Departamento de Prevención de Riesgos.....	81
8.-	SITUACIONES DETECTADAS.....	85
9.-	CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.....	91
10.-	PROCEDIMIENTOS APLICABLES Y SU ACTUAL CUMPLIMIENTO.....	102
11.-	EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN (P.M.G.).....	111
12.-	CONCLUSIÓN.....	114
12.1	Proposición de mejoramiento de la Gestión en la Prevención de Riesgos del Aeropuerto Arturo Merino Benítez.....	120
a)	Objetivos Generales.....	120
b)	Objetivos Específicos.....	120
c)	Proceso de mejoramiento de la cultura, en el tema de la Seguridad.....	123
d)	Funciones del Experto en Prevención de Riesgos.....	125
e)	Sistema de Gestión sugerido.....	133
f)	Seguridad Integrada para el personal del Aeropuerto A.M.B.....	135
g)	Importancia de las Políticas dentro del Sistema de Prevención.....	138
h)	Prevención a través de la Ergonomía.....	144
Anexo	GLOSARIO.....	149
	BIBLIOGRAFÍA.....	158

GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Estudio para el mejoramiento de la Gestión de Prevención de Riesgos del Aeropuerto Arturo Merino Benítez

INTRODUCCIÓN

Tanto los accidentes en general como los accidentes del trabajo, se perciben como acontecimientos ajenos de nuestro interés personal. No pensamos que pueden ocurrirnos y es por eso que no tenemos el hábito de identificar los riesgos inherentes a las actividades que realizamos diariamente. Es necesario analizar la percepción presente en la mayoría de nosotros y confrontarla con nuestra realidad, debido a que son más los incidentes y accidentes pequeños. Por otro lado, normalmente, se le otorga una gran importancia al Plan de Contingencia, que apunta principalmente a situaciones imprevistas que pueden ser de gran envergadura, lo que termina siendo un interesante documento que el mayor número de funcionarios desconoce en detalle y solo se conforman con saber que existe.

Entre tantos estudiosos de este tema, el autor Frank E. Bird Jr., en el año 1969, actualizó el estudio de la relación de proporcionalidad entre las causas de los accidentes, realizado en 1929 por W.S. Heinrich.

Este estudio se basó en "el error común que se da en seguridad, que es dimensionar la importancia del accidente de acuerdo a las

consecuencias que este acarrea. Se genera una preocupación extraordinaria por aquellos de características espectaculares o catastróficas y se presta poca atención a los que causan daño leve, olvidando que estos también tienen la capacidad de provocar pérdidas graves a las personas y a la propiedad” (1)

Frank E. Bird Jr. lo grafica con la siguiente figura (fig. N°1):



Fig. N°1

Es por esto, que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales deterioran la productividad y la eficiencia en el lugar del trabajo. Por lo tanto, para tener un buen control de estas situaciones, se hace primordial establecer una política de prevención de riesgos en que cada persona adquiere un compromiso serio respecto de su deber en estas materias, para esto se requiere una acción conjunta de los diferentes mandos y que los trabajadores participen activa y decididamente.

Es necesario aportar herramientas que permitan realizar una buena gestión en la Prevención de Riesgos, ya que no existiría consecuencias

(1) sa. Apuntes de Curso de Formación de “Especialistas en Recursos Humanos”, Fotocopia sin referencia de origen, Escuela Técnica Aeronáutica; se, sc, sf..

como el ausentismo laboral, enfermedades profesionales y la inseguridad por parte de los trabajadores.

Diferentes hechos y situaciones nos han motivado a internarnos en este ámbito, es decir, la seguridad laboral, en lo que respecta a la Gestión de Prevención de Riesgo.

Hasta antes de que la Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.) fuera incorporada a los estamentos del Estatuto Administrativo (1989), todo se regía por el DFL N°1, de las Fuerzas Armadas, como organismo dependiente de la Comandancia en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile, por tanto, todo el sistema relacionado a la salud del personal, se otorgaba, principalmente, a través de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, (CAPREDENA) y el Hospital de la F.A.CH., excepto para los Obreros Jornales, que lo hacían a través del Instituto de Normalización Preventiva (INP). Posteriormente, a partir del año 1981, comienzan a operar los sistemas de las ISAPRES y FONASA, quedando el servicio del Hospital F.A.CH. para los funcionarios antiguos y CAPREDENA para los jubilados recontractados.

Pero, desde el momento en que es aplicable el Estatuto Administrativo, la D.G.A.C., vio aumentados los gastos en la cotización adicional que debió cancelar a la Asociación Chilena de Seguridad

(A.CH.S.), por los trabajadores, denominados Personal Auxiliar de Servicio Menor (P.A.S.M.) , afiliados a dicha mutual.

A raíz de esto y considerando que el Estatuto Administrativo permitió la creación de la Asociación Nacional de Funcionarios de la D.G.A.C., se iniciaron una serie de hechos relevantes. Tal es así, que la asociación impulsa la participación de la Institución en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (P.M.G. – Pág. 111), aplicado, entre otras directrices, a la Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales.

Para hacer notar la importancia de un mejoramiento en lo que respecta a la prevención de riesgos, la Asociación de Funcionarios invitó al Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA), a efectuar una visita al Aeropuerto Arturo Merino Benítez (año 1999), lo que generó una posterior inspección, y de ella surgió un Acta que determina una lista de situaciones anómalas, por no cumplir con las normas de seguridad vigentes.

Este hecho tuvo una serie de repercusiones, entre otras, la contratación de un Experto en Prevención de Riesgos y, posteriormente, la creación de un Comité Paritario.

Estos hechos, han otorgado y motivado el grado de importancia que este tema requiere, direccionando nuestro trabajo, el que estará enfocado en un **“Estudio sistemático de la Gestión de Prevención de Riesgos”**,

detectando las falencias que existen en la actual gestión y proponiendo un Plan de Mejoramiento significativo para esta área del Aeropuerto A.M.B.

De la experiencia acumulada en materia de seguridad laboral, en una innumerable cantidad de documentos, de diferentes bibliotecas, se deduce que el eslabón más débil reside en su organización y gestión, ya que es muy diferente tratar aspectos y comportamientos característicos del factor humano, con respecto a la atención que se ha puesto (históricamente) al aspecto tecnológico y de equipamiento. También persiste la dificultad de convencer a los superiores, de la necesidad de mejora y de un cambio cultural necesario en esta materia.

Por último, se busca contribuir, aportar a la idea de potenciar la prevención en materia de seguridad, como establece la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales, con el convencimiento del enorme beneficio que significaría para el personal del Aeropuerto Arturo Merino Benítez. No olvidemos que la seguridad bien entendida es, ante todo, preventiva.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿QUÉ EFECTOS TIENE LA ACTUAL ESTRUCTURA NORMATIVA, LEGAL, ADMINISTRATIVA Y CULTURAL SOBRE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL, QUE LABORA EN EL AEROPUERTO ARTURO MERINO BENÍTEZ, ENTRE 1993 Y 2003?

1.1.- OBJETIVOS

- Identificar los factores normativos y legales vigentes que inciden en el cumplimiento de la Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, del personal del Aeropuerto A.M.B.
- Establecer una relación de los aspectos culturales y motivacionales, que limitan la aplicación y cumplimiento de la estructura legal y reglamentaria, en función de la prevención de riesgos, entre el personal del Aeropuerto A.M.B.,
- Proponer parámetros de mejoramiento de la Gestión en Prevención de Riesgos y Enfermedades profesionales para el personal del Aeropuerto A.M.B., de acuerdo a una forma sistémica y participativa.

2.- MARCO TEÓRICO

2.1 IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Caracterización de la Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.)

La Dirección General de Aeronáutica Civil (D.G.A.C.), es un Organismo que compone la Administración Central del Estado, dependiente de la Comandancia en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile, cuyas funciones se le asignan en la Ley Orgánica de la Dirección General de Aeronáutica Civil N° 16.752, mediante la cual se le considera como un servicio funcionalmente descentralizado.

2.2 Misión de la Dirección General de Aeronáutica Civil

En la Ley N° 16.752 – Orgánica de la Dirección General de Aeronáutica Civil, la misión de este organismo del Estado es la siguiente:

“La Dirección General de Aeronáutica Civil tiene por función básica velar por la seguridad de las actividades aeronáuticas que se desarrollan en el territorio nacional para lo cual debe establecer las normas que las regulan y fiscalizar su cumplimiento; administrar los aeropuertos y aeródromos públicos y proveer los servicios a la navegación aérea. Además, ejercer la administración superior de la Dirección Meteorológica de Chile y de la Escuela Técnica Aeronáutica.”⁽²⁾

⁽²⁾ Ley Orgánica de la Dirección General de Aeronáutica Civil N° 16.752, Diario Oficial N° , 17 FEB. 1968. Santiago, Chile.

2.3 Hitos relevantes de la Dirección General de Aeronáutica Civil

Una fecha importante para los actuales cambios de la administración de la D.G.A.C. fue la incorporación a los estatutos del Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, del año 1989, lo que significó muchos cambios para todo el personal de la organización, a partir del año 1992. Desde la creación de la D.G.A.C., había estado funcionando basada en el D.F.L. N°1 de las Fuerzas Armadas, situación que cambió absolutamente a partir de esa fecha.

Uno de los resultados positivos de esto, se reflejó en la creación de la Asociación Nacional de Funcionarios de la D.G.A.C., creada en el mes de agosto de 1993, organismo interno que impulsó el desarrollo de objetivos positivos, en busca de resultados que permitieran optar a incentivos como los que otorga el P.M.G (Programa de Mejoramiento de Gestión). Así se masificó la aplicación de las normas de seguridad y prevención de riesgos profesionales, a partir del año 1997, hechos que se han concretado, principalmente, en el año 2002.

2.4. Comprensión del Concepto de Prevención de Riesgos en el Contexto de la Seguridad

“Como es sabido, los riesgos de accidentes se producen como consecuencia de una serie de agentes materiales que presentan deficiencias o factores de riesgo”⁽³⁾.

⁽³⁾ “Evaluación y prevención de riesgos”, Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales, Ediciones CEAC, 2000, Barcelona; España, Pág. 333.-

“Ahora bien, no son únicamente los factores materiales que determinan la producción de accidentes”.⁽⁴⁾ “Existe una clasificación del conjunto de factores de riesgo que pueden intervenir en la génesis de los accidentes y, como se puede comprobar, la influencia que tiene los aspectos organizativos en el fenómeno desencadenante. De hecho, los factores organizativos se encuentran a menudo en el origen de los problemas: deficiencias en las máquinas, ambiente no adecuado o trabajadores mal seleccionados y mal formados para el trabajo que realizan, pueden ser consecuencia de una organización inadecuada.

Así pues, para evaluar el riesgo de accidentes es necesario considerar la contribución que pueden tener los diferentes factores de riesgo. En muchos casos dicha evaluación se efectúa solo en forma cualitativa, limitándose a considerar cuales son las causas que generan los riesgos y cuales pueden ser sus repercusiones en las personas y en el proceso de trabajo; pero cuando las consecuencias pueden llegar a ser graves, no es suficiente limitarse a un análisis meramente cualitativo, debiendo evaluarse la magnitud de las consecuencias y la probabilidad de que éstas acontezcan”⁽⁵⁾.

En la figura N° 2 que se muestra a continuación, se expone una clasificación del conjunto de factores de riesgo que pueden intervenir en la

⁽⁴⁾ y ⁽⁵⁾ “Evaluación y prevención de riesgos”, Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales, Ediciones CEAC, 2000, Barcelona; España, Pág. 333.-

génesis de los accidentes y, como se puede comprobar, la influencia que tienen los aspectos organizativos en el fenómeno desencadenante, no discrimina el tipo de sistema provisional que le permita al personal salvar la situación resultante de un incidente o accidente:

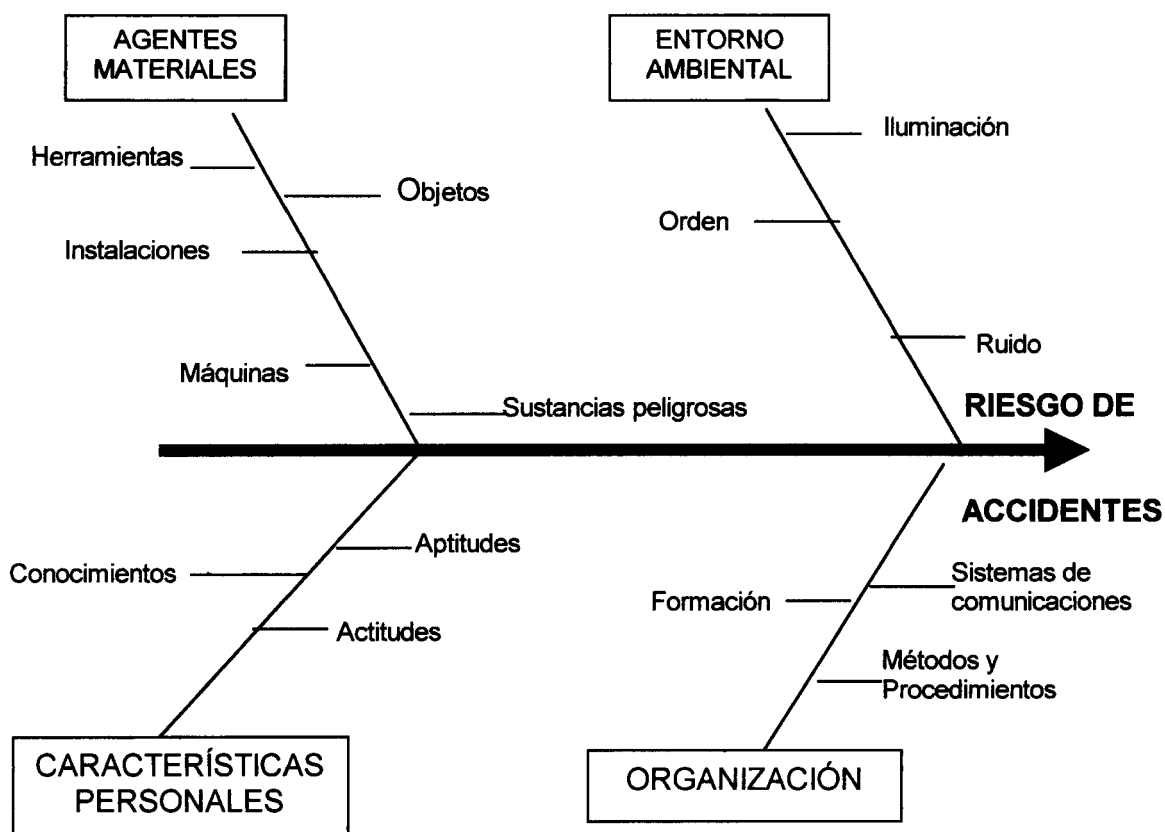


Fig. N°2 "Esquema de Identificación del origen de Problemas de Riesgos de Accidente"

“Aunque llegar a conocer la probabilidad de determinados acontecimientos no es tarea fácil, al no disponer siempre de suficientes datos históricos o experiencias, es al menos necesario tener una idea sobre el orden de magnitud de la probabilidad, de que ocurra el daño, que puede ser: alta (siempre o casi siempre ocurre), media (algunas veces

ocurre) o baja (raras veces ocurre), ya que con ello se podrán establecer prioridades de actuación para eliminar o controlar aquellas situaciones que ofrezcan un mayor riesgo⁽⁶⁾.

2.5. La Seguridad y Bienestar

Según el autor Pablo Illanes Frontaura, en lo que respecta a la Seguridad y Bienestar, indica que la Seguridad Social está referida a “aquella obligación del Estado, y derecho de todos los habitantes de una nación, que se materializa en la legislación preventiva. Los regímenes de salud, pensiones o jubilaciones, subsidios por enfermedades o desempleo, asignaciones familiares y diversas prestaciones originadas por accidentes y enfermedades del trabajo”⁽⁷⁾. Además, podemos señalar que la seguridad industrial es otro factor fundamental “ya que se relaciona con las medidas preventivas de resguardo a la integridad física y también psicológica del trabajador, según el riesgo de cada actividad específica. El uso de elementos de seguridad, tales como cascos, guantes, mascarillas etc., protegen la vida y salud de los trabajadores y por ende de los recursos humanos de la empresa”⁽⁸⁾. También, el “personal apunta a las necesidades primarias (Remuneraciones) y de seguridad (Social e Industrial). La función o subsistema bienestar complementa dichos

⁽⁶⁾ “Evaluación y prevención de riesgos”, Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales, Ediciones CEAC, 2000, Barcelona; España, Pág. 333 y 334.-

⁽⁷⁾ ⁽⁸⁾ Pablo Illanes Frontaura, “El Sistema Empresa, una Visión Integral de la Administración”, 5º Edición Actualizada, Editorial Manepa Impresores, Santiago de Chile, Junio 1996, Pág. 273 y 274.-

satisfactores e incursiona en los motivadores (satisfacción de necesidades de estima y realización)⁽⁹⁾.

Para que la **Mantenimiento y el Desarrollo de personal** sean efectivos, se requiere un eficiente funcionamiento del sistema de comunicaciones. Estos favorecen la armonía, las relaciones humanas, y la integración y cohesión de los miembros del cuerpo social entorno a objetivos comunes. Según el autor, este no apunta fundamentalmente a la **Prevención de Riesgo**, sino mas bien a la seguridad del trabajador en una organización.

2.6. Higiene y Seguridad Ambiental

Por su parte, **Idalberto Chavenatto**⁽¹⁰⁾, hace una diferenciación entre **Higiene**, referido a integridad física y mental del trabajador, y **Seguridad Ambiental**, respecto a prevenir accidentes. Establece un plan de higiene que contempla los servicios médicos que deben estar disponibles para los trabajadores, y **Prevención de Riesgos** para la salud ya sean químicos, físicos o biológicos, y además, **Servicios Adicionales** que incluyen programas para mejorar hábitos de vida, convenios con empresas que prestan servicios médicos o culturales.

Hace una descripción de lo que debe ser un **Plan de Seguridad**, quienes son los responsables, áreas involucradas, principios a respetar,

⁽⁹⁾) Pablo Illanes Frontaura, "El Sistema Empresa, una Visión Integral de la Administración", 5° Edición Actualizada, Editorial Manepa Impresores, Santiago de Chile, Junio 1996, Pág. 274.

⁽¹⁰⁾) Idalberto Chiavenato, "Administración de Recursos Humanos", Capítulo 11-breve resumen; "Higiene y Seguridad en el Trabajo"Editorial Presencia Ltda.. 1993, Santafé de Bogotá, Colombia.

etc. también hace un estudio sobre las causas que intervienen en un accidente, separando las *condiciones inseguras* y los *actos inseguros*.

Describe lo que debe ser una cultura de seguridad y prevención de riesgos, donde están involucrados los diferentes niveles jerárquicos de la empresa señalando que “la seguridad es una función de Staff y su cumplimiento es responsabilidad de Línea”⁽¹¹⁾. Así establece la responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos y la actuación de los supervisores en su papel educativo.

La principal idea que plantea es “prevenir”, con el fin de disminuir el número de accidentes y enfermedades y para ello, entrega una lista de actividades a desarrollar dentro de la empresa con el fin de tomar conciencia sobre la seguridad. Luego, hace ver la utilidad del uso de carteles para concienciar.

Plantea también, un análisis de programas de entrenamiento de seguridad y capacitación en seguridad, procedimientos de primeros auxilios, técnicas de prevención de riesgos y el uso de incentivos para lograr los objetivos perseguidos.

⁽¹¹⁾ Idalberto Chiavenato, “Administración de Recursos Humanos”, Capítulo 11 “Higiene y Seguridad en el Trabajo”, Pág. 429. Editorial Presencia Ltda.. 1993, Santafé de Bogotá, Colombia.

2.7. Seguridad Social

Por otro lado, tomando como referencia un apunte de un curso de Formación de Especialistas de Recursos Humanos, de la D.G.A.C., en la Asignatura de Prevención de Riesgo, señala que esta materia tiene antecedentes históricos en Chile como en el mundo entero.

En nuestro país durante la colonia, la Monarquía de España, a través de la legislación indiana, estableció la prohibición de usar a los indios como animales de carga, excepto cuando se tratara de artículos esenciales, exigiendo en ese caso, que estas personas fueran mayores de 18 años y, además, que la carga no fuera superior a 23 kilos.

Así también, en América Colonial, las antiguas leyes españolas aplicadas a las Indias, otorgaban al trabajador indígena una cierta protección lo que quedó demostrado en el testamento de Isabel La Católica, quién pide y suplica que: *se trate a sus indios con la mayor suavidad*, ello porque los indígenas no fueron considerados como esclavos, sino que como súbditos.

A pesar de ello, los encomenderos y conquistadores de la época trataban de sacar el mayor provecho ignorando lo que señalaba el ánimo real, lo que se reflejó en una frase de un encomendero quién acostumbraba decir lo siguiente: *“Dios está en el cielo, el Rey en Madrid y yo aquí”*.⁽¹²⁾

⁽¹²⁾ sa. Apuntes de Curso de Formación de “Especialistas en Recursos Humanos”, Fotocopia sin referencia de origen, Escuela Técnica Aeronáutica; se, sc, sf..

Según este apunte esto señala: *“que las leyes sin un mecanismo de control y regulación no son leyes sino letra muerta.*

De tal forma en el siglo XIX surge en Norteamérica y Europa, la denominada cuestión social que se interpreta en términos generales como el conjunto de problemas derivados del Capitalismo Clásico”.⁽¹³⁾

Así también nos indica lo siguiente: *“el planteamiento de la cuestión social lo recalca en la primera mitad del siglo XX el gran filósofo y sociólogo francés Jacques Maritain al señalar, (refiriéndose a la situación a comienzos de ese siglo): La importancia de las sociedades modernas frente a la miseria y frente a la deshumanización del trabajo, y su imposibilidad para dominar la explotación del hombre por el hombre, ha sido para ellas un amargo fracaso”⁽¹⁴⁾.*

“La historia nos indica que ya en el siglo XIX había diversas manifestaciones como por ejemplo:

A) Ideologías que enfrentan los problemas con nuevos criterios: socialistas, marxistas y no marxistas, el cristianismo social y muy

⁽¹³⁾ y ⁽¹⁴⁾ sa. Apuntes de Curso de Formación de “Especialistas en Recursos Humanos”, Fotocopia sin referencia de origen, Escuela Técnica Aeronáutica; se, sc, sf..

particularmente la Doctrina Social de la Iglesia Católica y posteriormente el Neoliberalismo.

- B) Los trabajadores a través del movimiento sindical.
- C) El Estado a través de la Legislación y la elaboración de una política social, la que al comienzo se elabora muy tenuemente, pero que al correr del tiempo se hace más creciente.

De todas estas manifestaciones e ideologías, nace lo que se conoce como "Seguridad Social", que tiene como objetivo proteger al ser humano frente a las contingencias sociales. Como contingencias sociales se enumeraban las siguientes:

- a) Enfermedad
- b) Maternidad
- c) Invalidez (Total o Parcial)
- d) Vejez (Que da derecho a pensiones de retiro)
- e) Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**
- f) Muerte (Que da derecho a pensiones de supervivencia)
- g) Desocupación
- h) Necesidad de Protección Familiar.

Estas contingencias conducen a un bien jurídico, protegido por la seguridad social, que es la Salud⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁵⁾ sa. Apuntes de Curso de Formación de "Especialistas en Recursos Humanos", Fotocopia sin referencia de origen, Escuela Técnica Aeronáutica; se, sc, sf..

2.8. Prevención en la Oficina, “Normas Ergonómicas”

Según el Autor Tom F.M.; Stewart, un aspecto importante que debe ser bien analizado, es la interacción y aceptación de la ergonomía.

“Las normas ergonómicas pueden tener distintos formatos, como reglamentos promulgados a nivel nacional, o directrices y normas instituidas por organizaciones internacionales. Se trata de normas fundamentales en la mejora de la usabilidad de los sistemas. Las normas de diseño y rendimiento proporcionan confianza a los directivos de que podrán utilizar de forma productiva, eficaz, segura y cómoda los sistemas que adquieran. También proporcionan a los usuarios una referencia para juzgar sus propias condiciones de trabajo.”⁽¹⁶⁾

En general la ergonometría está bajo la tutela de las normas ISO.

2.8.1 Resumen de cobertura y uso de la norma ISO 9241

“La norma referente a los requisitos ergonómicos de la PVD, ISO 9241, detalla los aspectos ergonómicos de los productos y la evaluación de las propiedades ergonómicas de un sistema. Todas las referencias a la ISO 9241 también se aplican en la EN 29241 (de Europa).”⁽¹⁷⁾

⁽¹⁶⁾ y ⁽¹⁷⁾ Tom F.M. Stewart, “ Normas Ergonómicas”, **Enciclopedia de Salud y Seguridad de Trabajo**, Pág. 52,35 y 52,36, Ministerio de Trabajo y Asuntos Especiales, O.I.T. 1998, Barcelona, España, Editorial Chantal Du Fresney

“La ISO 9241 se ha elaborado pensando en las tareas y ambientes de oficina, lo cual significa que en otros ambientes puede ser necesario alguna desviación aceptable de esta norma.”⁽¹⁸⁾

En términos generales, la ISO 9241 divide su temática en partes. Con respecto a las labores que se desarrollan en las oficinas, algunas de las principales son las que se resumen a continuación:

“Aspectos Generales

Parte 1. Introducción General, explica los principios fundamentales de las diversas partes de la norma. Describe el enfoque de rendimiento del usuario y proporciona una guía para utilizar la norma y sobre cómo estar en conformidad con las partes de la ISO 9241.

