



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**SEREMI DE OBRAS PÚBLICAS V REGIÓN VALPARAÍSO:  
GESTIÓN DEL COMITÉ PARITARIO Y SU INFLUENCIA EN LA  
CULTURA PREVENTIVA DE SEGURIDAD DE LOS FUNCIONARIOS**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y  
AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Alumno**

**ALEJANDRA ALCALDE CRUZ**

**Profesor Guía**

**CAROLINA BRAVO MANTEROLA**

**VALPARAISO, DICIEMBRE 2012**

## Agradecimientos

*Cumplir esta meta en mi vida no hubiese sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia, que siempre confió en mí, brindándome todo su cariño, valores y herramientas para luchar por lo que siempre quise. De todo corazón gracias. A mis amigos y compañeros, algunos de ellos están en esta misma etapa, gracias por su apoyo, sin ustedes este proceso hubiese sido muy diferente. A Carolina Norambuena, que siempre me abrió las puertas y siempre con la mejor disposición para ayudarme. A Carolina Bravo por guiarme en este proceso tan importante. A Mario que me dio su granito de arena para colaborar en este trabajo, gracias amigo.*

*Y por último, y no por eso menos importante, a dos personas muy especiales, a Lucy, mi querida madre, gracias por tu amor, esfuerzo, confianza, apoyo incondicional y por tener siempre las palabras precisas para darme fuerzas. Sé que estás orgullosa de mí, así como yo de ti, te amo mamá. Y a Néstor, mi cable a tierra, mi compañero de vida... sin ti este proceso no hubiese sido igual, gracias por tu amor y por creer en mí, es hermoso cerrar este proceso juntos, te amo.*

# Índice

Resumen .....	5
Introducción.....	6
<b>Capítulo I Prevención de Riesgos .....</b>	<b>8</b>
1.1-Concepto de Prevención de Riesgo.....	8
1.2- Accidente laboral, trayecto y enfermedad laboral .....	9
1.3- Consecuencias de los accidentes .....	10
1.4- Misión y Objetivos del Departamento de Prevención de Riesgos del MOP .....	10
1.5- Procedimientos Internos Actuales de Prevención de Riesgos del MOP.....	11
1.6- Marco Legal.....	12
<b>Capítulo II Seremi de Obras Públicas V región.....</b>	<b>13</b>
2.1- Historia .....	13
2.2- Funciones .....	14
2.3- Misión, Valores y Visión.....	15
2.4- Organigrama Seremi de Obras Públicas V región.....	17
2.5- Marco Legal.....	18
<b>Capítulo III Comité Paritario de Higiene y Seguridad .....</b>	<b>19</b>
3.1- Concepto.....	19
3.2- Funciones .....	19
3.3- Constitución del Comité Paritario .....	20
3.4-Organigrama Comité Paritario Seremi Obras Públicas.....	203
3.5- Recomendaciones generales para los funcionarios de la Seremi de Obras Públicas V región.....	24
3.6-Marco Legal.....	25
<b>Capítulo IV Metodología del Estudio .....</b>	<b>26</b>
4.1- Planteamiento del Problema .....	26

4.2- Objetivos .....	26
4.3- Diseño del Estudio.....	27
4.4- Descripción de la muestra .....	27
4.5 Protocolo de la Entrevista y descripción de la Encuesta .....	28
4.5.1. Protocolo de la Entrevista.....	28
4.5.2. Descripción de la encuesta .....	28
4.6- Tabla de vaciado .....	33
<b>CAPÍTULO V Análisis e Interpretación de la Información .....</b>	<b>35</b>
5.1 Aspectos Generales .....	35
5.2- Políticas Generales .....	35
5.3- Sistemas de Información y Difusión de las Políticas .....	37
5.4.- Principales materias de riesgo que se perciben en el Sistema.....	43
5.5.- Participación y Percepción de las actividades del Comité Paritario .....	45
5.6 Síntesis de los resultados obtenidos.....	48
<b>CAPÍTULO VI Propuesta Técnica .....</b>	<b>50</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>52</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>53</b>

## **Resumen**

La Administración Pública constituye una profesión que permite analizar e intervenir en una realidad organizacional en función de la mejora de sus procesos de administración y gestión, ya sea de las personas, sus activos o la producción de bienes y servicios acorde a su naturaleza.

En este contexto, el trabajo de titulación que a continuación se desarrolla, trata de la realidad que se presenta en el Ministerio de Obras Públicas a nivel de la Quinta Región en materia de Prevención de Riesgos, específicamente con relación a la función de los Comités Paritarios como organismos técnicos al interior de una organización, responsables de velar por la seguridad y bienestar de los trabajadores.

## **Abstract**

Public administration comprised a profession which allows analyzing and taking part in a organizational reality according to the improvement of its administration processes and management, either by the people, their assets or goods and services' production in agreement to its nature.

In this context, the following final project deals with the reality shown in the Ministry of Public Works regarding the fifth region on the subject of risk prevention, specifically, with regard to the task of Joint Committees as technical bodies within an organization, responsible for watching over the employees welfare and security.

## Introducción

El tema a tratar en la presente investigación es acerca del desempeño del Comité Paritario de la Seremi de Obras Públicas V región de Valparaíso.

La motivación para realizar este trabajo se debe a la Práctica Profesional realizada en mencionada institución, en donde se pudo observar poco interés por parte de los funcionarios en participar de las actividades de Prevención de Riesgos, a través del hacer del Comité Paritario, no obstante éstas existen y se encuentran normadas como una manera de proteger y prevenir condiciones que alteren la salud de las personas.

Así entonces, el problema de estudio tratado a través del presente trabajo, consiste en La gestión del comité paritario de la Seremi de obras Públicas V región y su influencia en el compromiso con la prevención de riesgos y seguridad laboral, de los funcionarios de la Organización.

En atención a lo anterior, el objetivo general del trabajo es:

Analizar la influencia de la gestión desarrollada por el Comité Paritario de la Seremi de Obras Públicas V Región, en la cultura preventiva de los funcionarios de la organización.

Y los objetivos específicos:

- a. Conceptualizar Prevención de riesgos y su relación con el Comité Paritario.
- b. Describir las acciones desarrolladas por el comité paritario en la Seremi de Obras Públicas V Región.
- c. Identificar el nivel de conocimiento por parte de los trabajadores, acerca de las funciones, objetivos y actividades desarrolladas por el Comité Paritario.
- d. Identificar las necesidades de los funcionarios dependientes de las Direcciones de la Seremi de Obras Públicas V región, en materia de prevención de riesgos.

- e. Determinar la brecha entre las acciones del Comité Paritario y las necesidades de los funcionarios de las Direcciones de la Seremi, en materia de prevención de riesgos
- f. Describir la relación funcional, entre el Comité Paritario y el Profesional de Prevención de riesgos, desde la perspectiva de los funcionarios.
- g. Determinar la relación entre gestión del Comité Paritario y el compromiso con la prevención de riesgos y seguridad laboral de los funcionarios de las Direcciones de la Seremi de Obras Públicas de la V Región.

En atención a los objetivos mencionados, el primer capítulo del trabajo abarcará materias de Prevención de Riesgos de manera general y por otro lado de manera particular, enfocándose en las medidas de prevención por parte del Ministerio de Obras Públicas.

El segundo capítulo presentará información del Servicio Público, la Seremi de Obras Públicas V región. Se detallarán los aspectos relevantes, el organigrama (el cual incluirá solamente las Direcciones que se aplicarán los instrumentos de recopilación de datos), su misión, visión y objetivos, así también sus funciones.

El tercer Capítulo se enfocará en la función que cumplen los Comités Paritarios, la constitución de sus integrantes, el lugar que ocupa como organismo técnico dentro de la Seremi de Obras Públicas.

Se continúa con el capítulo de Metodología de la Investigación, análisis e interpretación de la Información, para finalizar con una propuesta técnica y conclusiones.

# CAPÍTULO I

## Concepto de Prevención de riesgos

*“Se estima que unos 160 millones de personas en el mundo sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. Se ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección.”<sup>1</sup>*

### 1.1- Definición de Prevención de Riesgo

Prevención de riesgo se define como anteponerse a una situación que cause daño e implica investigar, identificar y controlar los posibles riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos.