Parte 2. Guía para los requisitos de la tarea dirigida a los responsables de la planificación del trabajo con PVD, con el fin de aumentar la eficiencia y el bienestar de los usuarios individuales mediante la aplicación práctica del conocimiento ergonómico al diseño de las tareas de oficina”.⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ y ⁽¹⁹⁾ Tom F.M. Stewart, “ Normas Ergonómicas”, **Enciclopedia de Salud y Seguridad de Trabajo**, Pág. 52,37; Ministerio de Trabajo y Asuntos Especiales, O.I.T. 1998, Barcelona, España, Editorial Chantal Du Fresney

“Aspectos ergonómicos del hardware y del entorno

Pantallas de visualización

Parte 3. Requisitos para las pantallas de visualización de datos, especifica los requisitos ergonómicos de las pantallas de visualización que garantizan una lectura cómoda, segura y eficiente para desempeñar las tareas de oficina.

Teclados y otros dispositivos de entrada de datos.

Parte 4. Requisitos del teclado, es importante que el teclado sea inclinable, independiente de la pantalla y fácil de utilizar sin producir fatiga de los brazos o de las manos. Asimismo, la norma especifica las características de diseño ergonómico de un teclado alfanumérico para que pueda utilizarse de forma cómoda, segura y eficiente para realizar tareas de oficina.”

Puestos de Trabajo

Parte 5. Concepción del Puesto de Trabajo y exigencias posturales facilita el manejo eficiente de las PVD y fomenta la adopción por el usuario de una postura de trabajo confortable y saludable.

También se identifican las características del lugar de trabajo que favorecen una postura confortable y saludable y se proporcionan directrices para el diseño”⁽²⁰⁾.

⁽²⁰⁾ Tom F.M. Stewart, “ Normas Ergonómicas”, **Enciclopedia de Salud y Seguridad de Trabajo**, Pág. 52,37; Ministerio de Trabajo y Asuntos Especiales, O.I.T. 1998, Barcelona, España, Editorial Chantal Du Fresney

“**Parte 9. Requisitos para los dispositivos de entrada diferentes al teclado,** especifican los requisitos ergonómicos de los dispositivos como el ratón y otros dispositivos de señalización que pueden utilizarse en combinación con una pantalla de visualización.”⁽²¹⁾

“Entorno de Trabajo

Parte 6. Requisitos Ambientales, especifica los requisitos ergonómicos para el ambiente de trabajo con pantalla de visualización que proporcionan al usuario condiciones de trabajo confortable, seguras y productivas.

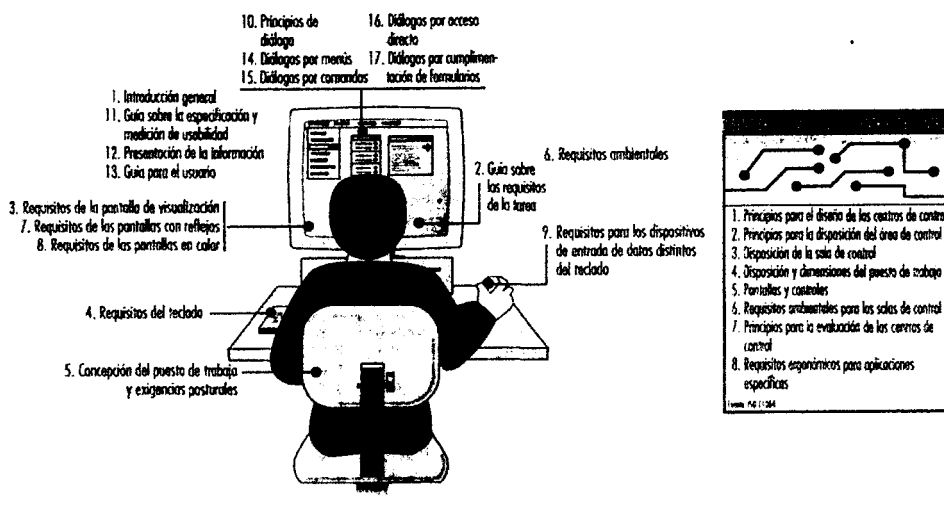


Fig. N°3 Grupos de trabajo del Comité Técnico sobre la ergonomía de la interacción persona/sistema (ISO TC 159 SC4). ISO 9241: cinco grupos de trabajo han desglosado las “partes” de la norma. Se muestra la correspondencia entre las partes de la norma y los distintos aspectos del puesto de trabajo con los que se relacionan. ” ⁽²²⁾

⁽²¹⁾ y ⁽²²⁾ Tom F.M. Stewart, “ Normas Ergonómicas”, **Enciclopedia de Salud y Seguridad de Trabajo**, Pág. 52,37 y 52,38; Ministerio de Trabajo y Asuntos Especiales, O.I.T. 1998, Barcelona, España, Editorial Chantal Du Fresney

2.9. La Participación

La Participación es una variable muy importante para actualizar los actuales procesos de gestión, en este caso, de Prevención de Riesgos y enfermedades profesionales.

“La participación se hace real cuando se ejerce en aquellos sectores del mundo que constituye nuestra propia vida. En el nivel más básico, la participación del individuo se da en la naturaleza, de la cual forma parte, y en la comunidad a la que pertenece, que es su lugar de encuentro con los otros hombres. Pero, el hombre sólo podrá afirmar este valor de ser parte, convirtiendo la potencia en acto, en la medida que tenga el valor de ser como persona, que desarrolle sus potencialidades y su autoafirmación. Individuo-comunidad, yo-nosotros, son realidades interrelacionadas que expresan la naturaleza esencialmente dialecta de la participación: mientras más desarrollado como persona es un individuo, mejor puede participar; mientras más participa, más crece como persona” ⁽²³⁾

“La fortaleza de las comunidades fuertes consiste en que contienen en sí mismas el vínculo indisoluble de la legitimidad, cuya matriz única es, precisamente, la “auto-producción social”. Por esto, en esas comunidades, los esfuerzos pretéritos no se retienen como meros recuerdos o simples efemérides, sino como conductas arquetípicas (exitosas), normativas (la

⁽²³⁾ Tesis de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrador Público, “Participación comunitaria directa: un mecanismo eficaz para el proceso de gestión en la atención primaria de salud”, Pág. 94 Juan Valeria Quilapan, Univ. Academia de Humanismo Cristiano, 2000.

eficiencia debe ser reproducida), valóricas (implicaron humanización) y estructurantes (definieron roles técnicos y niveles de prestigio, fijando deberes y responsabilidades)".⁽²⁴⁾

“Según Flisfish, la participación social está referida a acciones colectivas provistas de un grado relativamente alto de organización y que se orientan por una decisión colectiva. Se requiere, además, que en esta acción se cuente con una dirección más o menos permanente, mecanismo de decisión relativamente formalizados, y una división del trabajo en términos de roles diferenciados, todo lo cual se orienta a la voluntad colectiva de lograr una meta determinada”.⁽²⁵⁾

“El trabajo, por otra parte, ha de posibilitar la participación y la comunicación de los trabajadores; la organización debe facilitar vías de participación a fin de conseguir una mayor implicación del trabajador en los objetivos de la empresa, una mayor responsabilidad y, por tanto, una mayor satisfacción.

Las personas necesitan el contacto con los demás y sentir la pertenencia a un grupo; por ello, unas buenas relaciones son muy importantes para la satisfacción de esta necesidad. La comunicación es una necesidad humana que cumple, por una parte, la función de relación, pero, que también puede ser una vía de facilitación del trabajo; por ello, el

⁽²⁴⁾ y ⁽²⁵⁾ Tesis de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrador Público, “Participación comunitaria directa: un mecanismo eficaz para el proceso de gestión en la atención primaria de salud”, Pág. 94 y 95 Juan Valeria Quilapan, Univ. Academia de Humanismo Cristiano, 2000.

trabajo ha de facilitar la comunicación tanto personal como la que se refiere a consignas de trabajo, aclaración de dudas, petición de ayuda, etc.”⁽²⁶⁾

2.10. Sistema de Gestión

Para desarrollar una adecuada gestión preventiva, se debe establecer un sistema preventivo que garantice la adopción de una serie de medidas y estrategias de actuación en el propio funcionamiento de la organización.

“En la figura siguiente se muestra un esquema de la secuencia

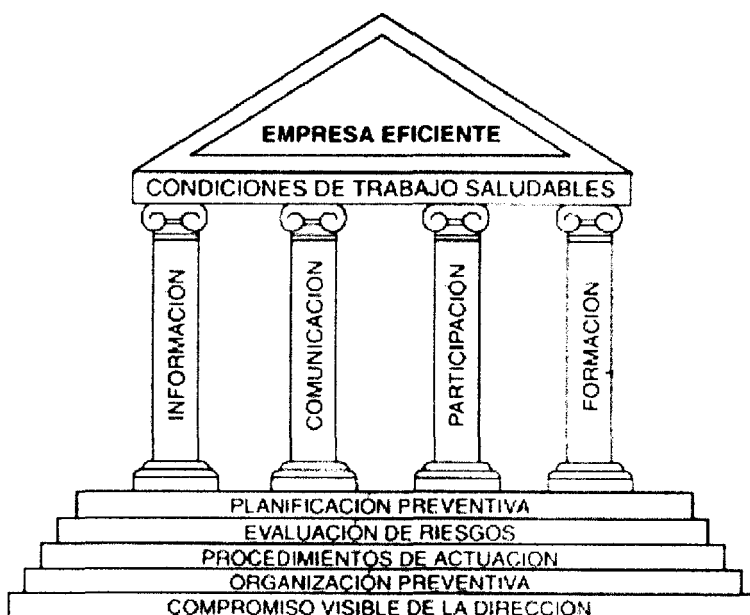


Fig. N°4

lógica a seguir para la construcción del sistema preventivo, como si se tratará de una edificación⁽²⁷⁾

⁽²⁶⁾ y ⁽²⁷⁾ “Evaluación y prevención de riesgos”, Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales, Ediciones CEAC, 2000, Barcelona; España, Pág. 337 / 338 y Pág. 333, respectivamente.-

“Analizando esta figura (Fig. 4) se ve en primer lugar que es imprescindible el compromiso de la Dirección. Sentada esta base, que constituye una condición *sine qua non* del sistema, habrá que establecer una organización para el adecuado tratamiento de estos temas, aprovechando en gran medida la propia organización empresarial; y desarrollar unos procedimientos de actuación que impliquen a toda la estructura en las actividades preventivas. La evaluación de riesgos, es una etapa clave, de diagnosis para poder elaborar una planificación preventiva que permita ejercer un control de todos los riesgos que no han sido eliminados.

Todo ello (compromiso de la Dirección, organización preventiva, procedimientos de actuación, evaluación de riesgos y planificación preventiva) habrá de constituir una sólida cimentación sobre la que levantar los pilares básicos del sistema preventivo, y que son:

- a) La información de los trabajadores de los riesgos y de las medidas preventivas.
- b) La comunicación fluida y bidireccional.
- c) La participación activa y responsable de directivos, técnicos y todos los trabajadores.

- d) Y la formación del personal para asegurar comportamientos correctos.

Si la implantación de este Sistema Preventivo que se acaba de comentar a grandes rasgos se realiza correctamente, la empresa tendrá unas condiciones de trabajo saludables y, consecuentemente, podrá ser más eficiente”.⁽²⁸⁾

2.11. Metodología de la Gestión y Gestión Participativa

Podemos comparar el nivel de la gestión con otra realidad nacional, la Oficina Nacional de Emergencia, ONEMI, que con el debido respeto a las proporciones, en su Plan Nacional de Protección Civil, que es un instrumento indicativo para la gestión integral, aprobada por Decreto Supremo N° 156 de Interior, de fecha 12 de marzo del 2002, nos expone una metodología que es absolutamente reciente y, además practicable y aplicable en el Aeropuerto, por tal razón se incluye a continuación, haciendo un paralelo (palabras entre paréntesis y letra cursiva) con respecto a la Unidad en estudio y a la propia Institución (D.G.A.C.):

a) Metodología de la Gestión

“La gestión nacional (*Institucional*) en Protección Civil (Prevención de Riesgos) debe estar sustentada en el desarrollo adecuado de la

⁽²⁸⁾ “Evaluación y prevención de riesgos”, Biblioteca Técnica, Prevención de Riesgos Laborales, Ediciones CEAC, 2000, Barcelona; España, Pág. 333.-

identificación de riesgos y de recursos de una unidad geográfica (*de una Unidad Institucional*). Este proceso se basa en cinco elementos que comprenden una metodología base para el análisis de la realidad, que, además, considera una permanente retroalimentación.

Esta metodología debe considerar, a lo menos, las siguientes acciones:

- a. Análisis Histórico
- b. Investigación Empírica (técnica, científica, económica, en terreno, etc.)
- c. Discusión (para priorizar, participativamente, las amenazas, vulnerabilidades y recursos)
- d. Elaboración de mapas y cartografías (*del medioambiente laboral*) (identificando riesgos, y recursos para prevención y respuestas)
- e. Planificación Integral en Protección Civil (Prevención de Riesgos)⁽²⁹⁾

b) Gestión Participativa

“En el marco de la Gestión Integral en Protección Civil (*Prevención de Riesgos*), la Participación y Compromiso de la sociedad (*de la dotación del Aeropuerto*) en su conjunto, deben constituir una estrategia clave a considerar en los distintos programas de trabajo.

Se debe ir gradualmente motivando un compromiso nacional (*Institucional*) de autoprotección, **por medio de una metodología interactiva y participativa en todos y cada uno de los Niveles Político-**

⁽²⁹⁾ PLAN NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL, Decreto Supremo N° 156 de Interior, Gobierno de Chile, Oficina Nacional de Emergencia, Ministerio del Interior, Santiago 2002; Pág. 9.-

Administrativos (Jerárquicos, Operativos y Administrativos), como un reconocimiento expreso a la capacidad de las personas para ser partícipes en la generación de sus propios procesos de desarrollo.

Esta participación, debe constituir un proceso en sí mismo, que parte en el nivel local (*en el Aeropuerto A.M.B.*) y bajo al conducción del Municipio (*de la D.G.A.C.*), como instancias administrativas más cercanas a las personas (*a los funcionarios*).

La percepción de la gente del riesgo o peligro en su entorno, de los recursos de que dispone para enfrentarlo, deben ser fuente de información sustantiva a considerar en la gestión de Protección Civil (*Gestión de Prevención de Riesgo del Personal*), la que, sumada a los antecedentes validados aportados por el ámbito científico-técnico (*por los especialistas o afectados de cada área*), servirán de base diagnóstica para la Planificación de acuerdo a las específicas realidades locales (*del Aeropuerto.*).”⁽³⁰⁾

“La Gestión en Protección Civil (*en Prevención de Riesgos*) debe responder a la realidad de un área jurisdiccional determinada (*de cada Unidad*), interrelacionando amenazas, vulnerabilidades y recursos, como base de orientación de la acción en prevención, mitigación, preparación,

⁽³⁰⁾ PLAN NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL, Decreto Supremo N° 156 de Interior, Gobierno de Chile, Oficina Nacional de Emergencia, Ministerio del Interior, Santiago 2002; Pág. 9.-

respuesta y rehabilitación, como un proceso participativo y continuo en el tiempo, de revisión y perfeccionamiento permanente.”⁽³¹⁾

El proceso de Gestión Sistémico que se propone en la conclusión del presente estudio, requiere sin lugar a dudas, tener integrado un proceso de comunicación para que se cumplan los objetivos planteados en esta metodología, de igual o similar forma, que aplica la ONEMI. No olvidemos que el proceso correcto de la comunicación es “una cadena, en la cual cada parte, (cada eslabón) alimentará permanentemente al todo”⁽³²⁾, ya que una buena comunicación interna, debe direccionarse en todos los sentidos, es decir, en forma vertical (de arriba hacia abajo y viceversa y hacia ambos costados, también viceversa).

Todo esto debe tener una buena coordinación entre cada uno de los participantes en el proceso, ya sea en forma individual o por área, partiendo de una evaluación inicial basada en los datos estadísticos (históricos) o en la evaluación en terreno, según requiera la situación. Esto permitirá el análisis del Comité Paritario, quienes deberán tomar y proponer las decisiones más adecuadas al Jefe del Aeropuerto, quién en un plazo razonable y acorde a la necesidad, deberá realizar el estudio y responder u otorgar las facilidades para superar la causa desencadenante del posible

⁽³¹⁾ y ⁽³²⁾ PLAN NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL, Decreto Supremo N° 156 de Interior, Gobierno de Chile, Oficina Nacional de Emergencia, Ministerio del Interior, Santiago 2002; Pág. 9 y 10.-

incidente o accidente. Por último, el Comité Paritario deberá concluir si es necesario reformular las acciones a tomar, en busca de la manera más confiable de otorgar el máximo grado de seguridad a los funcionarios afectados.

Luego de revisar y analizar la variada documentación existente en diferentes bibliotecas, como resultado de investigaciones y experiencias de grandes empresas internacionales y de diferentes países, hemos llegado a visualizar que para alcanzar resultados reales, positivos y continuos en el tiempo, toda Gestión de Prevención de Riesgos Profesionales, debe entenderse como una Teoría de Sistema, es decir, una gestión donde todos los niveles de la Institución, desde la más alta jerarquía hasta el último funcionario / empleado, tengan una interrelación activa, con una retroalimentación ágil y oportuna, o sea, que cada sistema resulte un subsistema de otro y que entre todos exista una amplia comunicación interna y externa, o sea, un proceso interactivo, multidisciplinario y altamente participativo.

2.12. La Comunicación

“La comunicación es un proceso dinámico y continuo. Es el proceso que permite a los miembros de la organización trabajar juntos, cooperar e interpretar las necesidades y las actividades siempre cambiantes de la organización.

Los miembros de la organización deben ser capaces de reconocer e interpretar la gran variedad de mensajes disponibles para que les permita responder de manera apropiada a distintas personas y situaciones. La comunicación es una realidad inevitable de la pertenencia a una organización y de la vida en general, por tanto, el escenario donde ocurre la comunicación tiene una gran repercusión sobre la interacción.”⁽³³⁾

Una comunicación interna efectiva y bien gestionada en el Área de Prevención de Riesgos permitiría:

- “Inspirar la acción, dando a conocer y entender los objetivos de negocio (*organización*), apoyando la evolución hacia la cultura deseada y asegurando que todos los empleados de la organización hayan entendido e interiorizado la misión de la misma.
- Coordinar los esfuerzos de todos para alcanzar las metas, asegurando la coherencia de dichos esfuerzos y facilitando los procesos de toma de decisiones.
- Crear el entorno adecuado, motivando al personal y evitando al máximo posibles distracciones e interrupciones.
- Impulsar el conocimiento en toda la organización provocando el aprendizaje y la innovación, a través del intercambio de ideas y

⁽³³⁾ Apuntes de Cátedra “ Comunicación Administrativa”, Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

prácticas en el ámbito interno y con los socios externos –clientes, proveedores... .

- Favorecer el desarrollo del talento, creando más oportunidades de desarrollo y aprendizaje a través de una comunicación clara de las mismas y empujando el intercambio de conocimiento.
- Facilitar el cambio, reduciendo el grado de resistencia, incrementando el nivel de compromiso y fomentando la adaptación a nuevas situaciones.”⁽³⁴⁾

Para mejorar “una comunicación interna eficaz debe tener como principales objetivos dar claridad y transparencia al objetivo empresarial (*organizacional*), fomentar la participación en el día a día de la empresa e involucrar a las personas en una meta y objetivos comunes. Para implantar una comunicación interna eficaz, es importante tener en cuenta los siguientes elementos clave de éxito:

- Integrar la comunicación como un elemento de la estrategia de negocio. Esto significa contar con un departamento de comunicación interna, responsable de facilitar el intercambio rápido y preciso de la información necesaria para la buena

⁽³⁴⁾ Claire Renaud, “Recursos Humanos, Comunicación”, Consultora de Watson Wyatt.
<http://expansionyempleovd.recoletos.es/edicion/noticia/0,2458,174264,00.html> 12 agosto de 2002,
Pág. 1.-

marcha de la organización, con las competencias necesarias para desempeñar un papel cada vez más estratégico.

También pasa por implantar un plan estratégico de comunicación interna enfocado hacia la estrategia empresarial (*organizacional*).

El plan debe estar orientado a satisfacer las principales necesidades de comunicación interna: la comprensión (a fin de que el personal tenga los medios para comprender la empresa (*organización*), sus estructuras, su modo de funcionar y sus perspectivas), la cohesión (a fin de crear entre los empleados un sentimiento de pertenencia y de implicación principalmente en la empresa -*Área de Prevención de Riesgos*), el intercambio (a fin de suscitar la creatividad y el espíritu de trabajo) y la confrontación (a fin de que los empleados puedan afrontar de este modo su papel y su lugar en la empresa -*organización*).

- Apoyar el desarrollo de una cultura que favorezca la comunicación y el intercambio de conocimiento. La clave está en evolucionar hacia una cultura corporativa de tipo integrativa, donde todos los empleados se sientan partícipes y parte integrante del proyecto empresarial (*organizacional*) y donde cada uno entienda la importancia de la comunicación y del intercambio de conocimiento como factores clave de éxito corporativo y de su propio desarrollo.

Igualmente es importante que todas las personas tengan definidas sus responsabilidades sobre la comunicación vertical (descendente como ascendente) y horizontal, adecuadas ambas según su posición en la empresa (*organización*). Dichas responsabilidades deben expresarse de forma explícita.

- Potenciar la comunicación cara a cara a través del desarrollo del liderazgo y en particular, de las competencias de comunicación. Los Líderes desempeñan un papel crítico en la comunicación corporativa. Cuando hablamos de liderazgo, no hablamos sólo de la Alta Dirección sino de todas las personas que desempeñen un papel como gestores de equipo en la organización. Es decir, se trata de informar, formar y educar a todos los empleados susceptibles de desempeñar un papel de gestores de personas para que sean conscientes de la importancia de la comunicación, de su alcance y de las palancas que pueden existir para hacer que sea más efectiva”.⁽³⁵⁾

2.13. Costos de los Accidentes

“Los accidentes que suelen suceder producen efectos sobre los:

- a.- Aspectos Humanos y
- b.- Aspectos Económicos

⁽³⁵⁾ Claire Renaud, “Recursos Humanos, Comunicación”, Consultora de Watson Wyatt. <http://expansionyempleovd.recoletos.es/edicion/noticia/0.2458.174264.00.html> 12 agosto de 2002, Pág. 2 y 3.-

a.- Es imposible pensar que un accidente no involucra algún tipo de costo, ya que por mínimo que resulte el efecto causado, implica el uso de insumos médicos, es decir, si el accidente provocó al funcionario tan solo una herida, deberá recurrir a una curación utilizando para ello los elementos y productos adecuados para el grado de la herida, que hayan sido comprados previamente o deban adquirirse en el momento.

Podemos entonces decir que existe una serie de efectos sobre el aspecto humano, como por ejemplo:

1. Dolor o incomodidad
2. Pena y angustia asociadas con la pérdida de seres queridos.
3. Problemas físicos, morales y sociales que acompañan a las lesiones.
4. Dificultades inesperadas y no deseadas e inconvenientes para todos.
5. Limitaciones temporales o permanentes.

b.- Esto es pensando en el funcionario, pero, además, puede involucrar daños a la propiedad fiscal por haber utilizado un elemento, mobiliario, etc., en forma inadecuada o por otras razones como estar propenso a la fatiga de material o sufra debilidad por desgaste de uso normal, etc., lo que induce a un gasto por reparación, por reposición o por pérdida absoluta, etc.