Se divide en dos materias: Higiene industrial y Seguridad industrial. La higiene industrial tiene como objetivo controlar y evitar las enfermedades profesionales, en cambio la seguridad industrial se encarga de eludir los accidentes. Por ende el concepto de Prevención de Riesgos es evitar ambos.

Existe el seguro obligatorio contra riesgos y accidentes laborales, el cual estipula que las siguientes personas están sujetas a él, y son:

- “Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices

---

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

- Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado
- Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel
- Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares
- Todos los estudiantes por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional”<sup>2</sup>

## **1.2- Accidente laboral, trayecto y enfermedad laboral**

Por accidente se entiende aquel acontecimiento que cause daño a una persona, sea este permanente o temporal, pudiendo provocar la muerte, inhabilidad o enfermedad durante la realización de sus funciones en la jornada laboral, la que también incluye el traslado o trayecto hacia o desde la institución.

Los accidentes por trayecto, son los que implica la ida o regreso del empleado desde su hogar hacia el lugar de trabajo, independiente de cómo se moviliza la persona, ya sea, en auto propio, locomoción pública, caminando, etc. Teniéndose el derecho de ser atendido bajo la responsabilidad de la ley de accidentes de trabajo. Por otro lado, el trayecto debe ser directo, es decir, si la persona en la ida al lugar de trabajo o al regresar a su hogar (entendiéndose como hogar a la habitación) se desvía ya no es considerado accidente laboral.

La enfermedad profesional, que es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Art. 2° y 3° de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio del trabajo y previsión social.

<sup>3</sup> <http://www.prevencionchile.cl/wp/enfermedad-profesional>

### 1.3- Consecuencias de los accidentes

Trabajadores	Empresa
Lesiones	Ausentismo
Pérdida de ingresos	Retraso en la producción o ejecución de labores
Trastornos (propios como familiares)	Baja de calidad en los servicios entregados o bienes producidos
Incapacidad temporal o permanente	Pérdida de dinero si se necesita reemplazo de la persona ausente por concepto de capacitación
Invalidez	Pérdida de Capital Humano
Fallecimiento	Pérdida de Capital Humano

Es importante señalar que las organizaciones o empresas para prevenir lo anteriormente descrito deben tomar medidas correctivas y medidas preventivas. Las primeras son las encargadas de corregir y evitar que vuelva a suceder un hecho desfavorable para el trabajador o trabajadores, por otro lado las medidas preventivas son la forma sistemática de enmendar los posibles accidentes antes de que generen daño.

### 1.4- Misión y Objetivos del Departamento de Prevención de Riesgos del MOP

#### ➤ Misión

“La misión del Departamento de Prevención de Riesgos del MOP es asesora y proporcionar apoyo a la gestión del Ministerio en estas materias, a través de políticas, normas, sistemas y procedimientos orientados a disminuir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de salvaguardar la integridad física y síquica de nuestros funcionarios y bienes patrimoniales de la Institución, en el marco de la legislación vigente, como asimismo supervisar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos de las empresas contratistas que labora para el MOP.”<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Ministerio de Obras Públicas y ACHS, Manual de Prevención de Riesgos, pág. 13

### ➤ **Objetivos**

- “Proteger a los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, mediante acciones preventivas, evitando además el deterioro de los recursos materiales existentes.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes y enfermedades profesionales y el control de los agentes de los riesgos ocupacionales.
- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios en sus lugares de trabajo y motivarlos para que sean los principales gestores de su seguridad.
- Establecer los mecanismos para asegurar que todos los funcionarios del MOP se sientan comprometidos y contribuyan eficazmente con la prevención de riesgos.
- Contribuir a crear una cultura preventiva en todos los funcionarios del MOP y sus contratistas, para disminuir la siniestralidad y mejorar la productividad.”<sup>5</sup>

### **1.5- Procedimientos Internos Actuales de Prevención de Riesgos del MOP**

En el Ministerio de Obras Públicas existe un reglamento interno que se entrega a cada funcionario con el fin de se informe en el caso de que sufra un accidente.