Por tanto, podemos reconocer que también existen efectos sobre los aspectos económicos, tales como:

1. Costos Asegurados:

- **Gastos médicos**
- **Pagos de compensación**

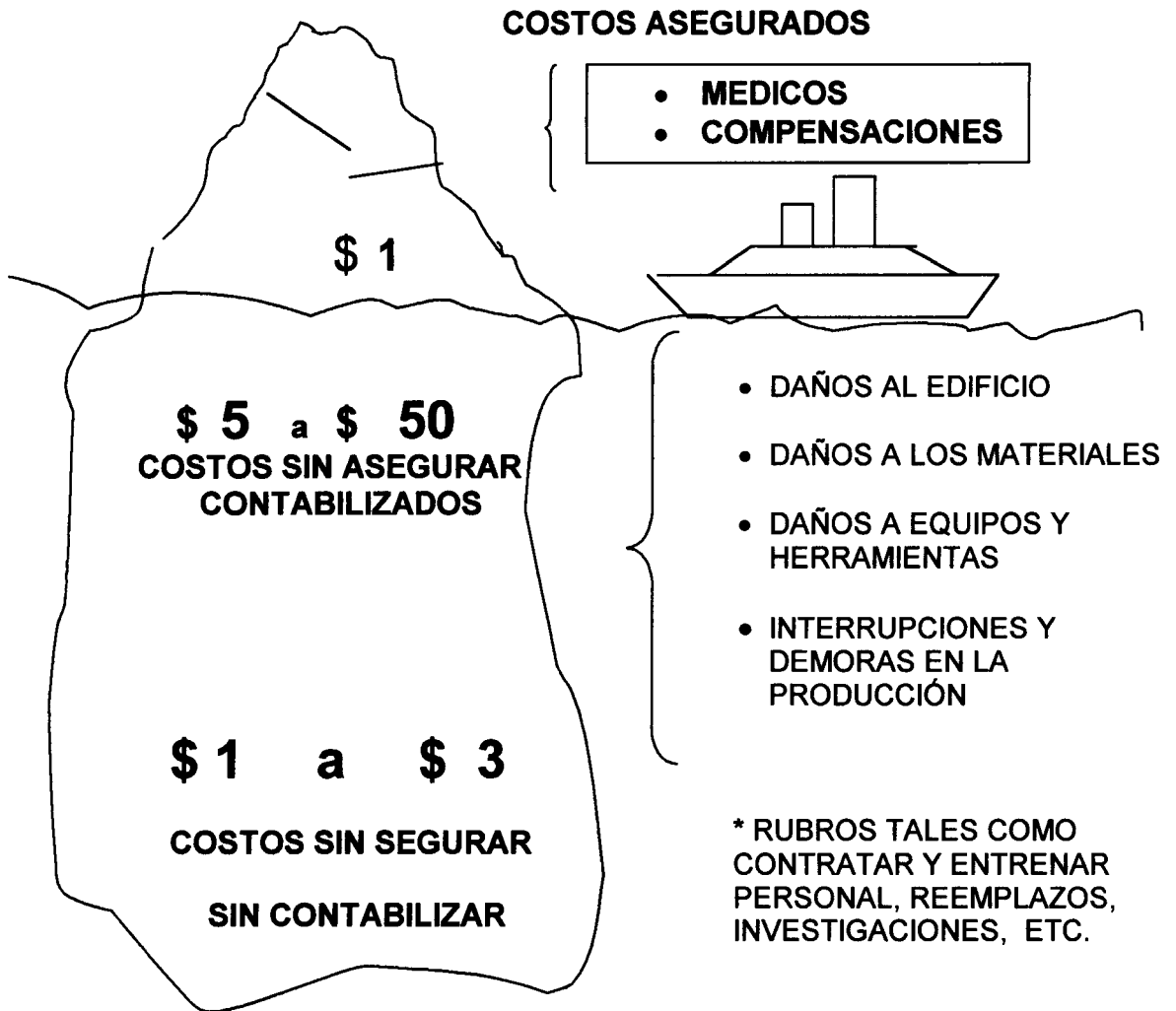
2. Costos de daños a la propiedad, sin asegurar:

- **Daños al edificio**
- **Daños a los equipos**
- **Daño al producto y materiales**
- **Demora en la producción**

3. Costos misceláneos sin asegurar:

- **Tiempo perdido por los trabajadores**
- **Costos del sobre tiempo**
- **Tiempo extra de los Supervisores**
- **Costos de emplear reemplazantes**
- **Costos por no encontrar reemplazantes**
- **Costos de entrenar o formar nuevos trabajadores**
- **Tiempo administrativo**
- **Etc.**

Los costos reales de accidentes pueden ser medidos y controlados:



Resulta increíble observar como se invierten recursos para superar hechos consumados, que en un alto porcentaje pudieron ser evitados y obviamente con menores gastos, debido a que toda la cadena de acciones personales que se provocan, como la detención momentánea de labores; uso y ocupación de diferentes elementos del servicio, como vehículo,

teléfono, personal, espacio (lugar), etc., se traducen en costes, que normalmente no se valorizan, no se contabilizan, o sea, no se considera todo el gasto que implica y significa para la organización y el o los afectados”.⁽³⁶⁾

“Entonces, podemos preguntarnos si es rentable efectuar una inversión para la prevención de riesgos.

Como sabemos, los recursos de capital siempre son limitados y es mucho mejor destinarlos a prevenir accidentes que a solucionar o reparar hechos consumados.

El pedir un presupuesto para ser destinado a la prevención de riesgos, este debe ser bien formulado y debidamente fundamentado. Exige cierto grado de medición, de recopilación de datos, de análisis, de interpretación y de comunicación de la información financiera. Si esta información es detallada y completa permitirá percibir todos los beneficios relevantes del proyecto de prevención y la aprobación del presupuesto.

La rentabilidad de estas inversiones, es difícil cuantificarlas, es decir, no se puede determinar beneficios monetarios de estas inversiones. Lo más destacable es que el haber tomado medidas de prevención, no necesariamente, evita responsabilidades legales. Pero, todos estos riesgos son de naturaleza probabilística, es decir, pueden concretarse cuando

⁽³⁶⁾ sa. Apunte de Curso de Formación de Especialistas en Recursos Humanos, Fotocopia sin

sucede un accidente y esto puede suceder en las próximas horas o nunca".⁽³⁷⁾

2.14. Resultado de los Accidentes

“ Daño Físico

- Leve (Primeros Auxilios)
- Seria (Incapacidad temporal)
- Grave (Incapacidad permanente)
- Muerte
- Catastrófico (Muchas Muertes)

Daño a la Propiedad

- Menor
- Serio
- Mayor
- Catastrófico.

La idea básica y objetivo de la seguridad y salud laboral es la eliminación de todos los accidentes, produzcan o no daños personales, y las enfermedades profesionales, por medio de la prevención. Este objetivo general de la seguridad incluye también la reducción de las consecuencias, en el caso de ocurrencia de estos tipos de acontecimientos.

Si se quiere eliminar de verdad todos los accidentes con daños a las personas y las enfermedades profesionales, es imperativo extender la prevención a todas las situaciones y sucesos no deseados, que afecten o puedan afectar, a la integridad de las personas, instalaciones, medio

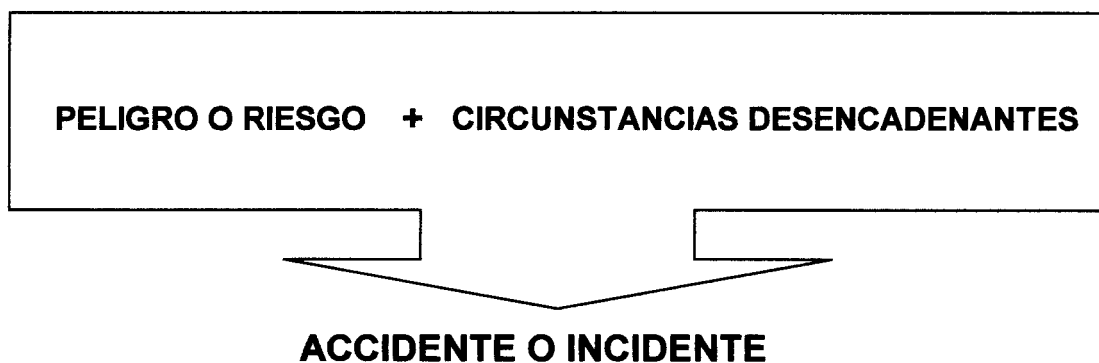
referencia de origen. Escuela Técnica Aeronáutica; sf.

⁽³⁷⁾ Harry M. Freeman, “Manual de prevención de la contaminación industrial” Resumen y extractos de Pág. 205 a 207.- Mc.Graw-Hill, México, 1998.

ambiente o a la continuidad de toda la variedad de procesos, tanto administrativos, como operativos, técnicos, etc.

Exceptuando el aspecto humano de los accidentes y enfermedades profesionales, que no es evaluable en términos éticos ni de sufrimiento, estos, además, significan pérdidas económicas de muy diferente naturaleza para la empresa, organización o institución.

La prevención se debe extender a la protección ambiental y a la calidad, tal como lo hacen hoy en día las empresas modernas. La acción preventiva está conformada por el conjunto de medios humanos, técnicos, económicos y organizativos para incidir positivamente en el resultado del siguiente planteamiento:



Por tanto, aplicando la idea básica de acción preventiva, se puede actuar sobre los tres términos considerados para conseguir los objetivos:

- Peligro o Riesgo – para eliminarlo o reducir sus consecuencias potenciales en su origen.

- **Circunstancias desencadenantes** – para eliminarlas o modificarlas con la intención de disminuir la probabilidad.
- **Accidente o Incidente** – manteniendo la efectividad de la gestión y disponiendo de los medios y recursos adecuados para hacer frente a las emergencias.

La motivación para lograr estos objetivos pasa por un compromiso moral, que permita preservar la integridad física y psíquica de las personas, mejorar las condiciones de trabajo, conservando el medio ambiente. Es como una obligación ética-social que implica no solamente dar cumplimiento a las normas legales, sino intentar superarlas, si razonablemente es posible.

Un resultado de excelencia de todo esto, sería la eliminación de accidentes e incidentes y las enfermedades profesionales, pero, no debemos olvidar que hay que pensar que todo esto también involucra el resultado de las pérdidas económicas tangibles que se evitarían, si se hiciera un estudio para generar políticas y prácticas de Gestión en esta materia. Generalmente no se consideran o se minimizan, excepto que se trate de pérdidas de mayor envergadura, pero al final todas son pérdidas para la organización, empresa o institución. Entonces no podemos ignorar esta apreciación ya que un elevado resultado cuantitativo, por causa de

accidentes-incidentes, deja en evidencia una baja calidad de la gestión en prevención de riesgos.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que la Gestión en Seguridad debe basarse en dos conceptos:

- Seguridad Integrada
- Políticas y prácticas de Gestión de Prevención de Riesgos para el control de pérdidas “. ⁽³⁸⁾

2.15 La Gestión por Competencia

“Hoy en día la gestión que se realiza ya no se basa en elementos como la tecnología y la información, sino que la clave está en la gente que en ella participa para el logro de una gestión acertada.

Herramienta importante para enfrentar este desafío es la Gestión por Competencia: esta profundiza “en el desarrollo e involucramiento del Capital Humano”, por lo que contribuye a elevar un grado de excelencia las competencias de cada persona involucrado en el objetivo de la organización.

Esta Gestión por Competencia pasa a ser un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la organización, y es cuando la

⁽³⁸⁾ sa. Apunte de Curso de Formación de Especialistas en Recursos Humanos, Fotocopia sin referencia de origen. Escuela Técnica Aeronáutica; sf.

organización se involucra en las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de respaldarlos y ofrecer un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.

La Gestión por Competencia es una excelente herramienta estratégica indispensable para enfrentar nuevos desafíos que hoy impone el medio y más aún en esta área de prevención de riesgo, en consideración al Sistema Integrado de Gestión, que se está proponiendo; la Seguridad de las personas es importante en todos los ámbitos, ya sea en lo laboral o en lo cotidiano, por lo que hoy en día se está viviendo.

Este Sistema de Gestión garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que hacen a lo que podrían hacer”.⁽³⁹⁾

2.16. El Capital Humano

“La Prevención de Riesgos considera que el Capital Humano es importante para el desarrollo del accionar de acuerdo a los cambios que diariamente surgen en las organizaciones. Es un factor productivo que debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos en los cambios que conllevan, y es aquí en donde este factor debe considerarse de real importancia para aumentar las capacidades y elevar las actitudes de todos

⁽³⁹⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

los funcionarios, no solo de los supervisores y directivos, esto porque el recurso humano debe verse como un recurso a desarrollar y no un recurso a controlar. Tiene que ver con el compromiso de todas las personas a mantenerse informada de sus derechos y deberes con el área de Prevención de Riesgo, es un elemento que deben considerar en su vida cotidiana. El recurso humano se debe desprender del temor que produce todo lo que es desconocido, se debe aventurar para cambiar interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro y el trabajo de manera distinta, entender la organización y la misión.”⁽⁴⁰⁾

2.17. Gestión Humana basada en Competencias

“Concordamos que la Gestión Humana debe verse desde una perspectiva estratégica, ya que es esta concepción la que le da sentido y la que permite a la Teoría de Competencias agregar valor a los procesos de gestión humana en la organización.

La visión estratégica concibe la gestión humana como un subsistema de la organización que interactúa con los demás subsistemas recibe estímulos del entorno tanto interno como externo de la organización determinando su funcionamiento y como todo sistema requiere de insumos, de ejecutar procesos y generar productos: con esta perspectiva sus

⁽⁴⁰⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

procesos estarán alineados a la misión y visión organizacional, en lo que es ciento por ciento aplicable en la Gestión de Prevención de Riesgos.

Desde este punto es claro entender que la gestión humana se constituye en el medio por excelencia para ayudar a la organización y a todas las áreas a cumplir con sus propósitos, a través de sus diferentes procesos: capacitación y gestión del desempeño entre otros.

Concibiendo la gestión humana como un medio y no como un fin, se hace necesario determinar una metodología de gestión que haga posible este propósito. Desde esta perspectiva la Gestión por Competencias cobra importancia, ya que la competitividad de una organización está hoy en día depositada en sus personas.

La Gestión por competencias desde hace varios años se ha venido implementando, lo cual ha permitido que dentro de sus áreas de gestión humana se tenga un gran impacto y una contribución significativa en el logro de los objetivos organizacionales.

Muchas son las definiciones que se han dado a lo largo del estudio de competencia, ejemplo:

- *Es una característica individual, que se puede medir de modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de una manera sustancial a trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con desempeño normal.*

- *Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo.*⁽⁴¹⁾

2.18. Factor Humano

“Es evidente que el factor humano tiene un papel fundamental en la contribución de los accidentes, exceptuando aquellos que han sido motivados por causas naturales. Incluso en los originados por causas naturales, sus consecuencias negativas se han visto incrementados por la existencia de fallas humanas.

En este contexto la formación es de máxima importancia, directamente, porque reduce la posibilidad de falla humana e, indirectamente por el efecto motivador que produce y traduce su comportamiento positivo hacia la seguridad.

La formación y el entrenamiento, como elementos condicionantes del factor humano basado en unas adecuadas medidas técnicas y organizativas implantadas, constituyen uno de los pilares fundamentales para un comportamiento seguro y un área en la que es preciso profundizar para mejorar la seguridad en la organización.

⁽⁴¹⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

Se debe entrenar a las personas de la organización, referente a ejercicios, simulacros etc. Cuanto más conocimiento tenga la persona de su trabajo (calidad, seguridad etc), menos riesgo correrá y menos errores se cometerán.

La formación y el entrenamiento en materia de seguridad deberán ser actividades que acompañan al ser humano a lo largo de la vida y no ser obligadas solo en la vida laboral.

Se debe favorecer la educación en este sentido, inicialmente en el ámbito familiar. La actitud de los padres ante el riesgo impacta a los niños con mayor eficacia que cualquier prohibición.

En las siguientes etapas de la vida, en la escuela y en el trabajo profesional, la formación en seguridad debería ser continua, de tal forma que las personas incorporen prácticas seguras en todos los aspectos de su vida.

Todo esto para el logro de tres objetivos fundamentales, los que deben plantear una buena formación en seguridad:

- 1.- El desarrollo de la conciencia de la seguridad.
- 2.- El aprendizaje de la superación del riesgo.

3.- La permanente mentalización de las reglas de seguridad en toda actividad humana. ^{“(42)”}

2.19. El Error Humano y su relación con la Formación y Entrenamiento

“Son múltiples los estudios de las causas del error humano y estos son motivo de una mayor profundización en nuestros días, puesto que constituye la raíz de la gran mayoría de los accidentes. A continuación, algunos análisis de las causas generales más importantes.

1.- El error humano surge cuando no se perciben adecuadamente los riesgos, o si se perciben adecuadamente los riesgos, no se procesa la información correctamente y se toman decisiones erróneas por acción u omisión.

La facultad de minimizar los errores humanos depende de cada persona, aunque puede desarrollarse con un aprendizaje adecuado realizado por especialistas o personas con mayor habilidad, bien a través de inspecciones o auditorias, o recibiendo la debida información y formación.

⁽⁴²⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

2.- El error humano puede surgir por la falta o el exceso de experiencia.

Existe una relación entre el número de accidentes y el tiempo transcurrido en un puesto de trabajo.

Los trabajadores nuevos recién incorporados suelen tener más accidentes que sus compañeros con mayor experiencia en puestos de trabajos equivalentes. Se producen efectos similares cuando:

- Se instalan máquinas nuevas.
- Hay cambios en el proceso de trabajo.
- Los trabajadores cambian de área de trabajo.
- Los trabajadores se reincorporan tras un largo período de tiempo.

Por el contrario, un elevado grado de experiencia puede ser contraproducente, porque conduce frecuentemente a un exceso de confianza, que es también el origen de muchos accidentes. Por desgracia, todavía es muy común obtener la experiencia de la peor manera posible, que es a través de la ocurrencia de accidentes.

La mejor forma es la transmisión de información de manera sistemática y repetitiva de acuerdo con el principio de que son mejor *-muchos pocos que pocos muchos*. Su mayor eficiencia se consigue adoptando las medidas siguientes:

- Información breve en el mismo puesto de trabajo y con demostración práctica.

- Información discutida en grupos de trabajo.
- Información a través de programas de simulación.
- Impartición de seminarios. Aunque son menos efectivos que las tres medidas anteriores, su mayor o menor efectividad depende de su calidad, la utilización de medios audiovisuales y la participación de los asistentes en el seminario.

3.- El error humano en muchas ocasiones se origina por haber tenido un proceso erróneo de aprendizaje.

En la formación, el reciclaje es un elemento clave. Asimismo, la formación correcta depende de que los impulsos que reciba la persona sean positivos y refuercen la conducta segura.

Algunas acciones que favorecen el comportamiento seguro son:

- Hablar frecuentemente de las ventajas que implica un comportamiento seguro.
- Demostrar la eficacia de los mecanismos de seguridad y de los equipos de protección individual del trabajo.
- Mostrar los efectos negativos, con accidentes simulados, a los que conducen los comportamientos y acciones inseguras.

Por otra parte, se deben poner trabas y dificultar los comportamientos inseguros.

4.- El error humano surge también por falta de motivación.

Es necesario buscar todas las vías posibles para estimular a las personas a actuar de forma segura, e incluso aunque requiera un mayor esfuerzo. Los mandos deben actuar con delicado respeto a la seguridad como un factor de promoción.

Se debe facilitar la participación, establecer competitividad en los resultados de seguridad, criticar acciones inseguras, generar y mantener una cultura de la seguridad.

Un aspecto que se debe cuidar es la calidad de los equipos individuales de protección, que debe verificarse antes de su adquisición.

5.- El error humano se produce por la existencia de actitudes erróneas.

Las actitudes, son el resultado obtenido de la integración de opiniones, evaluaciones cognoscitivas y creencias que se posicionan mentalmente de una forma determinada.

La actitud tiene una influencia decisiva sobre el comportamiento, en lo que respecta a la obtención de los objetivos deseados. La experiencia nos muestra que es muy difícil modificar las actitudes de las personas.

Dos causas que con eficacia podrían modificar o desarrollar una actitud son:

- Como consecuencia de un choque emocional por la ocurrencia de un suceso desgraciado.
- A través de un esfuerzo continuado que, de forma persistente, influya diariamente en la persona.

En relación con la segunda, sería válido como medida.

- Discutir ampliamente importantes accidentes, explosiones, fuegos o catástrofes que han causado un mayor impacto sobre las personas, indicando los mecanismos mediante los cuales se han producido.
- Transmitir a los trabajadores las ventajas que conllevan los nuevos equipos, sistemas o procedimientos de seguridad desde el punto de vista técnico y de factor humano, respectivamente.
- Desarrollar en forma paralela la calidad y la defensa del medio ambiente, por sus interacciones y potenciación positiva del rigor en la ejecución del trabajo.⁽⁴³⁾

2.20. Análisis de las Necesidades de Formación

“La formación, como cualquier otra actividad en la empresa, debe ser objeto de una planificación (programa), seguida de una realización práctica (impartición de la enseñanza) y de una evaluación de los

⁽⁴³⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

resultados. Por ello, antes de la planificación que definirá el tipo de enseñanza, los métodos didácticos, los materiales y la frecuencia, habrá que estudiar las necesidades de formación del colectivo de los trabajadores a quienes va dirigida. Únicamente así se logrará establecer unas bases de motivación adecuada para lograr el interés de las personas.

Las necesidades de formación están enfocadas a lograr una modificación positiva de la conducta profesional y se basan en las exigencias de todo individuo, de perfeccionamiento y de adquisición de nuevas habilidades que le permitan nuevas pautas de comportamiento laboral más aceptables y más satisfactorias, tanto moral como materialmente.

La Planificación de las necesidades de formación se basa en:

- El análisis y descripción de los diferentes puestos de trabajo existentes en la organización e identificación de los trabajos críticos que requerirían formación prioritaria.
- El análisis de las conductas, actitudes y aptitudes necesarias en las personas que los desempeñan o van a desempeñarlos.
- Las entrevistas con los mandos y el propio personal implicado para obtener su opinión y puntos de vista sobre las deficiencias existentes.

- El análisis de las causas básicas de los accidentes e incidentes, así como los resultados de las acciones de supervisión y auditoría del sistema de gestión.

En consecuencia se trata, en conjunto, de estudiar el contenido de la actividad laboral, las repercusiones posibles sobre la seguridad y salud, así como el perfil de las personas asignadas.”⁽⁴⁴⁾

Se debe aprovechar la existencia de un funcionario Experto en Prevención de Riesgos para organizar la planificación de las necesidades de formación, apropiadas para el Aeropuerto A.M.B., basado en su expertés y los registros estadísticos logrados en el poco tiempo de desempeño que lleva.

⁽⁴⁴⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.

“En el cuadro siguiente se reflejan principalmente las funciones y responsabilidades en materia de formación.

a) Funciones y Responsabilidades en Formación:

Acción	Responsabilidad	Participación ejecutiva	Asesoramiento	Ejecución práctica
Definición de programas	Jefatura y línea jerárquica	Mandos responsables	Seguridad	Formación
Planificación y organización	Jefatura y línea jerárquica	Mandos responsables	Seguridad	Formación
Impartición de programas	Jefatura y línea jerárquica	-	-	- Mandos - Seguridad - Consultores externos
Seguimiento de programas	Jefatura y línea jerárquica	Mandos responsables	Seguridad	Formación
Evaluación	Jefatura y línea jerárquica	Mandos responsables	Seguridad	Formación
Registro	Jefatura y línea jerárquica	Mandos responsables	Seguridad	Formación

Los riesgos o sus posibles consecuencias afectan a todos o parte de los siguientes componentes de la empresa:

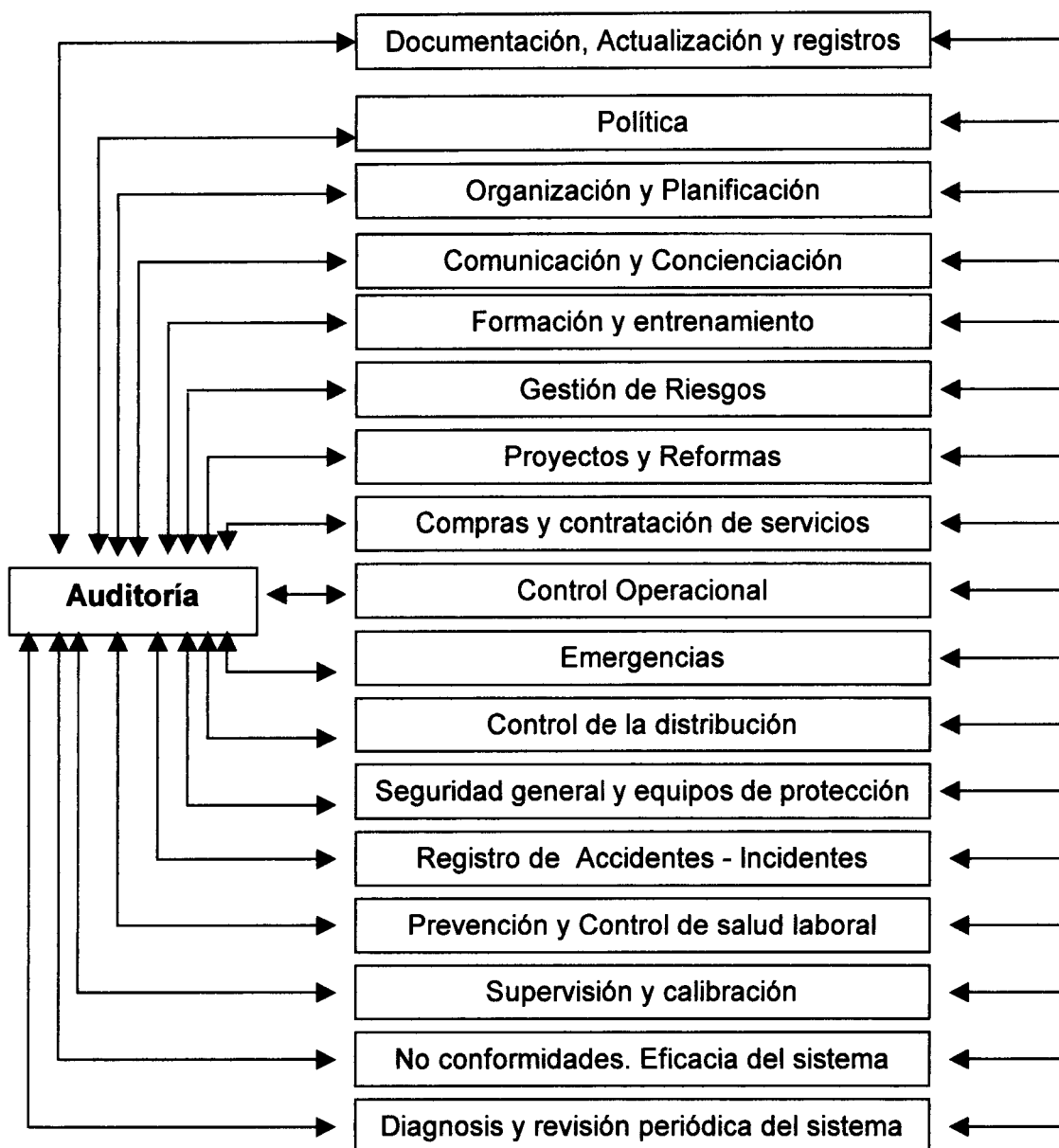
- **Personas** } **FACTOR HUMANO**
- **Equipos** } **ELEMENTO TÉCNICO**
- **Materiales** }
- **Ambiente** }

Cualquier actuación sobre el elemento técnico implica, necesariamente, sea cual sea la intervención y actuación del factor humano, por tanto, son quiénes pensarán, diseñarán, realizarán e implantarán la acción. Consecuente con lo anterior, cualquier medida preventiva de los riesgos lleva implícita la consideración del factor humano.

b) Sistema de Gestión de Riesgos Laborales

El sistema de gestión de riesgos laborales debe estar conformado y estructurado de tal forma, que permita mantener características de auto evaluación y conduzca a la mejora continua, lo cual sin duda, constituye el objetivo de la gestión en esta materia.

Ejemplo de un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales:

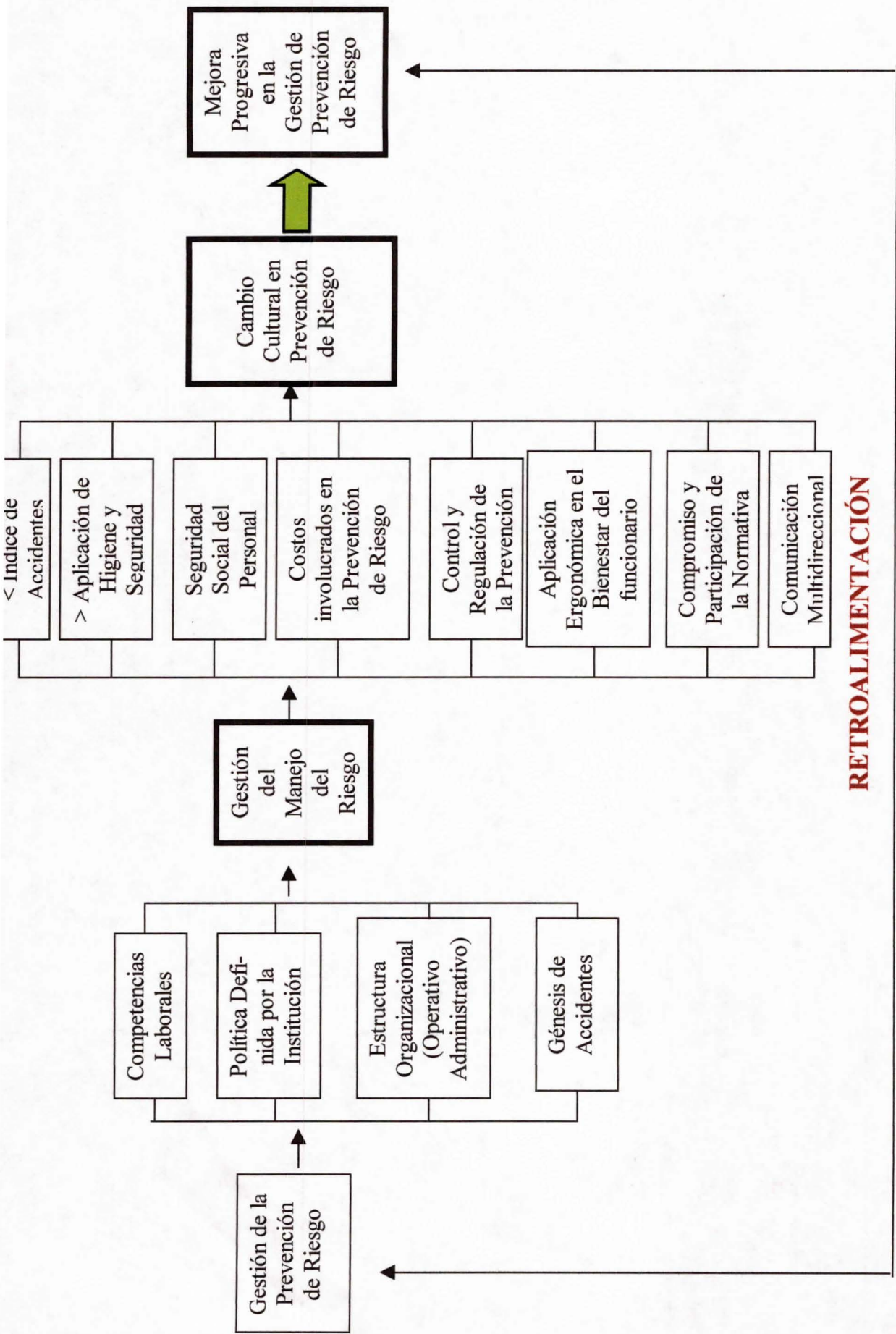


Este sistema debe estar preparado y disponer de:

- Estructura organizativa y descripción de funciones, con responsabilidades definidas, en este caso, en materias de seguridad y salud laboral.

- Documentación interna y externa reglamentaria debidamente actualizada.
- Procedimientos y recursos para la identificación, valoración y reducción de los posibles riesgos en todas las actividades aeroportuarias.
- Mecanismos para la evaluación, supervisión y control de las actividades que permitan una mejora continua.
- Medios y recursos para que el Experto en Prevención pueda realizar una labor divulgativa de promoción motivacional, formación y entrenamiento que facilite y asegure la eficacia del sistema.
- Medios humanos, preparados (Supervisores y Delegados) para enfrentar y reducir las consecuencias de posibles condiciones que produzcan situaciones riesgosas.
- Recursos humanos y organizativos para el control de la seguridad y la salud de los funcionarios.”⁽⁴⁵⁾

⁽⁴⁵⁾ Mery Gallego Franco, “Teoría de Competencias”, Apuntes/fotocopia de Cátedra “Diseño y Evaluación de Cargo”, para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.



- < Índice de Accidentes
- > Aplicación de Higiene y Seguridad
- Seguridad Social del Personal
- Costos involucrados en la Prevención de Riesgo
- Control y Regulación de la Prevención
- Aplicación Ergonómica en el Bienestar del funcionario
- Compromiso y Participación de la Normativa
- Comunicación Multidireccional

RETROALIMENTACIÓN

CONTROL

4.- HIPÓTESIS

“El establecimiento de un sistema de comunicación efectiva, y la incorporación de una Gestión de R.R.H.H. unificado, en tanto estructura legal y administrativa, construido sobre la base de competencias laborales, influirá en la Gestión Participativa para la Prevención de Riesgos en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez y el desempeño institucional”

5.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Tipo de Investigación

Basados en el libro “Metodología de la Investigación”, segunda edición, escrita por Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, en el presente estudio reconocemos una interacción entre la investigación exploratoria y la descriptiva, debido a que el resultado de todas esas etapas nos permite hacer una propuesta que permita realizar el cambio necesario y que, de ser aceptada, cambiaría la realidad que hoy tienen los 437 funcionarios que se desempeñan en el Aeropuerto A.M.B.

Por lo tanto, el tipo de investigación utilizado lo reconocemos como un **Estudio Explicativo**, que pretende ser un aporte real, útil, que permita una mejora de la seguridad laboral y personal, basada en la interacción adecuada de la Gestión y la Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales.

5.2 Identificación del universo de estudio

El universo de nuestro estudio es de 437 funcionarios, con relación a la normativa vinculada al área de Prevención de Riesgo y Enfermedades Profesionales, del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, en lo que respecta al actual sistema de gestión, en beneficio del personal que labora en dicho aeropuerto.

5.3 Muestra de Estudio

Se tomó una muestra para el presente estudio, de 95 funcionarios. Junto a esto, se realizó un recorrido “en terreno” por las diferentes áreas, oficinas, sectores, etc. del aeropuerto, considerando que en todos los lugares existe la presencia de algunos desencadenantes de un posible incidente o potencial accidente, en razón de que todos están involucrados en el método del manejo preventivo de la seguridad laboral-personal.

5.4 Técnicas de Recolección de información

La recolección de la información se realizó, en una primera etapa, con un método de recopilación, leyendo y comentando la documentación /normativa vigente que ha generado la D.G.A.C., hasta el comienzo del presente estudio, a través del Departamento de Recursos Humanos, con relación a la prevención de accidentes.

5.4.1 Elección de entrevistas

Nos reunimos con el funcionario indicado en el área de la prevención (Experto en Prevención del Aeropuerto A.M.B.), con quién sostuvimos una entrevista y conversación que nos permitió direccionar la búsqueda literaria adecuada para complementar nuestras inquietudes y encontrar el fundamento para la propuesta que se plantea en el presente estudio.

También se eligió y logró una entrevista a 95 funcionarios, o sea, al 21,74% de la dotación, contemplando diferentes áreas y niveles jerárquicos, lo que ayudó a formar la idea de cómo y qué hacer para lograr desarrollar un camino, que sin ser nuevo, ya que es un tema estudiado por los principales países dedicados a la seguridad laboral y mejorado de año en año por diferentes organizaciones internacionales, requiere una atención y dedicación en beneficio de su desarrollo y aplicación en el aeropuerto.

5.5 Formato de entrevistas

A) Entrevista al Experto en Prevención de Riesgos del aeropuerto

El presente estudio se fortaleció con visitas a terreno, donde además de visualizar las situaciones y condiciones reales, se realizaron entrevistas al Experto en Prevención de Riesgos y a 95 funcionarios. Las respuestas generaron una ventana amplia de impresiones, que nos permitió analizar y detectar el camino apropiado en busca de optimizar el actual procedimiento de gestión de esta área.

Para ello se realizaron las siguientes preguntas al Experto:

- a. ¿Qué antecedentes históricos, relacionados entre seguridad-riesgo son reconocidos por Ud. y que fechas o hitos son destacables en el contexto de la Gestión de Prevención de Riesgos?

- b. ¿Cuántas personas-expertos existen en la Dirección General de Aeronáutica Civil y en el Aeropuerto A.M.B., contratados exclusivamente para esta labor y desde cuando?
- d. En la Dirección General de Aeronáutica Civil o a nivel del Aeropuerto A.M.B. ¿existen planes o políticas que proyecten fomentar un cambio de cultura en los funcionarios, respecto a la Prevención de Riesgos?
- e. Bajo el contexto de la Modernización del Estado y dentro del actual proceso de cambios ¿se considera incorporar el concepto de “participación” para estimular la integración y la colaboración activa del personal a partir de la propia gestión?
- f. Fuera del aspecto legal y normativo ¿se aplica algún método para que los funcionarios se integren y participen por motivación personal o solo cumplen porque son designados?
- g. Ante las limitaciones o incompatibilidades legales ¿se efectúan tramites para superar los inconvenientes y facilitar la aplicación de la prevención de riesgos para todos los funcionarios por igual?

B) Entrevista a funcionarios del aeropuerto

Luego se realizó la entrevista a los funcionarios. Para ello se recorrieron diferentes sectores y niveles, tanto en las áreas operacionales, administrativas y logísticas, de donde se obtuvo una participación bastante

aceptable desde funcionarios que no sabían nada hasta otros que tienen conocimiento con el tema, por alguna afinidad con su especialidad laboral.

Las preguntas fueron las siguientes:

- a. ¿Qué entiende Ud. por Prevención de Riesgos laborales?
- b. ¿Conoce Ud. los aspectos y conceptos normativos y legales que existen en torno a la Prevención de Riesgos, respecto a su rol en su lugar de trabajo?
- c. ¿Por qué razón cree Ud. que existen dificultades para la aplicación de la normativa, desde el punto de vista de las jefaturas y del personal?
- d. ¿Cuáles cree Ud. que son las causas principales que implican el incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos?
- e. ¿Cree Ud. que es necesaria la capacitación para todos los funcionarios, en materias de Prevención de Riesgos y por qué?
- f. ¿Qué grado de importancia aplica Ud., respecto a una preocupación constante en prevenir incidentes o accidentes?
- g. ¿Diría Ud. que hay interés en participar e involucrarse con la Prevención de Riesgos o existe un relajamiento conductual?

6. RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A.- Análisis de entrevista al Experto en Prevención de Riesgos de A.M.B.

La apreciación general del Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. hace notar que la D.G.A.C. viene trabajando el tema de la Prevención de Riesgos desde hace un buen tiempo, pero, abocado, principalmente, a los beneficios luego de ocurrida la emergencia.

Ha sido notoria la preocupación de la seguridad, pero, dirigida, principalmente, a lo aeroespacial y poco a los funcionarios.

Reconoce que esto cambió luego de la aparición de los P.M.G. y, más notoriamente, luego del primer informe del SESMA al Aeropuerto A.M.B. lo que causó su ingreso a la Institución y puntualmente, a la dotación de dicho Aeropuerto.

Superar las observaciones hechas por el SESMA, más otras no detectadas en esa oportunidad, fue su primera tarea. Paralelamente, descubrió que existía un absoluto desconocimiento de la importancia de la prevención.

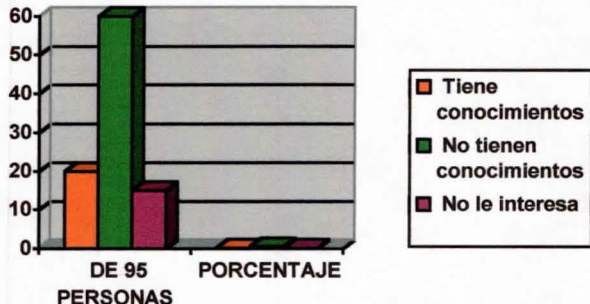
Su labor se basa en toda la normativa legal vigente, principalmente la Ley N° 16.744, junto a la normativa institucional. Llama su atención que una de las mayores preocupaciones por incidentes y riesgos han sido detectados en las áreas administrativas.

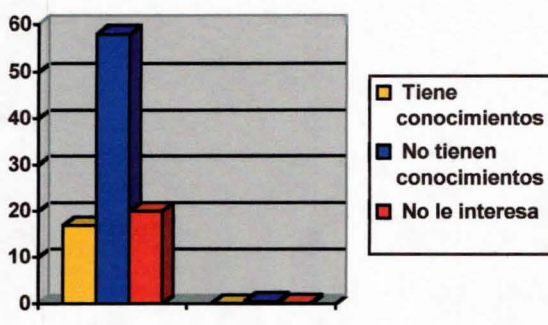
Indica que a pesar de la incompatibilidad existente entre el D.F.L. N°1 y la Ley N° 16.477, a logrado medios motivacionales dirigidos a todo el personal de la Unidad, creando el Comité Paritario, conforme a la Ley e instaurando la Semana de la Prevención. A pesar de ello, considera que tal cual está la aplicación de la normativa, en cuanto a su función, es solo aplicable 100% a los funcionarios PASM por pertenecer al Código del Trabajo.

Por último, considera que la participación está sujeta a falta de motivación personal, a permisos y/o disposiciones como lo refleja el Comité Paritario, ya que son pocos los que colaboran y trabajan no solo por cumplir la norma. No obstante, indica que “las puertas están abiertas a todos los que deseen participar y colaborar”.

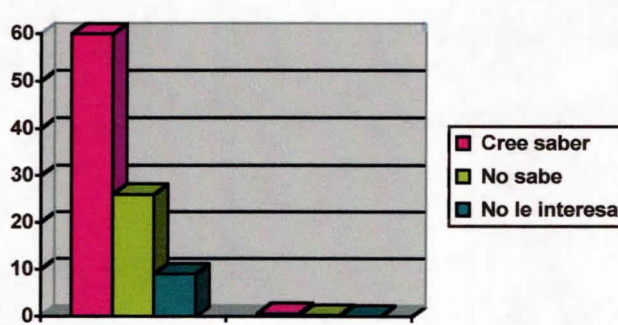
Vale señalar, que las respuestas y comentarios del Experto coinciden muy bien con la realidad encontrada en el desarrollo del presente estudio, lo que avala la inquietud que motivó la elección del tema en cuestión.

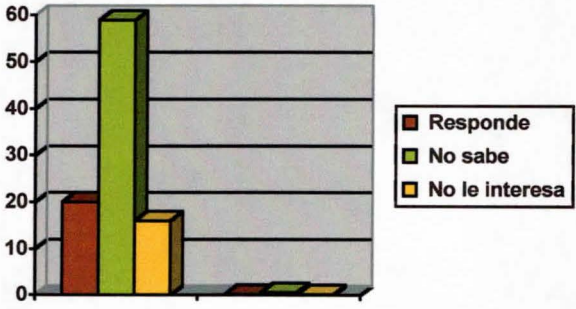
**B.- Comportamiento de las respuestas del personal del Aeropuerto,
ante la entrevista efectuada:**

PREGUNTA		DE 95 PERSONAS	PORCENTAJE
a	Tiene conocimientos	20	21%
	No tienen conocimientos	60	63%
	No le interesa	15	16%
Análisis	<p>Tienen conocimiento quienes trabajan, de alguna forma, ligados al tema de la seguridad, en especial los Especialistas en Extinción de Incendio de Aeronaves y tal como lo señala el Experto en Prevención, hasta hace 2 años había un absoluto desconocimiento, el que se ha superado levemente. Lo demás, es resultado de la ignorancia en el tema y la displicencia por su seguridad.</p> 		
b	Tiene conocimientos	17	18%
	No tienen conocimientos	58	61%
	No le interesa	20	21%

<p>Análisis</p>	<p>Al igual que las respuestas a la pregunta anterior, existe desconocimiento en quienes no tienen relación al tema, sumado a una falta de motivación por saber a que atenerse ante una situación de riesgo.</p> 
------------------------	--

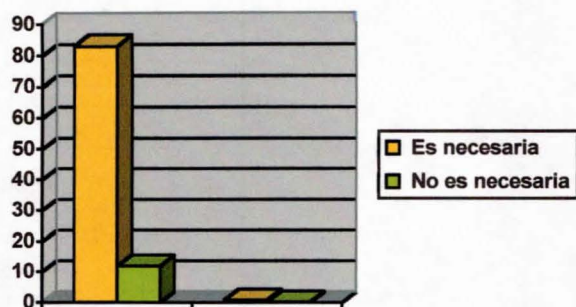
<p>c</p>	<p>Cree saber</p>	<p>60</p>	<p>63%</p>
	<p>No sabe</p>	<p>26</p>	<p>27%</p>
	<p>No le interesa</p>	<p>09</p>	<p>10%</p>

<p>Análisis</p>	<p>Las respuestas fueron muy variadas, pero en su mayoría apunta que: no toda la normativa llega a manos de todos; porque hay jefes que no se preocupan o no les interesa el tema; porque incluso, no todos saben que existe un Experto a quién recurrir; pero nadie indicó la incompatibilidad legal señalada por el Experto.</p> 
------------------------	---

d	Responde	20	21%												
	No sabe	59	62%												
	No le interesa	16	17%												
Análisis	<p>Nuevamente, predomina el desconocimiento como principal razón, la falta de comunicación y difusión, como también el poco interés de acceder voluntariamente a la normativa.</p>  <table border="1"> <caption>Data for Bar Chart</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Responde</td> <td>20</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>59</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>No le interesa</td> <td>16</td> <td>17%</td> </tr> </tbody> </table>			Categoría	Valor	Porcentaje	Responde	20	21%	No sabe	59	62%	No le interesa	16	17%
Categoría	Valor	Porcentaje													
Responde	20	21%													
No sabe	59	62%													
No le interesa	16	17%													
e	Es necesaria	83	87%												
	No es necesaria	12	13%												

Análisis

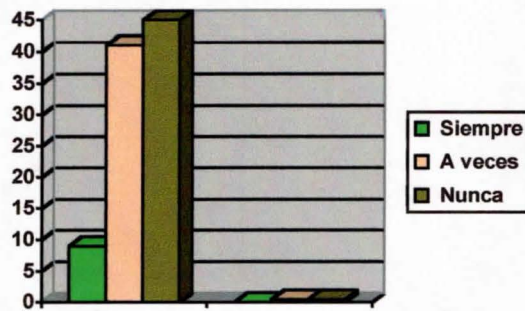
De diferentes formas la gran mayoría si lo cree necesario, importante, que hace falta, etc. y algunos insisten en una posición de desinterés por el tema.



f	Se preocupa:		
	Siempre	09	10%
	A veces	41	43%
	Nunca	45	47%

Análisis

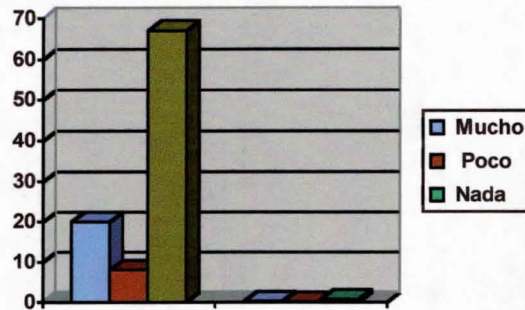
Pocos son los que realmente ponen atención o interés a su entorno laboral o en el trayecto de ida o regreso, aunque muchos responden “a veces”, la realidad se ve diferente por una notable falta de conocimientos o por no saber mirar antes de actuar o simplemente por actuar con absoluta displicencia.



g	Hay interés:		
	Mucho	20	21%
	Poco	8	08%
	Nada	67	71%

Análisis

La mayoría reconoce la importancia del tema, pero, predomina la falta de interés. Además, asumen también un importante relajamiento conductual, lo que sin lugar a dudas está ligado a la “cultura” que se requiere para aceptar e incorporar la prevención a la vida laboral y personal.



7.- DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL AEROPUERTO ARTURO MERINO BENÍTEZ

Dentro de la estructura orgánica de la Dirección General de Aeronáutica Civil, existe la Dirección de Recursos Humanos, como un estamento administrativo y de apoyo, cuya función básica es proporcionar las políticas, normas y procedimientos de administración de personal, como también proteger la salud e integridad física de los funcionarios. Con este último propósito la Dirección de Recursos Humanos ha creado el Departamento de Prevención de Riesgos, cuya misión es planificar, asesorar, administrar, ejecutar, supervisar y promover ambientes de seguridad en el trabajo.

Este Departamento debe asesorar al Sr. Director de Recursos Humanos sobre todas las materias inherentes a la salud ocupacional del personal de la D.G.A.C. en el ámbito nacional. Para lograr los objetivos propuestos por el alto mando institucional, en cuanto a la seguridad del personal, la Dirección de Recursos Humanos ha dispuesto que el Departamento de Prevención de Riesgos elabore procedimientos e instructivos que incluyan directrices y pautas para organizar la prevención de riesgos en cada unidad, buscando lograr, de esta manera, prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre los trabajadores en general.

Cabe señalar que, en todos los Aeropuertos y Aeródromos administrados por la D.G.A.C., incluido el Aeropuerto Arturo Merino Benítez, estas disposiciones no se cumplían a cabalidad, con el consiguiente perjuicio y deterioro de esta actividad. Esto se ha producido por una carencia de políticas e incumplimiento de normas institucionales y legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los trabajadores, en todos los niveles, y principalmente, por no haber un profesional Experto en Prevención de Riesgo en cada Unidad, situación que ha generado un aumento de accidentes laborales, tanto entre el personal que desarrolla actividades de alto riesgo, tales como carpintería, planta de agua, pintores de pista, soldadura y gasfitería, entre otras, como entre los que cumplen funciones y tareas en oficinas. Este hecho se refleja en la cotización adicional que ha cancelado la D.G.A.C. a

la Asociación Chilena de Seguridad (A.CH.S.) por los trabajadores a Jornal (PASM) afiliados a esta mutual que actualmente es de 0,85 %, aplicada de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 173 del año 1970 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el concepto de días perdidos por accidentes del trabajo a nivel de todos los aeropuertos y aeródromos dependientes de la Organización.

Además de lo anterior, es importante resaltar que debido al cambio que experimentó la D.G.A.C., con relación a la privatización de los aeropuertos y aeródromos, que en el caso de A.M.B. fue en el transcurso del año 1997, se ha comprobado que las actividades de prevención de riesgos se han visto aún más afectadas. Las empresas privadas están ejecutando diversos proyectos de infraestructura, sin considerar una real integración con la D.G.A.C. en la seguridad del personal, impidiendo de esta manera, lograr un criterio común en cuanto a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en todas las organizaciones que están asentadas en los principales terminales aéreos del país.

Debido al desconocimiento que implicó la incorporación de la D.G.A.C. al Estatuto Administrativo y la directa vinculación a la Ley 16.744 sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, provocó un cambio muy lento y algo desconcertante para muchos funcionarios. Esto significó que por un tiempo existió un incumplimiento de los procedimientos institucionales y de la aplicación de las normas legales sobre accidentes

del trabajo y enfermedades profesionales en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez.

Posteriormente, con fecha 04 de agosto de 1999, el Aeropuerto A.M.B. recibió una visita del Servicio de Salud del Ambiente (SESMA), lo que generó una Acta de Inspección. Esto arrojó como resultado, que al momento de la inspección, el Aeropuerto operaba con una dotación de 500 funcionarios (dotación actual 437 trabajadores). Por tal razón, y considerando que el personal de la D.G.A.C. forma parte de los empleados públicos de la Administración del Estado, desde 1989 (incorporación al Estatuto Administrativo), lo involucra con lo especificado en la Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, título VII, Artículo 66: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad". Del mismo Artículo, en el inciso número 4 indica "En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios".

En razón del Acta de Inspección del SESMA, la D.G.A.C. a partir del año 2000, contrató a un Experto en Prevención de Riesgos.

7.1 Clasificación de Funcionarios del Aeropuerto A.M.B., según Sistema de Salud

El cuadro siguiente, da cuenta de la clasificación de los funcionarios según su tipo de contrato en relación con el sistema de salud que le corresponde para el trámite de atención de salud familiar y personal, versus atención de salud motivado por un riesgo laboral o enfermedad profesional.

FUNCIONARIOS V/S ATENCIÓN DE SALUD (DONDE ACUDIR)		
Categoría de Funcionario	Atención Médica Particular	Accidentes Trabajo o Enfermedades Profesionales
Funcionarios antiguos hasta 1985 CAPREDENA	Hospital F.A.CH. Hospital Militar Clínicas (Convenios)	Hospital FACH Hospital Militar
Funcionarios Ingresados después 1985 A.F.P.	ISAPRES FONASA Convenios: Clínicas / Hosp.	Hospital FACH
Personal Auxiliar (P.A.S.M.) Código del Trabajo	FONASA ISAPRES Convenios: Clínicas / Hosp.	Mutual de Seguridad Hospital ACHS

CAPREDENA : Funcionarios de Planta y a Contrata = Total 110.

AFP : Funcionarios de Planta y a Contrata = Total 292

Código del Trabajo : Personal Auxiliar de Servicio Menor (PASM) = 327.

En un breve análisis de esta clasificación de los funcionarios del Aeropuerto A.M.B., según su sistema previsional, podemos deducir que el

100% del personal tiene definido donde acudir ante una situación de riesgo laboral. Paradójicamente, no todos tienen el conocimiento de esto y han recurrido al lugar incorrecto, sufriendo inconvenientes innecesarios.

Sin embargo, no es posible aplicar al 100% la Ley N°16.744, debido a la limitación que provoca la Ley N°19.345, como se detalla y explica en la página N° 109.

El grado de alto riesgo es mayor en los funcionarios P.A.S.M., que son solo el 8%, debido a las tareas auxiliares y de servicio menor que cumplen, en cambio el 92% restante realizan funciones y tareas técnicas y administrativas, de los cuales aproximadamente 75% se dedican a las labores técnicas. Ahora bien, de los técnicos solo un 30% están más expuestos al riesgo y, obviamente, en diferente porcentaje, dependiendo de la especialidad de cada uno.

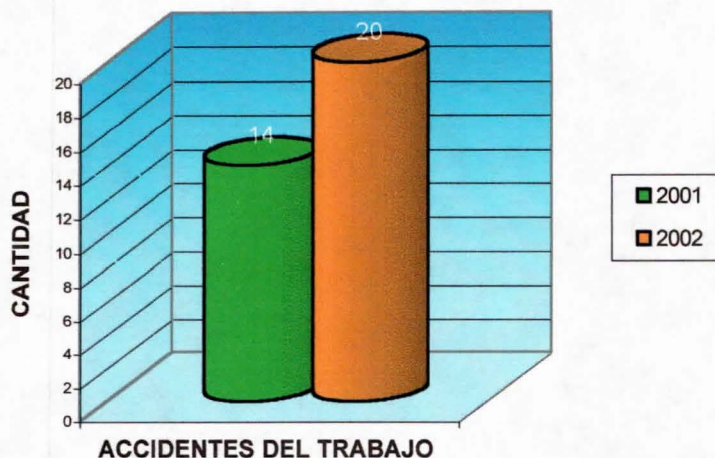
En relación con los administrativos y como ya se ha dicho, sufren muchos incidentes, que en su mayoría son posibles detonantes de accidentes y que son catalogados de sin importancia y mucho menos informados ni registrados.

Cabe destacar en esto un hecho relevante. Se trata de que en el Aeropuerto A.M.B., como así también en toda la institución a lo largo del país, no existe un control estadístico de los incidentes ni accidentes.

Tal es así, que el único registro existente se encuentra en las estadísticas de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), donde figuran 14 accidentes en el año 2001 y 20 en el 2002, pero, estos datos son la suma de todos los accidentes ocurridos en toda la D.G.A.C., También se debe reconocer, que este resultado no es de directa responsabilidad del Experto en Prevención de Riesgos, debido a que a él no se le informan todos los acontecimientos de esta índole.

Por tanto, los de mayor relevancia, son los ocurridos al personal afecto a ISAPRES, exclusivamente, lo que demuestra una deficiente información estadística, y como sabemos para la seguridad basada en la prevención de riesgos, las estadísticas constituyen una herramienta básica para visualizar por donde se debe comenzar la prestación de atención que otorgue el mayor grado de seguridad a los funcionarios del Aeropuerto A.M.B. y de toda la D.G.A.C.

7.2 Accidentes de la Dirección General de Aeronáutica Civil, a nivel nacional, registrados en la ACHS



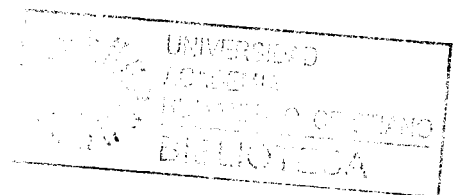
Llama la atención que no exista registros anteriores y, además, que sean tan pocos casos, considerando que es una estadística de todas las Unidades Aeronáuticas del país, o sea, de un universo de 3.000 funcionarios, aproximadamente.

Puede ser incluso, que la cantidad de accidentes reflejados sea, principalmente, de los afectos al Código del Trabajo, debido a que el archivo esta generalizado.

Pero, es atendible la razón, debido a que, en la D.G.A.C., solo existen Expertos en Prevención en Santiago (Edificio Aeronáutico Central y Aeropuerto A.M.B.), aunque uno de ellos tienen la responsabilidad de todo

Aeropuerto A.M.B.), aunque uno de ellos tienen la responsabilidad de todo el personal de la Institución, por desempeñarse en el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General..

Esto refleja un desconocimiento de la importancia y los métodos efectivos que se pueden lograr con la estadística, ya que sirve como herramienta para relacionar datos, que posteriormente son la base de una buena gestión y permite conocer otra realidad, que posteriormente y en este caso, permite remediar las debilidades y falencias para eliminar o disminuir las causas que originan los accidentes o la mejor forma de enfrentar la emergencia, lo que convierte la estadística en una herramienta importante para el área de la Prevención de Riesgos de accidentes laborales y Enfermedades Profesionales



7.3 Estructura del Departamento de Prevención de Riesgos

Actualmente para cumplir con su tarea el Departamento de Prevención de Riesgo en la D.G.A.C. debe obedecer al siguiente esquema:



De acuerdo con esta estructura y para poder entregar un mayor nivel de apoyo para la seguridad del trabajo de los funcionarios en todos los aeropuertos, aeródromos y en cada una de las unidades dependientes de la D.G.A.C. se designan supervisores, que tienen la responsabilidad de la prevención de riesgos al nivel de cada unidad, excepto en al Aeropuerto A.M.B. que es la única Unidad que cuenta con un experto en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales.

También se nominan Delegados, los que tienen a su cargo la prevención en las áreas de riesgo que determina el Departamento Prevención de Riesgos de la D.G.A.C. sobre la base de un análisis de la información de riesgos proporcionada por cada Jefe de Aeropuerto o Aeródromo, en atención a las observaciones presentadas por él o los asesores del área, por considerarse que en cada una de estas áreas existen equipos, herramientas, máquinas, sistemas o elementos que por su condición o estado, pueden tener asociado un riesgo potencial de accidente del trabajo o enfermedad profesional

Cabe señalar que el Departamento Prevención de Riesgos de la D.G.A.C. dispone que, para cumplir con las funciones de Supervisores y Delegados de Prevención de Riesgos en los Aeropuertos y Aeródromos, los funcionarios asignados a estos cargos deben cumplir, idealmente, con los siguientes requisitos:

- a) Funcionario de planta de la D.G.A.C.
- b) Capacitado en Prevención de Riesgos.
- c) Habilidad para coordinar y priorizar tareas específicas.
- d) Habilidad para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales a todo nivel.
- e) Interés permanente en materias relacionadas con la prevención de riesgos.

Sin embargo, el análisis al desempeño de los Supervisores y Delegados de Prevención de Riesgos en los Aeropuertos y Aeródromos, permite afirmar que no todos los funcionarios designados para desempeñar estos cargos, tienen los conocimientos suficientes con el consiguiente deterioro de los objetivos propuestos por el Departamento Prevención de Riesgos de la D.G.A.C.

Se agrega a este inconveniente, el que la D.G.A.C. asigna esta responsabilidad a funcionarios que cumplen con sus obligaciones primarias, dejándolos con dualidad de funciones, tales como Electrónicos, Observadores Meteorológicos, Controladores de Tránsito Aéreo, Especialistas en Seguridad Aeroportuaria, Especialistas en Abastecimiento, Especialistas en Comunicaciones Aeronáuticas, entre otros, lo cuál implica que se están nominando encargados que son especialistas solo en su área y con un rol laboral principal, lo que se agrava si se nombra un funcionario que cumple un rol de turnos.

Esta situación genera condiciones desfavorables para las actividades que deben cumplir los encargados a esta función adicional, que es la seguridad, la que por ende se mantendrá siempre en un segundo plano. Ello evidencia que no se cumple con el Procedimiento elaborado por la Dirección de Recursos humanos, el que dicta pautas sobre la materia (PRO 12/0 003 del 12 de Junio de 1991).

Producto de la situación expuesta, se aprecia que en el Aeropuerto A.M.B. falta implementar acciones más concretas sobre todo en lo relativo a la aplicación del Procedimiento base indicado anteriormente, el cual fue remitido a todos los aeropuertos y aeródromos, con el propósito se implemente la organización de la Prevención de Riesgos de la D.G.A.C. y, además, se difunda y promueva la seguridad en el trabajo entre todos los trabajadores aeronáuticos.

Es así, como el Aeropuerto A.M.B. hoy cuenta con un Comité Paritario, que trata de cumplir con la normativa vigente, formado, asesorado y dirigido por el Experto en Prevención de Riesgos, desde el año 2001.

No obstante existe una limitación legal, que se expone en detalle más adelante. Este hecho explica, que sus funciones y tareas, a pesar del grado de importancia que tienen para la prevención de riesgos a favor de los funcionarios no tenga una gestión de prevención acorde a las necesidades. Esta incompatibilidad legal impide a los funcionarios expertos aplicar y desarrollar, en forma amplia y masiva, lo indicado en la Ley N° 16.744, con el fin de lograr que todo el personal de la Unidad posea un completo conocimiento de las normas y disposiciones emanadas por la Dirección de Recursos Humanos de la D.G.A.C., sobre aspectos relevantes para la seguridad de los mismos empleados, como asimismo, dificulta la aplicación de los procedimientos de trabajo para las tareas críticas. Este panorama muestra que los trabajadores se encuentran, permanentemente,

expuestos a riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en las áreas administrativas, donde actualmente se observan la mayor cantidad de accidentes, como en las operativas, técnicas, carpintería, planta de agua, soldadura, electricidad, mecánicos, pintores de pista, gasfitería, etc.

8.- SITUACIONES DETECTADAS

A) Falta una política que unifique una aplicación definida más amplia y mejor, para que sea efectiva, en el área de Prevención de Riesgos.

Actualmente se observa en el Aeropuerto A.M.B. que existe una política poco definida relacionada con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lo cual impide que todos los funcionarios asuman su rol en esta materia, ya que parece estar dirigida y adecuada solo para unos pocos, lo cual limita la posibilidad de actuar del personal y a las Jefaturas para que puedan imponer el cumplimiento de las disposiciones que se establece en los procedimientos elaborados por la Dirección de Recursos Humanos y a la normativa legal.

B) Las causas principales que explican el “Incumplimiento de las Normativas de Prevención de Riesgos, por parte de los funcionarios del Aeropuerto A.M.B”. son:

1.- Desconocimiento de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Procedimientos de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

La causa fundamental que explica el incumplimiento de las Normas Legales y de la D.G.A.C. por parte de los funcionarios, es el desconocimiento generalizado de la normativa que existe al respecto, hecho que se aprecia en todos los niveles jerárquicos del Aeropuerto A.M.B. Se acrecienta esta anomalía, en los trabajadores que desarrollan actividades operativas y del área administrativa siendo precisamente, ellos, quienes más deberían conocer, dominar y aplicar los procedimientos vigentes, por tener mayor acceso a la documentación y normativa que nace del Departamento de Recursos Humanos.

2.- Desconocimiento del problema, en general, con relación al recurso financiero:

Podemos preguntarnos si es rentable para el Aeropuerto A.M.B. o la D.G.A.C., efectuar una inversión para la prevención de riesgos.

Como sabemos, los recursos de capital siempre son limitados, más aun en los Servicios Públicos y es mucho mejor destinarlos a prevenir accidentes que a solucionar o reparar hechos consumados.

El pedir un presupuesto para ser destinado a la prevención de riesgos, este debe ser bien formulado y debidamente fundamentado. Exige

cierto grado de medición, de recopilación de datos, de análisis, de interpretación directamente relacionado con las estadísticas y directamente vinculado a la comunicación de la información financiera para la toma de decisiones. Si esta información es detallada y completa permitirá percibir todos los beneficios relevantes del proyecto de prevención y la aprobación del presupuesto.

La D.G.A.C. como entidad estatal, cuenta con recursos económicos limitados. Por este motivo, actualmente, no se proporcionan todos los medios necesarios para la adquisición de implementos y servicios como por ejemplo: masificar el uso de elementos de protección personal, aumentar los extintores portátiles, inversión en elementos de alerta, de motivación, cursos de instrucción, distribución masiva de la documentación o boletines informativos que la resuman y expongan, etc., lo cual afecta el desarrollo de esta área en el Aeropuerto A.M.B.

3.- Escasa capacitación de los funcionarios del Aeropuerto A.M.B.

En la actualidad, existe Capacitación en Prevención de Riesgos para algunos, aun así, no todos los invitados asisten, debido a que no existe un Programa Sistemático de Capacitación para todos los funcionarios y/o facilidades de los jefes de Departamentos o Secciones para participar, situación que explica, en parte, el incumplimiento de los trabajadores del Aeropuerto A.M.B. de los procedimientos institucionales, y de la aplicación de las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, causa que genera, además, una mayor exposición de los

- a - fallas en la supervisión de trabajos de mayor riesgo de accidentes;
- b - fallas técnicas debido a una debilidad en los conocimientos de las labores que se desarrollan.
- c - actitudes desfavorables para la organización y el trabajo;
- d - falta de orientación preventiva a los trabajadores nuevos;
- e - funciones y tareas nuevas ejecutadas deficientemente.

4.- Falta establecer una Normativa que facilite y motive la incorporación e integración de funcionarios del Aeropuerto y de las Empresas que operan en su entorno en materias relativas al área de prevención de riesgos.

Es importante señalar que los usuarios y empleados de las empresas aéreas no se integran con las actividades de prevención de riesgos, primero por no pertenecer a la D.G.A.C. y segundo porque no asumen la importancia de la seguridad. Este hecho se puede considerar debido a la falta de coordinación existente en la actualidad entre las empresas y, además, por el hecho que estas entidades no comparten los contenidos de sus Programas de Prevención de Riesgos con la Autoridad Aeronáutica, impidiendo que la Jefatura del Aeropuerto, a través de sus asesores, pueda dictar pautas sobre la materia a todas las empresas aéreas y usuarios en general, en consideración a que los terrenos son de la D.G.A.C., por lo tanto le asiste responsabilidad.

asesores, pueda dictar pautas sobre la materia a todas las empresas aéreas y usuarios en general, en consideración a que los terrenos son de la D.G.A.C., por lo tanto le asiste responsabilidad.

5.- Dificultades para aplicar métodos de control de riesgos de enfermedades profesionales:

Se requiere mejorar el programa que contempla un adecuado método de control de riesgos de enfermedades profesionales en el ambiente de trabajo donde se desempeñan los funcionarios, situación que dificulta el poder reducir y minimizar los agentes ambientales que son perjudiciales para la salud de los trabajadores, lo que demuestra la importancia de llevar una estadística y de que el personal aporte este tipo de información al Experto en Prevención de Riesgos.

6.- Limitada importancia a la aplicación de disposiciones relativas a la Prevención de Riesgos.

En este aspecto, es importante destacar que los riesgos de accidentes dentro del ámbito aeronáutico, implica la exposición de los funcionarios a determinados peligros de accidentes que no se presentan en otras empresas. Tal es el caso de las personas que trabajan en el Área de Movimiento del Aeropuerto A.M.B. (Conductores de Vehículos de plataforma), en Mercancías Peligrosas y Reducción del Peligro Aviario, entre otras.

Todo lo anterior, implica que las actividades de Prevención de Riesgos, en especial las enfocadas netamente al ámbito aeronáutico, son de alto riesgo, debido a lo sensible que resulta cualquier falla, poniendo en peligro un gran número de personas.

Debido a esto, las actividades están debidamente reglamentadas mediante normativas nacionales e internacionales, pero algunos funcionarios se resisten a cumplir con la normativa vigente. Esta situación se acrecienta aún más, debido a factores socioculturales, motivacionales y a la tendencia a actuar, normalmente, sobre hechos consumados, ya que se otorga importancia a la prevención, posterior a los accidentes.

7.- Relajamiento conductual

La causa de la poca participación y del relajamiento en la conducta de los funcionarios del Aeropuerto Arturo Merino se produce debido a la falta de interés personal y de motivación, en materias relativas al área de prevención de riesgos, lo cual ocasiona, en definitiva, que el personal tenga una actitud displicente en torno a la seguridad y, por ello, no se cumplan los siguientes aspectos:

- a - Cumplir normas y reglamentos;
- b - Utilizar procedimientos recomendados de trabajo;
- c - Usar equipos de protección personal;

- d - Corregir condiciones inseguras; Hacer sugerencias constructivas;
- e - Aprender más de seguridad en relación con su trabajo;
- f - Consultar a los Jefes directos respecto a posibles riesgos de su trabajo;
- g - Aceptar los cambios necesarios.

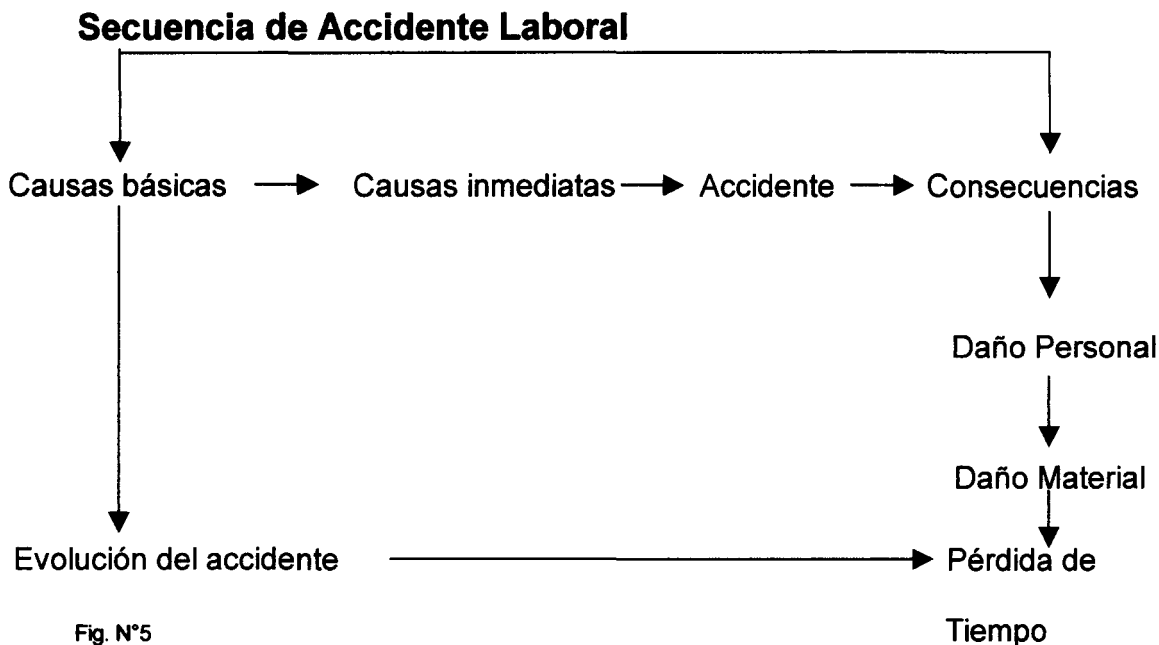
9.- CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Las consecuencias que provoca el Incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos por parte de los funcionarios del Aeropuerto Arturo Merino Benítez son:

- a.- Aumenta el Riesgo de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, daños a los equipos, a las instalaciones y pérdida de tiempo útil:**

En este aspecto, cabe señalar que la consecuencia que provoca el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de los funcionarios, es que se originen accidentes laborales y enfermedades profesionales con consecuencias para las personas y además, que se produzcan daños a los bienes materiales de la D.G.A.C. por la inutilización de maquinarias, equipos e instalaciones diversas, como asimismo, puede motivar pérdida de tiempo útil al personal en todos los niveles jerárquicos, en la atención que debe prestarse a los funcionarios afectados por un accidente laboral o enfermedad profesional.

En el esquema que se indica a continuación, se señala la secuencia de un accidente laboral, con sus correspondientes consecuencias, con la aplicación del principio causa-efecto:



b- Eventual aumento de la Cotización Adicional Diferenciada (del Personal Auxiliar de Servicio Menor de la D.G.A.C.) por los días perdidos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

Por no cumplirse con las normativas de prevención de riesgos, pueden originarse días perdidos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre el Personal Auxiliar de Servicio Menor de la D.G.A.C., lo cual podría ocasionar recargos de la cotización adicional de acuerdo a lo determinado por los Artículos 15 y 16 de la Ley 16.744, según se explica a continuación:

Las exenciones, rebajas o recargos de la Cotización Adicional a que se refiere el Artículo 16 de la Ley N° 16.744, son acordadas por el Servicio Nacional de Salud, mediante Resolución emitida por uno de sus Organismos especializados en Higiene y Seguridad Industrial y aplicados por los Organismo Administrativos de acuerdo a las normas que señala la Ley. ⁽⁴⁶⁾

Estas rebajas o recargos de la Cotización Adicional que corresponden, aplicadas a las entidades empleadoras definidas en el Artículo 25 de la Ley N° 16.744, son determinadas de acuerdo con la magnitud de los riesgos efectivos que existan y de los siniestros que ocurran en ella para lo cual se tendrán siempre en consideración el número de días de trabajo perdidos, sujetos a pago de subsidios debido a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Además de lo anterior y de acuerdo a lo establecido en las Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la D.G.A.C. puede tener que considerar un aumento de la Cotización Adicional por los siguientes motivos:

- La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo en la entidad empleadora o la falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por el Servicio Nacional de Salud o el

⁽⁴⁶⁾ Ley N° 16.744 , normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Artículos N° 15, 16 y 25 H. Congreso Nacional, 01 -02 -1968.-

Organismo Administrador, serán causales suficientes para que el Servicio Nacional de Salud imponga recargos, que podrán ser hasta de 100% de la Cotización Adicional que establece el Decreto N° 110 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para esta actividad.

Para este efecto, el Servicio Nacional de Salud, a través de sus reparticiones especializadas en Higiene y Seguridad Industrial, procederá de Oficio o basándose en la denuncia de los Organismos Administradores, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o de cualquier persona natural. Esto se ejemplifica con la condición insegura que existe actualmente en el Taller del Aeropuerto, donde trabaja el personal de Carpintería, Soldadura y Gasfitería, debido a que dicho lugar tiene diversas condiciones inseguras tales como: el lugar no tiene ventilación adecuada; además, en determinados períodos del año, se almacenan diversos muebles, lo cual origina posibles riesgos de accidentes por falta de espacio para el desarrollo de las tareas críticas; También, los extintores deben estar instalados en un lugar visible que permita una rápida ubicación de los mismos, en caso de ser requeridos ante eventuales incendios que se originen en este sector.

c.- Eventuales multas

El incumplimiento a las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el Personal Auxiliar de Servicio Menor del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, puede ocasionar multas por parte de la entidad fiscalizadora, tal como se indica en el Art. N° 68 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el cual se señala lo siguiente

“Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente Ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad”⁽⁴⁷⁾..

En este caso se destaca, que en el Aeropuerto A.M.B. no existe un registro actualizado de los elementos de protección personal que se le proporcionan a los trabajadores, como asimismo, estos implementos en su mayoría se encuentran en regulares condiciones, tal es el caso de los elementos de protección personal de los pintores de pista, tales como guantes y protectores de oídos.

d.- Eventuales aplicaciones de sanciones por incumplimiento de normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La falta de cumplimiento de las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los funcionarios del Aeropuerto Arturo Merino Benítez puede ser causal de sanciones sobre todo en lo relativo a:

- El Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (Decreto Supremo N° 745), que de no ser cumplido por las Empresas y/u Organismos, pueden ser sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio se

⁽⁴⁷⁾ Ley N° 16.744 , normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Artículo N° 68, H. Congreso Nacional, 01 -02 -1968.-

hayan cometido las infracciones, previa instrucción del respectivo Sumario, en conformidad a lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.

- La obligación de informar los riesgos laborales a los funcionarios, ya que, el incumplimiento a esta disposición implica que las Empresas serán sancionadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En este caso, cabe destacar el hecho que en el Aeropuerto A.M.B. actualmente no existen antecedentes respecto a la información de los riesgos laborales que se le comunican a los trabajadores, que cumplen sus funciones en tareas críticas correspondientes a las áreas de riesgo.

e.- El incremento de posibles daños a las instalaciones del Aeropuerto A.M.B.

Con el incumplimiento de las normas legales y procedimientos de la D.G.A.C., existe el riesgo permanente de que se puedan producir daños a las instalaciones de la D.G.A.C. a causa de incendios, ocasionando, además, posibles pérdida de vidas humanas. Todo esto, debido a la falta de aplicación de normativas y coordinación existente entre los funcionarios del Aeropuerto A.M.B.

f.- Exposición a riesgos de la infraestructura aeroportuaria:

Con el incumplimiento de las normativas del Estado por parte del Aeropuerto A.M.B., existe el riesgo permanente de que se puedan producir daños a las instalaciones de la D.G.A.C. a causa de incendios, lo que podría ocasionar pérdidas de vidas humanas. Todo esto, debido a la falta de aplicación de normativas y coordinación existente entre los funcionarios del Aeropuerto y usuarios en general.

Ejemplo: Año 1998, Incendio Estructural en el Edificio Inspección en Vuelo, ubicado dentro del Complejo del Aeropuerto A.M.B., causado por una conexión eléctrica indebida, efectuada por una empresa externa, contratada para un trabajo de soldadura, en un estacionamiento de vehículos.

g.- Eventual riesgo de entorpecer el tráfico del Aeropuerto A.M.B.:

La ocurrencia de incendios estructurales en las instalaciones del Aeropuerto, podrían ocasionar retrasos y conflictos en el tráfico aéreo, debido a que se tendría que desviar la atención de los funcionarios y usuarios en la extinción del mismo, sobre todo si la emergencia se originara en la Torre de Control, Terminal de Pasajeros Nacional e Internacional, Terminal de Carga o en las Oficinas Administrativas.

h.- Eventual daño a la imagen del país:

Debido al incumplimiento de las normativas del Estado y D.G.A.C., por parte del Aeropuerto A.M.B., existe el riesgo que ciudadanos extranjeros se accidenten por condiciones inseguras, incidiendo en las relaciones exteriores por eventuales daños y/o bienes extranjeros, situación que entorpecería los actuales vínculos creados con la Unión Europea, Estados Unidos y los países Orientales.

i.- Incumplimiento de las Normas del Estado y de la D.G.A.C. puede originar una eventual intervención de Organismos externos:

En este aspecto, cabe destacar que este incumplimiento podría incidir en la intervención de organismos externos que regulan el funcionamiento de las mismas entre los cuales se puedan mencionar la Asociación Chilena de Seguridad, Servicio Nacional de Salud, Superintendencia de Seguridad Social y Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

j.- Aplicación de Prevención de Riesgos que mantiene vigente el Departamento Servicio de Extinción de Incendios (S.E.I.) del Aeropuerto A.M.B.

Internamente en las funciones aeronáuticas, existen especialidades que cuentan con amplio sistema de prevención porque trabajan directamente con el peligro, como son los Especialista en Extinción de

Incendio de Aeronaves (S.E.I.), quienes deben cumplir con una normativa regulada por organismos internacionales, lo que implica y explica el nivel de seguridad, la categoría de funcionamiento que se le otorga al aeropuerto para que pueda recibir y despachar aeronaves, lo que es reconocido internacionalmente y avala su prestigio.

Este Departamento tiene la misión de actuar en todos los accidentes de aeronaves que se produzcan dentro de las inmediaciones del Aeropuerto y 20 millas náuticas a la redonda, es decir, salvar y rescatar a todas las personas afectadas o involucradas en el accidente, pero, principalmente, a las que pudieran quedar atrapadas dentro de la aeronave, junto con extinguir el fuego o tomar la prevención adecuada para que no se provoque el incendio, aunque su acción es preventiva y validada por su sola presencia.

Para ello, en forma interna mantienen un amplio sistema de prevención, dirigido a casi todas las funciones y tareas que desarrollan diariamente.

El siguiente cuadro es la estadística registrada entre los años 1998 y 2002, y representa una muestra de lo recién expuesto:

**ESTADISTICAS DEL SERVICIO DE
SALVAMENTO Y EXTINCION DE INCENDIOS
EN AERONAVES (S.E.I.)**

AEROPUERTO ARTURO MERINO BENITEZ		1998	1999	2000	2001	2002	TOTAL
1	EMERGENCIAS AERONAVES FASE 1	61	90	183	181	87	602
2	EMERGENCIAS AERONAVES FASE 2	12	13	2	1	1	29
3	EMERGENCIAS AERONAVES FASE 3	0	0	0	0	0	0
4	INCENDIOS ESTRUCTURALES	6	3	0	0	0	9
5	PREVENCIÓN DE RIESGOS	0	36	15	46	46	143
6	REDUCCION PELIGRO AVIARIO (AVES)	131	68	203	897	1371	2670
7	PRIMEROS AUXILIOS	7	1	4	2	0	14
8	PREVENCIÓN DE INCENDIOS	112	65	77	92	0	346
9	EMERGENCIAS POR MERCANCIAS PELIGROSAS (Acidos y Explosivos)	0	0	1	7	7	15
10	PROTECCION SEI EN REABASTECIMIENTO DE COMBUSTIBLE EN AERONAVES, CON PASAJEROS A BORDO	68	18	12	67	552	717
11	DERRAMES DE COMBUSTIBLE	15	18	12	16	0	61
12	AVSEC (AMENAZA DE BOMBA A BORDO, EST. SEGURIDAD)	14	7	3	7	6	37
13	INCENDIOS DE PASTIZALES	16	17	16	37	44	130
14	RESCATE VEHICULAR DENTRO FUERA DEL AEROPUERTO	6	9	4	4	0	23
15	APOYO A LAS INTENDENCIAS, GOBERNACIONES, MUNICIPALES POR SINIESTROS CATASTROFICOS.	0	2	0	0	0	2
16	PROCEDIMIENTO DE VISIBILIDAD REDUCIDA	0	42	32	71	65	210
17	RESCATE EN ASCENSOR	0	1	1	1	0	3
18	CHEQUEO DE PISTA	0	0	0	0	365	365
19	AHUYENTAR PERROS (DE AREA DE MANIOBRA)	0	0	0	0	0	0
20	EJERCICIOS Y SIMULACROS	25	32	28	33	42	160
	TOTAL POR AÑOS	473	422	593	1462	2586	5536

Analizada esta situación, con criterio positivo, resulta paradigmático que esta mentalidad no se transmita al resto del personal, de manera tal que todos, a lo menos, lleven estadísticas de situaciones riesgosas detectadas en el área que desarrollan sus labores.

10.- PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS APLICABLES Y SU ACTUAL CUMPLIMIENTO

A.- La D.G.A.C., a través del Departamento de Recursos Humanos, ha dado origen a una serie de documentos que tienen por finalidad la estandarización y regulación de los sistemas y procedimientos atinentes a las normas de seguridad establecidas por estamentos nacionales e internacionales, en especial en lo que respecta a los aeródromos y aeropuertos. Con mayor prioridad, se crean con vista al Aeropuerto A.M.B. por ser el punto de entrada y salida de pasajeros y carga nacional e internacional.

Como ente componente del Estado, la D.G.A.C. cumple con todas las medidas aplicables que indica la normativa legal. Todo esto se demuestra con el siguiente detalle de la normativa interna vigente:

a) Procedimiento de Prevención de Riesgos en el Trabajo (PRO 12/00 0003 de fecha 06 Junio 1991).

Entrega procedimientos para promover el mas alto nivel en la prevención de riesgos en la D.G.A.C.

Se designan Delegados de Prevención de Riesgos pero con una dualidad de trabajo por lo tanto no pueden cumplir funciones optimas para asesorar a los respectivos Jefes sobre las materias que tienen relación

con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales del personal de dotación del Aeropuerto A.M.B.

No se tiene un registro actualizado de las áreas de riesgo que corresponden a las tareas críticas que realizan determinados funcionarios del Aeropuerto Arturo Merino Benítez ya sea eléctricos, soldadores, Pintores de Pista etc.

Existe desconocimiento de los trabajadores respecto a los procedimientos que se aplican, en caso de originarse un incendio estructural en las instalaciones del Aeropuerto A.M.B.

b) Procedimiento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Personal de la D.G.A.C. (PRO 12/00 0002 de fecha 14 de Septiembre 1993).

Establece los procedimientos que se aplican en caso de accidentes del trabajo para los funcionarios.

Existe un desconocimiento por parte de los trabajadores respecto a los procedimientos que se aplican en caso de sufrir un accidente del trabajo, sobre todo en lo relativo a: Centro Asistencial a que deben concurrir, tipo de documentos a utilizar para presentar al médico tratante y, posteriormente, al Departamento Personal del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, cuando ya han sido dados de alta.

Existe información completa respecto al tipo de prestaciones médicas a que tienen derecho los funcionarios en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Hospital F.A.C.H. u Hospital del Trabajador, A.C.H.S., pero, no se difunden oportunamente, lo que induce a errores, que implican pérdida de tiempo en caso de emergencia; posible atención inadecuada; problemas para enfrentar los costes correspondientes.

c) Procedimiento de Accidentes del Trabajo del Personal PASM (Personal Auxiliar de Servicio Menor) de la D.G.A.C. (PRO N° 04/3/A0 0001 de fecha 30 de Diciembre de 1987).

Proporciona disposiciones sobre los procedimientos que se aplican en caso de accidentes del trabajo a personal PASM (Servicios Menores). Este procedimiento, no obstante que está vigente, se encuentra en proceso de actualización, faltando solo su evaluación para ser aprobado.

Se aplica el procedimiento administrativo establecido en este Procedimiento, a través del Certificado de Renta, respecto a las actividades que se debe adoptar para enviar al personal PASM que sufre un accidente del trabajo, al Hospital del Trabajador de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Los trabajadores PASM no tienen conocimiento suficientes sobre los procedimientos que debe adoptar en caso de sufrir un accidente de trayecto directo, sobre todo, en cuanto a la pronta presentación del

trabajador accidentado al Hospital de Trabajador de la ACHS. Esto se produce por la poca asistencia a estos cursos, lo que es causado porque no los autoriza su jefe directo o porque no hay interés por parte de ellos, sin embargo, algunos han tomado dichos cursos, los que, finalmente, son calificados de “regular participación”.

d) Procedimiento de Señalización de Prevención de Riesgos en el Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Tiene por objeto estandarizar en la D.G.A.C., las señales de Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales.

Las señales de prevención de riesgos instaladas en el Aeropuerto A.M.B., cumplen con las especificaciones técnicas que determina este Procedimiento en cuanto a color, no así en cuanto a la dimensión de éstas, ya que ante todo rige el cumplimiento de las normas chilenas y las disposiciones legales, debido a que, en términos generales, los procedimientos internos no sirven mucho, como instructivos están obsoletos.

e) Instructivo Técnico de Prevención de Riesgos para Contratistas.

Dicta normas de prevención de riesgos para las empresas contratistas que prestan servicio en la D.G.A.C.

Las empresas contratistas no cumplen con las disposiciones de prevención de riesgos dispuestas por la D.G.A.C., como tampoco se le avisa al Experto en Prevención cuando se recibe a una empresa contratista para que preste la asesoría correspondiente

Ejemplo: Año 1998, Causas del Incendio Estructural en el 2° piso del Edificio Inspección en Vuelo, ubicado dentro del Complejo del Aeropuerto A.M.B. (Toma de corriente inapropiada para efectuar trabajos de soldadura, sin cumplir normas de seguridad y sin control ni asesoría de personal aeronáutico entendido en la materia).

En la actualidad, no existe una adecuada coordinación entre las empresas contratistas y la D.G.A.C. para tratar materias de prevención de riesgos.

B.- De acuerdo a la Ley 16.744 (sobre Normas Legales sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales publicada el 1° de Febrero de 1968), la D.G.A.C. debería cumplir con toda la normativa que dicta esta Ley y las observaciones hechas, junto a las respuestas entregadas por el Experto en Prevención del Aeropuerto A.M.B. confirman lo siguiente:

a) Decreto Supremo N° 18 “Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales”

El Aeropuerto A.M.B. cumple con el procedimiento interno denominado RAM 12-3 B 01, que es el Reglamento Administrativo de Uniformes, vestuario y equipos, de fecha 16 FEB. 1988, que también se encuentra en proceso de evaluación y aprobación.

b) Decreto Supremo N° 40, Artículo N° 21, Título VI “De la obligación de informar los riesgos laborales”.

Los Trabajadores que se desempeñan en tareas críticas en el Aeropuerto A.M.B. desconocen los riesgos que involucra estar expuestos a sustancias y productos que utilizan en los procesos de trabajo, como asimismo, no tienen conocimiento sobre los límites de exposición permisibles de estos elementos, y sobre las medidas de control y de prevención que deben tener presente para minimizar tales riesgos.

c) Decreto Supremo N° 745.

Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo.

Se ha comprobado que los trabajadores de Carpintería, Gasfitería y Soldadura tienen asignado su lugar de trabajo en un mismo espacio (galpón de 33m. de largo por 12m. de ancho, con piso de concreto y

estructura de zinc), el cuál no reúne las condiciones de seguridad ambientales establecidas de este Decreto, por tener las siguientes condiciones inseguras:

- Los elementos estructurales de la construcción se mantienen en regular estado de conservación, por tener solo una estructura de zinc, lo que produce un aumento del calor en verano y exceso de frío en invierno. Además, se resalta el hecho que este lugar no tiene ventilación artificial para que proporcione condiciones ambientales confortables a los trabajadores.
- Los accesos y lugares de circulación, así como los espacios entre máquinas o equipos, no son lo suficientemente amplios, lo cual en determinada época del año, no permite un adecuado movimiento de los trabajadores, para sus desplazamientos habituales en el traslado de materiales, por lo cual se exponen a condiciones riesgosas y eventuales accidentes del trabajo.
- En determinadas épocas del año, sobre todo en el sector Carpintería, se almacenan gran cantidad de mobiliario, tales como sillas, escritorios, repisas, para su reparación, lo cual obliga a los trabajadores a no poder mantener un adecuado orden y limpieza del sector, con el consiguiente riesgo de que se origine un accidente en este lugar de trabajo.

- Se ha detectado que los extintores portátiles asignados a este lugar de trabajo no se encuentran instalados en un lugar visible, situación que dificulta una rápida y adecuada ubicación de los mismos, en caso de ser requeridos por un eventual incendio que se origine en este sector.

d) Instructivo Técnico de Cocina y Manipulación de Alimentos.

Actualmente, el casino del personal que labora en el Aeropuerto A.M.B. cumple con todas las exigencias dispuestas para la manipulación de alimentos.

Como podemos apreciar, se cumplen la mayoría de las disposiciones normativas y legales, pero, aun existen varias falencias en el cumplimiento de la Ley N° 16.744.

Pero, tampoco es posible dar cumplimiento a ellas, debido a una limitación legal, dispuesta en la Ley N°19.345, Artículo N°1, inciso segundo: *"Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable al personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas en el decreto con fuerza de ley N°1, de la Subsecretaría de Guerra..."*.

Textualmente, el D.F.L. N°1 de 1968 dice *"sobre Estatuto del Personal de las Fuerza Armadas, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por Decreto N°148, de la Subsecretaría de Guerra*

del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.367. Ha sido muchas veces modificado.⁽⁴⁸⁾

Esto explica porqué, un órgano especializado, como es el Departamento de Prevención de Riesgos, a cargo de un Experto (profesional) en Prevención de Riesgos, que cuenta con todas las herramientas para desarrollar las actividades de esta área, en el Aeropuerto A.M.B., no puede actuar al 100% conforme a la Ley 16.744, con el consiguiente perjuicio para los funcionarios en la perspectiva de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Junto a esto, el esquema burocrático del régimen de las Fuerzas Armadas, limita o impide desarrollar todas las instancias que la Ley dispone, ya que el sistema propio y natural de la autoridad, en el contexto militar de las FF.AA., no facilita el trabajo para el Comité Paritario, debido a que el DFL N°1 fue echo pensando en el personal uniformado.

⁽⁴⁸⁾ DFL N°1 Decreto N°148, de la Subsecretaría de Guerra, Ministerio de Defensa Nacional, Santiago, Chile 1968

11.- EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN (P.M.G.) y su vínculo con la Prevención de Riesgos en la D.G.A.C. y el Aeropuerto A.M.B.

Los Programa de Mejoramiento de la Gestión (P.M.G.), son considerados como un instrumento de Gestión y Evaluación que esta orientado a obtener un proceso de perfeccionamiento de Gestión para las Instituciones Públicas.

Los P.M.G. se originaron a raíz de las negociaciones del Gobierno con la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), en las cuales se dio origen a la Ley N° 19.553, promulgada en 1998, que estableció una asignación de modernización individual y colectiva para los funcionarios de los servicios públicos.

Los P.M.G. apuntan a incorporar una cultura de evaluación e incentivo, ligado al desempeño institucional, cuyo objetivo es contar con parámetros que permitan medir el desempeño de cada Servicio.

La D.G.A.C., a través de la Asociación Nacional de Funcionarios, participa en las actividades de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), por tal razón su incorporación permite jugársela y luchar por los objetivos que se esperan lograr, y en mérito a ello, recibir los incentivos que generan y entregan los PMG.

Para ello la D.G.A.C. postula anualmente una serie de desafíos que buscan alcanzar la modernización deseada y entre varias directrices en

pleno desarrollo, se encuentra la Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, lo que se ha asumido como un compromiso para mejorar y fortalecer este objetivo en todas las Unidades del país, con mayor énfasis en el Aeropuerto A.M.B.

Pero, no debemos olvidar que existen tendencias inevitables en todo cambio cultural, y esta no es la excepción. Tal es así, que se aprecia un natural interés en el personal con respecto al mes que corresponde percibir el apreciado incentivo, en cambio, no se ve la misma motivación por integrarse a los objetivos que se pretende lograr con la Prevención de Riesgos.

Por otro lado, y consecuente con lo anterior, se continua descansando en las labores y logros generados por unos pocos para el bien de muchos.

Esto demuestra la gran necesidad de mejorar la Gestión de la Prevención de Riesgos comenzando por generar un programa metódico de motivación, integración, razonamiento y participación para alcanzar los objetivos de la prevención de riesgos, dado el hecho que, más allá de percibir un incentivo, lo que se persigue es que cada uno de nosotros logre mantener una preocupación constante por nuestra propia seguridad y bienestar. Así, se logrará un alto grado de desarrollo de funciones y tareas, lo que mejorará y permitirá mantener una constante favorable en los resultados laborales, ya que no se sabrá de ausentismo, de daños físicos ni

estructurales, que, en definitiva, se concretan en una vida laboral personal y/o grupal, de resultados hasta hoy incomprensibles por la gran mayoría.

Por tanto, y de acuerdo a nuestro tema de estudio, el P.M.G. está vinculado a esta área, porque la institución se ha comprometido a mejorar y fortalecer el área de Prevención de Riesgos en todos los Aeropuertos y Aeródromos del país.

Visto así, la Gestión de Prevención de Riesgos consiste en todas aquellas acciones que todos debemos realizar para evitar accidentes del trabajo. Se debe aplicar y tener claro el Objetivo de la Gestión preventiva, se debe lograr producir un cambio cultural en la organización que nos lleve de una cultura permisiva a una cultura no permisiva con respecto a los peligros propios de nuestras tareas.

12.- CONCLUSIÓN

Luego de haber concluido el Estudio teórico y práctico del Area de Prevención de Riesgo en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez, podemos apreciar, que la seguridad es un valor personal que tenemos escasamente desarrollado, por lo que le damos muy poca de nuestra atención. El problema de la seguridad no sólo se manifiesta en las Organizaciones, es una problemática que abarca todos los ámbitos de nuestro quehacer cotidiano.

La Prevención de accidentes, debe partir venciendo la apatía e indiferencia personal propia de cada uno de nosotros dentro de nuestro medio ambiente laboral y fuera de este.

Realmente en todos estos niveles no existe un convencimiento íntimo de los reales beneficios concretos de carácter ético, productivo y económico asociado con la estructuración e implementación de una gestión de prevención de riesgos con el compromiso real y efectivo de todos los niveles de la organización.

En la práctica se comprometen, pero no se involucran en el tema, es decir, se prometen cosas que luego no se cumplen o se cumplen muy poco. En otras palabras, lo que falta es arraigar personalmente una forma diferente de interpretar, aceptar y hacerse parte de su propia seguridad aplicando, permanentemente, la prevención de riesgos, o sea, aceptar un cambio cultural personal y laboral.

Existe una resistencia al cambio con relación a la Cultura de la Prevención de Riesgos en las personas, podemos evidenciar una resistencia natural a este cambio por parte de los trabajadores.

Hay que lograr encontrar un camino para desarrollar un verdadero interés en ejecutar actividades preventivas, tanto en el hogar como en la Organización. Si no desarrollamos este valor es imposible que podamos prevenir efectivamente los accidentes.

Basados en un conocimiento general de la situación del personal del Aeropuerto A.M.B., en lo que respecta a la seguridad laboral, nos planteamos la inquietud de estudiar cómo podríamos aportar para mejorar esta realidad y comenzamos por indagar en términos generales, sin profundizar en el tema, hasta que logramos una idea que nos dio la ruta a seguir en busca de la respuesta que nos permitiera desarrollar el tema.

En razón y relación directa de lo expuesto en nuestra hipótesis, consideramos que la Prevención del Riesgos del Aeropuerto AM.B. está limitada o disminuida en sus posibilidades reales, debido a la falta de comunicación y desconocimiento de la normativa vigente, lo que exige un cambio de actitud para incorporar la Prevención de Riesgos a su cultura organizacional, entonces creemos que sería fácil lograrlo si se aplicara lo siguiente:

“ Una mayor concienciación en los funcionarios, como personas, contribuye a la obtención de un mayor compromiso integrado en el área de Prevención de Riesgos”.

“Una mejor política definida por parte de la Institución o interna del propio aeropuerto, contribuye a la obtención de un alto Manejo del Riesgo”

“La incorporación de las Competencias Laborales, por parte de las autoridades máximas del aeropuerto, contribuirá en la mejora de la Gestión de Prevención de Riesgo, logrando que sea integrada y participativa.”

“Un Plan de manejo del Riesgo, eficaz, basado en políticas dirigidas y personalizadas para una efectiva Gestión de Prevención de Riesgos, contribuye en reducir el índice de enfermedades laborales y el ausentismo laboral”

A juicio nuestro, la debilidad actual está en la forma o método de administración, dicho de otra forma, en la Gestión de la Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, independientemente de quién sea el Administrador que envista dicho cargo, considerando que una buena gestión se logra en forma integral, con el aporte y participación de todo el personal. En esto tengamos presente que la seguridad bien entendida es personal, es de todos y, por sobre todo, es preventiva antes que correctiva.

Ni la D.G.A.C. en general, ni en el Aeropuerto A.M.B. en particular, se han adherido al amplio espectro que cubre la Ley N° 16.744, que tienen

una gran cantidad de recomendaciones. Primero porque todo el concepto de seguridad se ha dirigido, por años, a la aviación y no a las personas que la aplican; segundo, porque toda la actual prevención efectuada ha sido principalmente escrita y sin la difusión suficiente para que el personal la asuma y aplique con conocimiento de causa, no obstante que tiene indicaciones de difusión masiva, lo que valida nuestra hipótesis en cuanto a la necesidad de una comunicación efectiva; y tercero, porque la posibilidad de aplicar la Ley N° 16.744 es tan reciente (10 años) que no se ha logrado formar una cultura adecuada, lo que por otro lado, es difícil que se acepte en tan corto plazo; y cuarto, por la incompatibilidad legal que existe entre algunos conceptos, permitiendo que su cobertura adecuada y acorde con la realidad estudiada mundialmente, sea vista como “interesantes documentos legales”, restando importancia a la ley.

La incompatibilidad de aplicación de las normas de seguridad en prevención de accidentes, es decir, la anulación de aplicación de la Ley N° 16.744, por las indicaciones insertas en el D.F.L. N°1, distinta para unos y otros, se contradice con la realidad, considerando que todos los funcionarios que conforman la dotación del aeropuerto están sujetos por igual a los imprevistos que pueden ser desde sin consecuencias hasta con resultados catastróficos, lo que ante una emergencia donde no se cuente con la presencia de un entendido, como el Experto en Prevención de Riesgos del Departamento Personal de la Unidad, o las únicas personas dispuestas a socorrer, desconozcan donde concurrir con el afectado, o sea,

a la Mutual de Seguridad (ACHS) o al Hospital de la F.A.CH., lo que dependerá solo de un eventual conocimiento, por razones de cercanía con el accidentado.

Por otra parte, con respecto a la actual aplicación de las normas vigentes, creemos que existe un grado de eficiencia por parte del Comité Paritario, en cuanto al cumplimiento de sus objetivos, pero, se podría superar a través de una acción inmediata de motivación, por parte de los trabajadores por cooperar y participar en los programas de prevención de riesgos.

Por otro lado, el logro de sus objetivos al control de los accidentes y enfermedades profesionales tiene incidencia directa en el quehacer de la Institución, lo que predispone favorablemente a la superioridad en la ejecución de los programas.

Hasta hoy, la función de seguridad, se ejerce independiente de la línea jerárquica superior, es decir, todo se inicia con el Director de Recursos Humanos, de la Dirección General, desde el Edificio Aeronáutico Central, con la asesoría de un Profesional Experto en Prevención de Riesgos y las áreas de Personal de cada Unidad.

Consideramos que esto es erróneo como concepto de organización laboral, debido a que existe una separación de funciones, como si los objetivos fueran distintos, como si no hubiera una directa interrelación entre el cumplimiento de la misión de la Institución, los costos y la seguridad de

las personas para la consecución del objetivo prioritario, que es la eliminación de los accidentes-incidentes, lo que, como hemos dicho anteriormente, todo se inicia con una buena Gestión Integrada de Prevención de Riesgos.

Visto así y teniendo en cuenta que el encargado del Departamento de Seguridad de RR.HH. no podría controlar “toda la seguridad de la Institución”, lo que corresponde es integrar la función seguridad a todas las actividades del aeropuerto y de la D.G.A.C. y no solo dejarlo en manos de una persona por Unidad.

En definitiva, consideramos que la actual normativa ha tomado más interés y relevancia desde que existen funcionarios expertos, pero, falta mejorar la integración de las funciones entre estos expertos y las autoridades máximas de la organización. Esto facilitará la aplicación de la presente propuesta de gestión, ya que al disponer de las políticas y los recursos adecuados, sumado a la importancia que requiere una efectiva prevención de riesgos, se logrará una sinergia que permitirá a los jefes de las Unidades, como lo es el Aeropuerto A.M.B. contar con una dotación 100% disponible, eficaz y eficiente para el cumplimiento de la misión de la Dirección General de Aeronáutica Civil y de cada uno en sus funciones y tareas.

Hemos pretendido abarcar el máximo de variables, aunque no haya sido posible profundizar en todas, sin embargo, este estudio, aparte de

permitirnos alcanzar el título de Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, pretende ser un aporte, que permita un paso más a la Institución, al Aeropuerto A.M.B. y en forma muy especial a todo su personal.

12.1 PROPOSICIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGO DEL AEROPUERTO ARTURO MERINO BENITEZ

a) Objetivos Generales

Lograr incentivar nuevos pensamientos, condicionados a la realidad actual, proponiendo la activación de un sistema de gestión integrado, incorporando la Modernización del Estado, generando políticas que optimicen la gestión con métodos de participación activa del personal para el área de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B.

b) Objetivos Específicos

- Minimizar el riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el personal de la dotación del Aeropuerto A.M.B.
- Estimular y lograr que todos los trabajadores, desde la jefatura hasta el último funcionario, tengan una mayor integración en las actividades de prevención de riesgo.

- Lograr que los funcionarios adopten hábitos seguros en todos los procesos de trabajo que se desarrollan en el Aeropuerto A.M.B. en especial, en las Áreas de Riesgo.

- Evitar riesgos de posible daños a los equipos e instalaciones del Aeropuerto A.M.B. en especial, los originados por acciones inseguras, situación que al ser prevenida, permite un adecuado control de pérdidas en la D.G.A.C.

- Generar una adecuada comunicación de las actividades de Prevención de Riesgos entre todos los estamentos del Aeropuerto A.M.B. para que de este modo, se establezca un adecuado flujo de las disposiciones emanadas por el Departamento Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales de la D.G.A.C. y del aeropuerto.

- Lograr sensibilizar a las autoridades aeronáuticas aeroportuarias, encargadas de asignar la distribución de recursos para que el aeropuerto pueda invertir en el amplio concepto de la prevención de riesgos.

- Lograr una capacitación sistemática de los trabajadores del Aeropuerto A.M.B., designados como Supervisor, Delegado o integrante del Comité Paritario, en materias de Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, como asimismo todo el

personal para permitir que éstos consideren las medidas de prevención como parte integral en sus labores habituales.

- Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores que se desempeñan en las áreas de mayor riesgo de accidentes del trabajo en el Aeropuerto A.M.B., para lo cual debe mejorar como tarea permanente la ejecución de Inspecciones, observaciones de Prevención y análisis de Seguridad del Trabajo.

- Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores del Aeropuerto A.M.B. expuestos a contraer enfermedades profesionales en las áreas de gases, vapores y planta de agua, para lo cual se deben aplicar, permanentemente, los Métodos de Control existentes para estos efectos, de los cuales se pueden mencionar:

Aislamiento de la faena; Segregación del personal expuesto; Aspiración local; Sustitución de la sustancia contaminante; Cambio de proceso o método de operación; Dilución por ventilación general; Elementos de protección personal;

- Lograr una adecuada implementación de medidas y normas de prevención, para evitar multas y sanciones por parte de organismos externos, tales como la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y Servicio del Ambiente.

- Lograr una gestión de calidad desde el punto de vista de la prevención de riesgos, ante los otros Aeropuertos y Aeródromos administrados por la D.G.A.C. Empresas Aéreas y usuarios en general lo cual permite mejorar la imagen corporativa de este Aeropuerto.

c) Proceso de Mejoramiento de la Cultura, en el tema de la Seguridad

La realidad actual que se aprecia en el personal del Aeropuerto A.M.B., nace en el desconocimiento, casi absoluto, del amplio concepto etimológico de la palabra *Seguridad*. En tal sentido y luego de una encuesta realizada a 95 funcionarios, de los 437 que componen la actual dotación y, que laboran diariamente y en diferentes sistemas horarios (administrativos y turnos), es decir, el 21,74%, dejan una clara evidencia de la falta de cultura con respecto a la seguridad y, básicamente, a la prevención de riesgos profesionales.

Por tal razón y antes de ingresar de lleno a la propuesta del Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos, expondremos una idea de mejoramiento cultural para el proceso de la seguridad y prevención de riesgos:

1) Cultura Permisiva

➤ No se entiende la seguridad.

➤ Apatía e indiferencia.

➤ La seguridad es un valor escaso.

Cultura No Permisiva

Se entiende la seguridad.

Compromiso efectivo.

La seguridad es un valor personal.

Los responsables de la Gestión de Prevención de Riesgos son las Jefaturas y sus Ejecutivos, los Supervisores y todos los Trabajadores. Es decir, es un resultado integrado que va en beneficio de todos, sin excepción, de ahí la importancia de lograr el cambio cultural necesario.

2) Rol de los Ejecutivos:

➤ Definir las políticas preventivas.

➤ Comprometerse e involucrarse en la gestión preventiva.

➤ Proveer los recursos necesarios.

➤ Definir las etapas de mejoramiento.

➤ Controlar que las políticas se apliquen.

3) Rol de Trabajador:

➤ Comprometerse e involucrarse en la prevención preventiva.

➤ Participar activamente en el control de los comportamientos permisivos en forma individual y a través de equipos de seguridad de procesos.

➤ Colaborar con el orden y aseo de su lugar de trabajo dentro de normas establecidas y recomendadas.

➤ Aportar para el mejoramiento de la gestión preventiva.

➤ Aceptar y estimular el cambio cultural con sus compañeros de trabajo.

➤ Adquirir la seguridad como un valor personal.

Considerando que aun existe en el Aeropuerto A.M.B. un gran porcentaje de funcionarios que enfrenta el “Incumplimiento de los procedimientos institucionales y de la aplicación de las normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, lo que ocasiona una serie de consecuencias negativas tales como: aumento de los accidentes del trabajo, disminución de la productividad laboral, falta de adaptación a los avances tecnológicos recientes y daños a la propiedad fiscal, es importante abordar esta situación, a juicio de los practicantes, mediante el desarrollo y aplicación de un *Sistema de Prevención de Riesgos para el Aeropuerto Arturo Merino Benítez* el cual debe tener como propósito lograr, idealmente y en definitiva, que los trabajadores adopten una actitud de compromiso más responsable en el tema de la Prevención de Riesgos, mediante la implementación de nuevas disposiciones de parte de la Dirección de Recursos Humanos, organismo rector de la Prevención de Riesgos en la D.G.A.C., a través del Experto en Prevención, que cumple sus funciones en forma exclusiva para el Aeropuerto A.M.B.

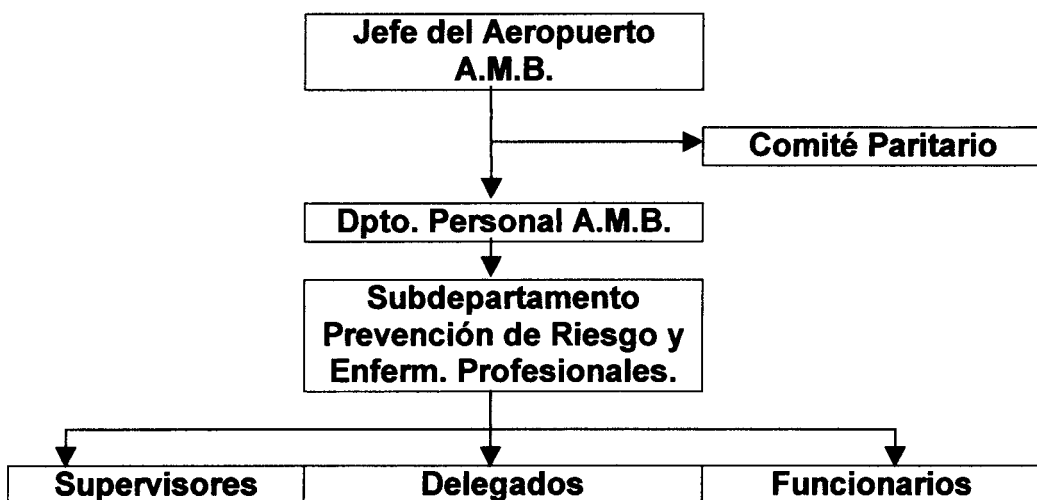
d) Funciones del Experto en Prevención de Riesgos

1) Ubicación en la Estructura Orgánica del Aeropuerto A.M.B.

Este especialista debe depender Jerárquicamente del Departamento de Personal del AP. A.M.B.. Con el propósito de establecer una adecuada participación del mismo, es importante que este profesional debe ejercer como Jefe de la dependencia denominada “Sección de Prevención de Riesgos”, la cual tiene como misión fundamental, la prevención de

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales entre el personal de dotación del Aeropuerto A.M.B. y de establecer las pautas que permitan en definitiva, que los funcionarios cumplan con los procedimientos institucionales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Así también, el Experto en Prevención de Riesgos debe ser considerado como el asesor principal del presidente del Comité Paritario, cargo que debe asumir el experto en Prevención de Riesgos de la Dirección de Recursos Humanos de la D.G.A.C., por tratarse de la Unidad Operativa de mayor importancia del país.



Este experto debe administrar, planificar y organizar programas de prevención, que permitan evaluar y controlar periódicamente la gestión a realizar e introducir los cambios que sean necesarios, adecuándose a las necesidades que presente el Aeropuerto A.M.B. en el área de la Prevención de Riesgos. Se debe cumplir con todas las disposiciones emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos de la D.G.A.C.,

respecto a la **aplicación del Plan de Prevención de Riesgos propuesto**, en lo relativo a las tareas que deben realizar los supervisores, delegados e integrantes del Comité de Prevención de Riesgos del AP. A.M.B. Esto permitirá una reducción de los riesgos de accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales a los cuales se deben enfrentar en sus actividades habituales.

2) Racionalizar la estructura del Área de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B.

Se debe disponer la creación de una estructura Organizacional de Prevención de Riesgos para el Aeropuerto A.M.B., la cual debe servir de marco a la gestión del área de seguridad y salud de los trabajadores. La estructura de esta Organización, debe estar adaptada con responsabilidades definidas, tal como se propone a continuación:

2.1. Departamento Personal Aeropuerto A.M.B.

- ❖ Apoyar la Prevención de Riesgos mediante la facilitación de normas legales y de la D.G.A.C. que se generen

- ❖ Velar que se cuente con las garantías presupuestarias, administrativas y estructurales adecuadas para que se cumpla con las disposiciones emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos de la D.G.A.C.

- ❖ Cuidar que el Comité Paritario de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. tenga las facilidades apropiadas para desempeñar sus funciones y cumplir con las responsabilidades que le son asignadas.

2.2. Comité Paritario de Prevención del Riesgos del Aeropuerto A.M.B.

Este Comité Paritario será designado por el Departamento Prevención de Riesgos de la D.G.A.C., dependerá de la Jefatura del Aeropuerto A.M.B. y tiene la responsabilidad de conocer y evaluar las investigaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para así, determinar las causales, proponer las recomendaciones a que haya lugar y las acciones correctivas destinadas a evitar la ocurrencia de nuevos accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2.3. El Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. debe cumplir con lo siguiente:

Ser el Jefe del Subdepartamento de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. y depender del Departamento de Personal del Aeropuerto para el adecuado cumplimiento de sus funciones, sobre todo en lo relativo a la administración, planificación y organización de Programas, con el fin de que los componentes de esta orgánica ejecuten sus tareas, permitiendo de esta manera, controlar que los trabajadores cumplan en definitiva con los procedimientos institucionales y normas legales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para lograr los objetivos propuestos el Especialista en Prevención del Riesgo debe ejecutar las siguientes actividades permanentes:

- ❖ Revisar y ordenar los antecedentes de las investigaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, efectuadas por los Supervisores, para posteriormente, presentarlas a las reuniones del Comité Paritario, de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. que actualmente funciona.
- ❖ Informar trimestralmente al Departamento Prevención de Riesgos de la Dirección de Recursos Humanos de la D.G.A.C. de las actividades desarrolladas respecto a la aplicación del Sistema propuesto por los practicantes, sobre todo en lo relativo al funcionamiento de la Organización y al cumplimiento de la normativa de la Prevención de Riesgos en el Aeropuerto A.M.B.
- ❖ Programar charlas, simposium y cursos prácticos para lograr la masificación de la aplicación del concepto del sistema, así como también, el conocimiento adecuado y manejo de los extintores portátiles.
- ❖ Mantenerse actualizado en sus conocimientos, respecto a los cambios e innovaciones propias del dominio de su materia.

2.4. Supervisor de Prevención de Riesgos. (un Supervisor por cada área)

Para logra los objetivos propuestos debe:

- ❖ Designarse un (1) Supervisor por cada área del Aeropuerto.
- ❖ Estar capacitado para asesorar al experto, en todas las materias que tienen relación con la Prevención de Riesgos en el trabajo y la distribución técnica de los extintores portátiles.
- ❖ Disponer de tiempo para velar por el cumplimiento de las normas, instructivos, procedimientos y recomendaciones que se dicten sobre la Prevención de Riesgos en el trabajo.
- ❖ Tener predisposición para asesorar e instruir a los trabajadores de su dependencia, sobre el correcto uso, cuidado y almacenamiento de los elementos de protección personal.
- ❖ Controlar la implementación de las medidas de recomendación de prevención de riesgos que dicte el Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto Arturo Merino Benítez.
- ❖ Llevar al día un archivo de todo tipo de lesiones de los trabajadores, los cuales deben ser informados al Experto del Aeropuerto A.M.B.
- ❖ Determinar todos los posibles desencadenantes de un accidente de trabajo e informarlo en forma oportuna, al Experto de Prevención de Riesgos del Aeropuerto.

- **Comprometerse e involucrarse en la gestión preventiva**
- **Promover la participación de los trabajadores en el control de los comportamientos permisivos a través de equipos de seguridad de proceso.**
- **Mantener las condiciones de trabajo de acuerdo a las normas aceptadas.**
- **Investigar todos los accidentes del trabajo.**
- **Reconocer desempeños destacados y modificar comportamientos permisivos.**

2.5. Delegados de Prevención de Riesgos

Para lograr los objetivos propuestos debe:

- ❖ **Designarse un (1) Delegado por cada Departamento o Sección.**
- ❖ **Asesorar al Supervisor de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. en todas las materias de orden técnico propias del área del Delegado.**
- ❖ **Apoyar al Supervisor de Prevención de Riesgos donde sea necesario efectuar tareas en conjunto.**
- ❖ **Informar de los riesgos detectados al Supervisor de Prevención de Riesgos.**
- ❖ **Velar para que los trabajadores asociados a los riesgos de las áreas en que se desempeñen, cumplan con las normas, procedimientos y recomendaciones de prevención de riesgos.**

- ❖ Detectar las fuentes de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales de su área designada.
- ❖ Concurrir a las reuniones que cite el Comité Paritario de Prevención de Riesgos para tratar los problemas relacionados con la prevención o solución de accidentes, enfermedades profesionales y distribución de extintores portátiles.

3) Organización del Comité Paritario de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B.

El Comité Paritario de Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B. debe ser un organismo asesor del Jefe del Aeropuerto. Este comité debe estar integrado por los siguientes miembros titulares:

- a) Experto Profesional en Prevención de Riesgos del Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección de Recursos Humanos de la D.G.A.C. quien actuará como Presidente de este Comité.
- b) Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto A.M.B.
- c) Jefe del Depto. Personal del Aeropuerto A.M.B
- d) Médico Jefe de la Clínica del Aeropuerto A.M.B.
- e) Abogado, Asesor Legal del Aeropuerto A.M.B.
- f) Secretaria del Departamento Personal del Aeropuerto A.M.B. se desempeñará igualmente como Secretaria del Comité de Prevención

de Riesgo y deberá tener a su cargo la custodia de toda la documentación.

En caso de ausencia o imposibilidad de que asistan a reunión alguno de los titulares mencionados, concurrirán el día de la citación y en carácter de suplente, con todas las prerrogativas del titular, el funcionario que previamente se haya asignado para tal efecto. También deberán ser invitados a una o más reuniones del Comité, los funcionarios del Aeropuerto A.M.B. u otro usuario, que puedan aportar antecedentes sobre la materia a tratar.

e) Sistema de Gestión Sugerido

Atendiendo a la idea propuesta y como se plantea, debemos mantener presente que un Sistema de Gestión, es un conjunto de personas, recursos y procedimientos que interactúan de forma organizada, cualquiera sea el nivel de complejidad o dificultad para realizar un determinado trabajo o lograr el objetivo determinado.

La gestión debe entenderse como todo sistema de administración, es decir, debe considerar como funciones básicas las siguientes:

- Planificación
- Organización
- Implantación
- Control

FUNCIONES BÁSICAS DE UN SISTEMA DE GESTIÓN



Esta esquematización del Sistema de Gestión, debería ser aplicable en los tres niveles jerárquicos principales del personal del Aeropuerto A.M.B., es decir:

- Jefatura del Aeropuerto, Director de la D.M.C. y Subdirector de Inspección en Vuelo.
- Jefes de Departamentos y Subdepartamentos.
- Encargados de cada área.

En el nivel superior, es deber cumplir con el rol estratégico, estableciendo y revisando objetivos, directrices, su planificación y otorgando los recursos necesarios.

Para los segundos, es deber proporcionar y distribuir la información, junto con generar la base motivacional, controlar la implantación, el desarrollo y la aplicación de los objetivos por parte del personal.

En el tercer nivel, deben cumplir con la tarea de asegurar que la asignación de recursos se utilice oportunamente y que la realización de los trabajos específicos, en lo que respecta a la seguridad, se ejecuten de forma eficaz y efectiva.

No está de más indicar, que el cumplimiento de estas aplicaciones, son para otorgar tranquilidad, confianza y mayor concentración en el cumplimiento de las funciones básicas de cada uno de los integrantes de cada nivel.

La gestión de la función seguridad, tiene tanta importancia y es tan necesaria, como lo es la gestión de otras funciones, como, a saber: finanzas, comercial, técnicas, operativas, administrativas, de recursos humanos, etc., por el riesgo implícito que conlleva, porque está presente en cada una de ellas, a pesar de que normalmente no se le visualiza ni dimensiona como una razón de importancia para las organizaciones públicas en general, lo que no exime de esto al Aeropuerto A.M.B.

f) Seguridad Integrada para el personal del Aeropuerto A.M.B.

Dentro del Sistema de Gestión Integrada, proponemos que la Prevención de Riesgos se enfoque desde un concepto que denominaremos

Seguridad Integrada, es decir, se considere como parte inseparable e inherente de todas y cada una de las actividades que realizan las personas en una organización. Lo consideramos como un concepto filosófico de la aplicación de la seguridad, por la cual se asignaría la función SEGURIDAD a todas las personas integrantes de la institución, o sea, podría no solo ser válido para el Aeropuerto A.M.B., sino también para toda la D.G.A.C., de acuerdo con los principios modernos de la organización del trabajo, ya que debería considerarse desde la estructura organizativa.

Entender la seguridad de esta forma, nos implica una elevación del nivel de consideración de esta y mayor liderazgo por parte de la Dirección General y de la Jefatura del Aeropuerto. Asimismo, nos conduce a la equiparación de la función seguridad con las demás funciones de la organización y a incluirla en la descripción de funciones y puestos de trabajo de todo el personal de la organización y en especial del Aeropuerto A.M.B.

Para que la integración de la seguridad y la salud laboral se faciliten y logren ser una realidad palpable en todos los niveles de la estructura organizativa del Aeropuerto A.M.B., como de la D.G.A.C., es imprescindible la participación de todos los trabajadores. En este sentido juegan un rol importantísimo los Expertos en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales. Es aquí donde debe ampliarse la aplicación práctica de la Gestión de Prevención, comenzando por otorgar cursos de formación, o mínimo, de preparación, a los funcionarios que van a asumir los cargos de

Supervisores y Delegados de Prevención de Riesgos, ya que involucrarse en dichos puestos y cumplirlos a cabalidad, es imposible si solo se hace por cumplir una disposición superior, mientras se dedica, paralelamente, a la función básica de su contrato.

La consecuencia de adoptar la seguridad integrada, es la complementación de esta función a cada una de las actividades que forman parte del Aeropuerto o la Institución completa, a través de sus responsables respectivos.

En el aspecto organizativo, el responsable de la actividad debe proponer las políticas, objetivos, estimación de presupuesto, medios, procedimientos de organización, etc., para el análisis, corrección y/o aprobación de los superiores involucrados, de forma tal que se asegure una coordinación, comunicación, participación e integración adecuada del conjunto de todo el personal, en la seguridad de todas las actividades, en cada una de las áreas del Aeropuerto A.M.B.

Atendiendo a lo expresado anteriormente, en lo que respecta al responsable de la Seguridad Preventiva del personal del área operacional, debe disponer de los procedimientos e instrucciones, sin descuidar su propia actualización de la materia y sus conocimientos para contar con la facilidad de transmisión de las instrucciones necesarias dirigidas al personal bajo su responsabilidad y realice las actividades correspondientes, con el conocimiento suficiente y de forma segura.

Estos aspectos, contribuirán a que los trabajos se desarrollen con rigor y calidad. Es decir, como principio básico de la seguridad integrada deja muy clara la responsabilidad que adquiere cada funcionario respecto a la seguridad. Tengamos presente que se es responsable directo de todo aquello sobre lo que se tiene obligación, autoridad y competencia, por razón del puesto de trabajo. Por tanto, en este sentido, cuanto mayores sean las obligaciones y competencias de un puesto de trabajo, mayores serán las responsabilidades en materia de seguridad.

Cabe señalar, que para aplicar y trabajar con la seguridad integrada, no basta con darlo a conocer o reflejarlo por escrito y dar las órdenes oportunas, como se practica actualmente. La implementación y real aplicación de todo esto, en su amplia extensión, debe considerarse como un proceso de formación, instrucción general, asunción y práctica efectiva, permanente en el tiempo, debido a que para asumir este concepto en forma real, requiere de un cambio cultural, junto al proceso de concienciación y reflexión que conllevaría una adecuada, continua y persistente Gestión en Prevención de Riesgos.

g) Importancia de las Políticas dentro del Sistema de Prevención

Hasta aquí, queda claro que todo sistema necesita de un orden y un liderazgo que permita facilidades para la retroalimentación permanente, junto con otorgar garantías para la integración la aplicación, es decir, un sistema de seguridad integrada requiere, necesariamente, de políticas

claras, o sea, políticas bien estructuradas, dirigidas y fáciles de entender y que generen un valor agregado, a través de la aplicación de la prevención de riesgos.

En este estudio, donde buscamos cómo hacer más participativa e integrada la seguridad, la Gestión de Prevención de Riesgos debe basarse en un compromiso, que deberá quedar enunciado por el Jefe del Aeropuerto, como la política requerida para seguir adelante con principios básicos, contemplando un contenido de integración a lo normativo, de asunción personal en los que se fundamente su valor y actividad preventiva respecto a la seguridad y la salud laboral de las personas, principalmente, sin olvidar la seguridad de las instalaciones, medio ambiente, etc., combinando las aplicaciones del DFL N°1 con la Ley N° 16.744.

A continuación se sugieren algunas consideraciones aplicables como políticas de prevención de riesgos para el Aeropuerto A.M.B.:

- La D.G.A.C. y el Aeropuerto A.M.B. concederán un grado apropiado de prioridad y el máximo apoyo posible a la seguridad, como gestión de prevención de riesgos, para proteger la integridad y salud de los funcionarios, las instalaciones y el medio ambiente, paralelo a la seguridad de la aviación, en consideración a que la actividad laboral es el cimiento, la base para cumplir con la responsabilidad de la seguridad aérea.

- La Jefatura del Aeropuerto A.M.B. gestionará y realizará todas sus actividades de forma segura y responsable, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes, junto con aplicar los procedimientos internos de la D.G.A.C., estimulando la buena práctica para prevenir y evitar incidencias negativas en la seguridad y salud de las personas y en la seguridad de las instalaciones.

- Además, deberá establecer objetivos, programas y normativa e implantar directrices para:
 - Identificar y evaluar los riesgos potenciales existentes para la seguridad y la salud laboral del personal del aeropuerto.

 - Gestionar y planificar la acción preventiva para evitar cualquier riesgo para la seguridad y la salud de los funcionarios y protegerlos de posibles accidentes e incidentes, derivados del cumplimiento de la actividad propia o en su entorno laboral.

 - Informar y formar a los empleados en los requisitos legales relacionados con la seguridad laboral, la política, los procedimientos internos y la buena práctica de los mismos.

 - Estimular y favorecer la participación de los empleados, de todas las áreas, en las mejoras para la seguridad y salud laboral.

- Realizar de forma periódica controles o auditorias a la seguridad para verificar el cumplimiento de la normativa legal e interna y la práctica adecuada.
- Utilizar los resultados de los controles o auditorias, etc., en seguridad, higiene y salud laboral, como criterio importante para evaluar a las personas, la gestión de las autoridades internas y su mejora continua.
- Estimular el sentido de la responsabilidad, bajo el prisma de la seguridad integrada, como la tarea permanente de todo el personal de la Unidad, atendiendo a sus funciones e informando oportuna y directamente a su Delegado, Supervisor o Experto en Prevención de Riesgos, según corresponda.

La implantación de un Sistema de Gestión en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, que aplique la seguridad integrada y la política y práctica de Gestión de Prevención no se ve como una tarea fácil, ya que exige mucho de todos, como convencimiento, compromiso y liderazgo del Director General y del Jefe del Aeropuerto, además, la concienciación de los colaboradores directos, especialmente de los Expertos en Prevención, así como la formación, información y participación de todo el personal del Aeropuerto A.M.B., como de los demás que componemos la D.G.A.C.

Toda esta propuesta, no tendrá sentido si solo se le otorga una importancia como documento de respaldo y queda muy bien enunciado y guardado, sin convertirse en un objetivo de desarrollo real con la práctica y apoyo desde la máxima jefatura hasta el último funcionario del Aeropuerto. Es necesario que el compromiso de la Jefatura sea visible por los funcionarios como ejemplo de un aprecio a su seguridad personal y la de los demás.

Podemos expresar entonces, que en general la Gestión de Prevención de Riesgos se basa en tres principios fundamentales:

1. **Principio Ético**, considerando que nos basamos en las personas que se desempeñan, laboralmente, en el Aeropuerto, y por ende en los bienes materiales y medio ambiente en que ellos se desenvuelven.
2. **Principio de la Seguridad Integrada**, visualizado como una función que nace y se practica desde la jefatura, delegada a toda su línea de mando, y a través de ella, a todo el personal del Aeropuerto, por lo tanto, se debe asumir en todos los niveles de la Unidad.
3. **Principio de Participación**, derivado del anterior, disponiendo y otorgando todas las facilidades operativas, administrativas y técnicas necesarias para que la colaboración al sistema sea solidaria y de todo el personal, en cumplimiento a todo lo establecido para lograr las condiciones más seguras para los funcionarios.

Todo esto indica que es muy necesario contar con una comunicación fácil, fluida y dinámica, en ambos sentidos y direccionamiento, es decir, vertical y horizontal para que la contribución que puedan realizar los empleados, en busca de mejoras en la seguridad de ellos mismos, sea canalizada y oída oportunamente, sin desatender su importancia, por sencilla que esta sea.

Es razonable que todo lo señalado no es fácil de aplicar, por lo tanto, la labor de la Jefatura del Aeropuerto A.M.B., como la de toda su línea de mando, requieren de iniciar un cambio cultural para la implantación del sistema de gestión integrado para obtener los resultados previstos.

Todos los mandos de la Unidad, deben asumir y transmitir la nueva política de prevención de riesgos, en su totalidad, a todos lo niveles compuestos por el personal del terminal aéreo. De tal forma, la Jefatura del Aeropuerto debe ser el motor principal y toda su línea de mando la *correa de transmisión*.

De la experiencia lograda por las grandes industrias y empresas que estudian profundamente esta materia, se deduce que una de las prácticas habituales más negativas es la dilatación en la solución de los problemas de seguridad, en este caso, sería la omisión de iniciar el cambio cultural propuesto. La experiencia muestra que es mucho más económico invertir en seguridad para la prevención de riesgos, incidentes y accidentes que hacerlo a posterior para superar los resultados acaecidos, ya que implica

no solo gastos en reparar el daño físico, sino también en tiempo para tramitar los pasos legales y las posibles indemnizaciones a las que se expone la organización, tiempo de inactividad del funcionario, etc., es decir, costos mayores y absolutamente evitables.

La principal prioridad de la Jefatura en la gestión del Aeropuerto debe ser la protección de sus empleados y todas las personas que se desenvuelven en su área, en el bien entendido que, entre mayor sea el ausentismo por causa de incidente o accidentes, perjudica y desfavorece el cumplimiento de la misión y los objetivos para lo cual fue creado el Aeropuerto.

Para cumplir esta prioridad necesita disponer de un sistema adecuado de gestión de riesgos laborales que le conduzca a encontrar qué es lo que puede fallar y cómo se puede evitar o mitigar sus consecuencias negativas, sin olvidar que hay una estrecha relación entre los pequeños accidentes o incidentes que suceden día a día y los grandes, aunque los procesos por los que se desencadenan sean muy diferentes. No se pueden olvidar los pequeños y otorgarle importancia solo a los más graves, a los más impactantes.

h) Prevención a través de la Ergonomía

Prácticamente en todas las organizaciones, públicas y privadas del país (unas más que otras), que tienen una amplia gama de diferentes funciones y actividades laborales que conllevan el factor riesgo, otorgan

mayor importancia a las áreas más expuestas a los accidentes, lo cual parece muy lógico, pero, en su mayoría, descuidan las demás por considerarlas menos preocupante, trascendentes, casi insignificantes porque no son significativas para el desarrollo y cumplimiento de la misión de la organización.

Nos referimos a las áreas administrativas, que en general, no son observadas con la visión de la prevención de riesgos porque sus tareas y su entorno no deberían generar incidentes o accidentes significativos, sin embargo, se producen una gran cantidad de ellos, por convivir con una gran cantidad de circunstancias desencadenantes de acontecimientos mayores, causados entre otras razones, por desconocimiento, descuido, distracción, displicencia, etc., al considerar que las labores propias de oficinas no revisten riesgos.

Si prestamos atención a estas áreas, que no son consideradas de alto riesgo y lográramos un registro, podríamos constatar la cantidad de incidentes o pequeños accidentes, considerando que en su mayoría (o casi todos) no son notificados, porque los propios afectados restan importancia a los hechos, al calificarlos de “insignificantes”, lo que a ojos del experto podría ser la advertencia de un desencadenante importante de un accidente.

Basados en la referencia de lo anterior, encontramos otros factores que si son escuchados, pero, calificados como “exigencias injustificadas”.

Ante esto, podemos afirmar que normalmente los factores que encontramos en torno a la ergonomía, no son valorados ni considerados por quienes deben adquirir los equipos computacionales, mobiliario, etc., sin embargo, llama la atención enterarse o ver la cantidad de funcionarios aquejados de lumbago, ciática, tendinitis, con problemas visuales, etc. lo que, además, es ratificado por el Experto de Prevención del Aeropuerto A.M.B., al confirmar que el personal administrativo, es decir, quienes se desempeñan en labores de oficina, están significando un buen porcentaje de preocupación y tiempo del Experto en Prevención, lo que de ser registrado, sin duda aumentaría significativamente la estadística, principalmente, debido a un desconocimiento cultural, lo que significa no actuar con seguridad o acuciosidad con respecto a si mismo y, por encadenamiento, a los demás funcionarios.

Cabe resaltar que la ergonomía está dirigida a otorgar seguridad, comodidad y bienestar al ser humano, en el ambiente laboral y personal, por tanto, su aplicación, hoy es considerada en la fabricación de casi todas las cosas y objetos creados al servicio del hombre, como por ejemplo: un lápiz, un auto, una mochila, una taza, un teléfono, un micrófono, una silla, un mouse, etc., debido al grado de importancia que implica, por tanto, también forma parte de la imagen o atractivo de dichas cosas.

En general en las oficinas, se viven muchas condiciones inseguras debido a que no siempre se cuenta con los elementos adecuados a todas las necesidades, lo que induce, muchas veces, a improvisar para superar

algún inconveniente. Por otro lado, quienes concretan la adquisición de mobiliario y equipos, no siempre tienen la precaución de elegir lo más adecuado a las condiciones físicas de las personas que laboran en oficinas, ya que generalmente se compra por catálogos y se adquieren por cantidad buscando una uniformidad de imagen.

No obstante, dentro de las funciones que cumple el Experto en Prevención de Riesgos del Aeropuerto, está la disponibilidad permanente de otorgar la asesoría apropiada para estudiar y analizar, en forma previa y oportuna, la compra de mobiliarios y equipos para las oficinas, considerando que cuenta con los conocimientos adecuados, es decir, de las normas nacionales e internacionales necesarias para otorgar el apoyo correspondiente a quienes cumplen esta tarea y que, en definitiva, los fines justifiquen los medios, en otras palabras, se utilicen los caminos adecuados para la óptima aplicación de la Gestión de Prevención de Riesgos

Una buena gestión implica el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles y ello exige un lugar de trabajo seguro que proteja a los trabajadores, mejore su motivación y contribuya, en consecuencia, a no recurrir a soluciones improvisadas con el fin de evitar todo nivel de riesgo, lo que mejora sin duda el rendimiento de la labor individual y colectiva.

Por último, consideramos que únicamente la aplicación de una actitud integrada, continua y bien transmitida a todo el personal, a favor de la seguridad, incluyendo sus mínimas manifestaciones, con el

convencimiento de que esto es razonable y, por tanto, rentable, se podría asegurar que el grado de seguridad será el adecuado y necesario para superar todos los obstáculos que se presenten en todo lo que a prevención de riesgos se refiere, es decir, todo se inicia con el convencimiento de llevar a cabo una buena Gestión en Prevención de Riesgos.

A N E X O

GLOSARIO

Con en el propósito de unificar significados de algunos términos utilizados en el presente estudio, a continuación se definen los siguientes términos:

- 1.- **Accidente:** Suceso no previsto, que ha producido víctimas, daño a la salud, lesiones, daños u otras pérdidas.
- 2.- **Accidente del trabajo:** Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgo, es toda lesión aguda, intempestiva, habitualmente de carácter traumático y que se produce con ocasión del trabajo.
- 3.- **Acción Insegura:** Acción desarrollada por el hombre que crea la posibilidad de provocar un accidente.
- 4.- **Accidente Mayor:** Accidente como resultado de un hecho descontrolado, en el desarrollo de una actividad laboral, que provoca o puede provocar un daño serio a las personas o al medio ambiente.
- 5.- **Acción correctora:** Acción tomada para eliminar las causas de una “no-conformidad” real que impida su repetición y ocurrencia.
- 6.- **Acción Preventiva:** Acción adoptada para eliminar las causas de una “no-conformidad” potencial, con objeto de impedir su ocurrencia.

- 7.- **Aislamiento de la faena:** Consiste en impedir, mediante el aislamiento, la dispersión del agente por todo el lugar de trabajo debido a la mala disposición de los equipos dentro del lugar de trabajo, ya que es frecuente en los trabajadores que laboren cerca de esos equipos, arriesguen innecesariamente su salud.
- 8.- **Análisis de Riesgo:** Aplicación sistemática de la información disponible para la identificación de peligros y la estimación del riesgo sobre los individuos o grupos, propiedad o medio ambiente (no incluye juicios de valor sobre los resultados).
- 9.- **Ambiente de trabajo:** Comprende aquellos factores físicos, químicos, biológicos y sociales que ejercen efectos significativos, y detectables sobre la salud de las personas.
- 10.- **Asesoramiento del Riesgo:** Es el proceso global de análisis, evaluación y control del riesgo.
- 11.- **Aspiración Local:** Es el método de control más importante, consiste en la captación del agente desde su lugar de origen, a fin de mantener en el ambiente de trabajo, una concentración bajo el límite permisible. En este método, el proceso de extracción del agente contaminante se puede efectuar utilizando campanas de captación y sistemas de motor ventilados;

- 12.- Auditoria:** Examen independiente y sistemático para determinar si las actividades y sus resultados corresponden a lo planificado, así como si los requisitos establecidos han sido efectivamente implantados y son los adecuados para cumplir los objetivos establecidos por la organización.
- 13.- Cambio de proceso o método de operación:** se debe utilizar cuando un contaminante o agente no es posible reemplazarlo, para lo cual, debe considerarse la posibilidad de introducir cambios en el proceso o en el método de operación.
- 14.- Concentración ambiental máxima permisible (C.A.M.P.):** Son índices de referencia del riesgo ocupacional expuesto a sustancias contaminantes y a los límites máximos de exposición a agentes físicos en todo lugar de trabajo y se entenderán como el promedio ponderado en el tiempo de una jornada laboral, los cuales sólo podrán excederse momentáneamente siempre que el promedio no sobrepase los valores establecidos en la reglamentación vigente sobre C.A.M.P. i L.M.P. (Límites máximos permisibles).
- 15.- Condición insegura:** Cualquier característica o anomalía que posea un elemento físico o material, que le confiera la capacidad para generar un accidente.
- 16.- Control de Riesgo:** Proceso de decisión / acción para la gestión y/o reducción del riesgo, su implementación, puesta en vigor y

reevaluación periódica, utilizando como datos los resultados del asesoramiento del riesgo.

- 17.- **Dilución por ventilación general;** tiene por objeto diluir el aire contaminado de un lugar de trabajo, mediante la inyección de aire puro al ambiente general, de modo que la concentración del agente quede por debajo del límite permisible.
- 18.- **Elemento de Protección Personal:** Accesorio de uso personal destinado a disminuir las lesiones o prevenir enfermedades que podrían producirse por accidentes del trabajo o por condiciones operativas en el ambiente de trabajo.
- 19.- **Enfermedad profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza el personal y que le produce incapacidad o muerte.
- 20.- **Ergonomía:** Conjunto Interdisciplinario de conocimientos y métodos que se aplicarán para configurar el trabajo a las condiciones fisiológicas, psicológicas y culturales del personal.
- 21.- **Error Humano:** Acciones ejecutadas por diseñadores, operadores o mandos que contribuyen o dan lugar a accidentes.
- 22.- **Evaluación del Riesgo:** Aplicación sistemática de la información disponible para el análisis y valoración del riesgo sobre los individuos o grupos, propiedad o medio ambiente.

- 23.- Factor Humano:** La disciplina que se ocupa del diseño de máquinas, operaciones y ambientes de trabajo de modo que se adecuen a las capacidades y limitaciones humanas.
- 24.- Gestión del Riesgo:** Aplicación sistemática de políticas de gestión, procedimientos y prácticas de trabajo para analizar, valorar y controlar el riesgo.
- 25.- Higiene en el trabajo:** Es la técnica ambiental de tipo ingenieril que se aplicará para prevenir enfermedades profesionales al personal expuesto a los agentes físicos, químicos y biológicos.
- 26.- Incidente:** Suceso no previsto que, en circunstancias ligeramente diferentes, podría haber conducido a un accidente.
- 27.- Jornada Ordinaria de Trabajo:** Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. La duración de jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales (Código del Trabajo Ley 18.629)
- 28.- Lista de Comprobación:** Método de identificación de peligros por comparación con la experiencia, en forma de lista de modos de fallo, condiciones o situaciones peligrosas.

- 29.- Metas:** Conjunto de requisitos detallados de actuación, cuantificados siempre que sea posible, aplicables a la organización o a parte de ésta, que tienen su origen en los objetivos de prevención y que deben cumplirse para alcanzar dichos objetivos.
- 30.- Objetivos:** Conjunto de fines que la organización se propone en cuanto a su actuación en materia de prevención de riesgos laborales, programados cronológicamente y cuantificados en la medida de lo posible.
- 31.- Peligro:** Característica o condición física de un sistema / proceso / equipo / elemento con un potencial de daños a las personas, instalaciones, medio ambiente o una combinación de éstos.
- 32.- Prevención de pérdidas:** Enfoque sistemático para prevenir accidentes o minimizar sus consecuencias en términos de costos.
- 33.- Prevención de Riesgos:** Es la técnica para proteger al hombre de las lesiones o enfermedades que puedan generarse u ocurrir en su ambiente de trabajo.
- 34.- Probabilidad:** Expresión de la posibilidad de ocurrencia de un suceso durante un intervalo de tiempo (generalmente años) o la posibilidad de éxito o fracaso de un suceso en un ensayo o demanda. (Se expresa numéricamente entre el cero, que equivale a imposible y el uno, que equivale a certeza).

- 35.- Riesgo:** Medida del daño a las personas o pérdidas económicas de un suceso peligroso, en términos de probabilidad y magnitud de ese daño o pérdida. También se define como la combinación de la frecuencia o probabilidad (inversa de la frecuencia) y la consecuencia de un suceso peligroso específico.
- 36.- Riesgo Individual:** Frecuencia (generalmente anual) de un suceso o su probabilidad (generalmente por año de exposición), con un resultado de un daño concreto (generalmente muerte) sobre un individuo, como consecuencia de la materialización de peligros específicos.
- 37.- Riesgo Potencial:** Probabilidad de que ocurra un accidente por la actitud deficiente del elemento humano o por alguna condición anormal de los materiales.
- 38.- Riesgo Residual:** Riesgo que persiste después de la implantación de las medidas de corrección propuestas como resultado de un estudio.
- 39.- Riesgo Social:** Relación entre la frecuencia F (generalmente anual) de un suceso y el número de personas N de un conjunto definido, con resultado de un daño concreto (generalmente muerte), como consecuencia de la materialización de peligros específicos.

- 40.- Salud:** Es el completo estado de bienestar físico, mental y social de una persona y no solo la ausencia de enfermedad.
- 41.- Salud Ocupacional:** Tiene por objetivo promover y mantener el más elevado grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previniendo todo daño a la salud que pueda generarse por las condiciones ambientales anormales.
- 42.- Segregación del Personal Expuesto:** Consiste en evitar que los empleados que no directamente con el agente contaminante, se expongan innecesariamente a su acción; este método de control se debe controlar en forma periódica;
- 43.- Sistema de Gestión:** Conjunto de personas, recursos y procedimientos que interactúan de forma organizada, cualquiera que sea el nivel de complejidad para realizar un determinado trabajo o conseguir un objetivo determinado.
- 44.- Sistema de Gestión de Riesgos Laborales e Industriales:** Es el sistema de gestión que tiene como objetivo conseguir evitar todos los daños físicos o a la salud de las personas, a las instalaciones, medioambiente y producción.
- 45.- Sustitución de la Sustancia Contaminante:** Determina la factibilidad de reemplazar el agente contaminante que se esté usando, por otro menos dañino. Aunque esta sustitución no se puede emplear con

mucha frecuencia, siempre debe atenderse esta posibilidad en primer término, teniendo muy en cuenta que la sustancia de reemplazo sea menos tóxica que la que se reemplaza.

46.- Valoración del Riesgo: Proceso por el cual se efectúan juicios de valor sobre la tolerancia del riesgo, sobre las bases del análisis del riesgo y teniendo en cuenta los factores socio-económicos y ambientales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Ley Orgánica de la Dirección General de Aeronáutica Civil N° 16.752, Diario Oficial N° 26.971, FEB. 1968, Santiago-Chile.-
- 2.- Pablo Illanes Frontaura, "El Sistema Empresa, una Visión Integral de la Administración", 5° Edición Actualizada, Editorial Manepa Impresores, Santiago de Chile, Junio 1996.
- 3.- Idalberto Chiavenato, "Administración de Recursos Humanos", Editorial Presencia Ltda.. 1993, Santa Fé de Bogotá, Colombia.
- 4.- sa. Apunte de Curso de Formación de "Especialistas en Recursos Humanos",Fotocopia sin referencia de origen; Escuela Técnica Aeronáutica; se, sc, sf.
- 5.- Tom F.M. Stewart, " Normas Ergonómicas", Enciclopedia de Salud y Seguridad de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Especiales, O.I.T. 1998, Barcelona, España, Editorial Chantal Du Fresney.
- 6.- Tesis de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrador Público, "Participación comunitaria directa: un mecanismo eficaz para el proceso de gestión en la atención primaria de salud", Juan Valeria Quilapán, Univ. Academia de Humanismo Cristiano, 2000

- 7.- Grupo CEAC S.A. y Colaboradores, "Evaluación y Prevención de Riesgos", Prevención de Riesgos Laborales, , Editorial CEAC S.A., Barcelona España. 2000.
- 8.- PLAN NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL, Decreto Supremo N° 156 de Interior, Gobierno de Chile, Oficina Nacional de Emergencia, Ministerio del Interior, Santiago. 2002.
- 9.- Apuntes de Cátedra "Comunicación Administrativa", para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.2002.
- 10.- Claire Renaud, "Recursos Humanos, Comunicación", Consultora de Watson Wyatt.
<http://expansionyempleovd.recoletos.es/edicion/noticia/0,2458,174264,00.html> 12 agosto de 2002.
- 11.- Mery Gallego Franco, "Teoría de Competencias", Apuntes / fotocopia de Cátedra "Diseño y Evaluación de Cargo" para Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, UAHC.
- 12.- Asociación Chilena de Seguridad, Prevención de Riesgos Ocupacionales, Edit. ACHS, Santiago de Chile, S.F.
- 13.- Asociación Chilena de Seguridad, Prevención de Riesgos Profesionales, Manual de curso para comité Paritario de Seguridad y Seguridad, Edit. ACHS., Santiago de Chile, SF.

- 14.- www.achs.cl
- 15.- Harry M. Freeman, "Manual de prevención de la contaminación industrial", Mc Graw-Hill, México, 1998.
- 16.- PRO 12/ 0 00 002 de la Dirección General de Aeronáutica Civil, Procedimiento de los Reglamentos orgánicos y funcionamiento de accidentes de trabajo y enfermedades del Personal de La Dirección General de Aeronáutica Civil, Edit. D.G.A.C., Santiago, SEP.1993.
- 16.- RAM DRH 03, Reglamento Administrativo (Interno) Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo, SE, SC, SF.
- 17.- PRO-DRH 12, Procedimiento de Aplicación y cumplimiento de medidas de protección Radiológica en la D.G.A.C. (2da. Edición), Edit. D.G.A.C., Santiago, JUN. 1991.
- 18.- PRO N° 04/3/AO 0001, Accidentes del Trabajo Personal a Jornal; Edit. D.G.A.C., Santiago, DIC. 1987.
- 19.- PRO N° 04/3/AOO 002, Procedimiento de Señalización de Prevención de Riesgos en el Trabajo y Enfermedades Profesionales; Edit. D.G.A.C.; Santiago, SEP. 1989

- 20.- Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales H. Congreso Nacional; Diario Oficial; Santiago, 01 FEB. 1968.

- 21.- Ley N° 19.345 Sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a Trabajadores del Sector Público.; Diario Oficial; Santiago, 07 NOV. 1994.-

- 22.- Ley N°19.553 Programa de Mejoramiento de la Gestión (P.M.G) para los Servicios Públicos, Modernización del Estado; Diario Oficial; Santiago, 1998.-

- 23.- DFL N°1 Decreto N°148, de la Subsecretaría de Guerra, Ministerio de Defensa Nacional, Santiago, Chile, 1968

- 24.- Decreto Supremo N° 18, certifica la Calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales; Diario Oficial; Santiago, 23 MAR. 1982.

- 25.- Decreto Supremo N° 40, aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. Diario Oficial; Santiago, 07 MAR. 1969.-

- 26.- Decreto Supremo N° 95, modifica DS N°40 de 1969, que aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales. Diario Oficial; Santiago, 16 SEP. 1995.-
- 27.- Decreto Supremo N° 54, aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; Diario Oficial, Santiago, 11 MAR. 1969.-
- 28.- Decreto Supremo N°101, aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, que establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Diario Oficial; Santiago, 07 JUN. 1968.-
- 29.- Decreto N° 110, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; sobre Escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada. Diario Oficial, Santiago, 29 MAY. 1968.-
- 30.- Decreto Supremo N° 168, reglamenta Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el Art. 1 "de la Ley N° 19.345, y Modifica Decreto Supremo N° 54, de 1969; Diario Oficial; Santiago, 10 ENE. 1996.-

31.- Decreto Supremo N°206, modifica el DS N° 54 de 1969, que aprobó el Reglamento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; Diario Oficial; Santiago, 24 OCT. 1970.-

32.- Decreto Supremo N° 745, aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo. Diario Oficial, Santiago, 23 JUL. 1992.-