- En caso de **Enfermedad Profesional**, es decir, de que el trabajador sufra malestares o dolencias causados por el desempeño de sus funciones, éste debe dirigirse o comunicarlo al experto en prevención de riesgos, el cual debe encargarse de que se le practiquen los exámenes necesarios.
- En caso de **Accidente de Trabajo**, el accidentado debe comunicarle a su jefe directo lo ocurrido y no esperar a que la lesión se agrave y deberán trasladar al funcionario (si este no lo puede realizar de manera individual) a cualquier centro de atención de la Asociación Chilena de Seguridad para la pronta atención. El trabajador deberá presentarse en la ACHS con la respectiva DIAT (denuncia individual de accidente del trabajo) o con su tarjeta de identificación MOP o con otro documento que acredite que es funcionario del MOP.

---

<sup>5</sup> Ídem op. cit 4

- En caso de **Accidente de Trayecto**, el funcionario debe concurrir de inmediato al centro de atención de la ACHS, o en el caso de que estuviese más cerca cualquier otro servicio de salud hacerlo con su tarjeta de identificación del MOP, por consiguiente debe informar a su jefe directo lo ocurrido.

## **1.6- Marco Legal**

- Ley N° 16.744 Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión social
- D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión social
- DS N°54 el cual aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- D.S. N° 594 Condiciones sanitarias y ambientales de Ministerio de Salud

## Capítulo II

### Seremi de Obras Públicas de la V región de Valparaíso

#### 2.1- Historia

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) tuvo sus inicios en el año 1887, bajo el mandato del Presidente José Manuel Balmaceda, en ese período recibió el nombre de “Ministerio de Industria y Obras Públicas”, siendo su primer Ministro Pedro Montt Montt. Para el año 1888 se creó la Dirección de Obras Públicas con el objetivo de velar, analizar, y erigir las obras del país. La comisión de puertos tuvo su origen en 1910, que para el año 1945 progresó a Departamento de Puertos, pero que hoy en día recibe el nombre de Dirección de Obras Portuarias (desde 1953). Un poco más tarde para el año 1914 se creó la oficina de regadío, la que actualmente se conoce como la Dirección de Obras Hidráulicas. En 1925 se creó el Departamento de Caminos, el cual en 1953 pasó a llamarse Dirección de Vialidad, nombre que actualmente ocupa. Para el mismo año (1953) se creó la Dirección de Planeamiento, en 1964 la Dirección de Aeropuertos, la Dirección de Contabilidad y Finanzas en 1970 aunque ya en 1888 se denominaba Sección de Contabilidad.

A lo largo de los 125 años de funcionamiento del Ministerio de Obras Públicas ha recibido considerables cambios en su nombre.

Nombre	Período
Ministerio de Industria y Obras Públicas	1887-1910
Ministerio de Industria, Obras Públicas y Ferrocarriles	1910-1924
Ministerio de Obras y Vías públicas	1924-1925
Ministerio de Obras Públicas, Comercio y Vías de Comunicación	1925-1927
Ministerio de Fomento	1927-1942
Ministerio de Obras Públicas y Vías de comunicación	1942-1953
Ministerio de Obras Públicas	1953-1967
Ministerio de Obras Públicas y Transporte	1967-1974
Ministerio de Obras Públicas	1974-2000
Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Telecomunicaciones	2000-2006
Ministerio de Obras Públicas	2006-Actualidad

Pero no es hasta el año 1974 que se crean las Seremis (Secretarías Regionales Ministeriales), es decir, transcurrieron 87 años desde la creación del Ministerio para que hubiese organismos desconcentrados territorialmente, pero centralizados funcionalmente y económicamente, que cumplieren con los objetivos y lineamientos del respectivo Ministerio a nivel regional en nuestro país.

## 2.2- Funciones

Como todo servicio u organismo público la SEREMI de Obras Públicas de la V región debe satisfacer las necesidades de la Comunidad de manera continua, y es por ello que han sido creadas, para estar más cerca de las exigencias locales del país.

Cabe mencionar, que la Secretaria Regional Ministerial a pesar de estar subordinado al nivel central (Ministerio) debe siempre colaborar con el Intendente de la respectiva región, al cual también debe supeditarse “en todo lo relativo a la elaboración, ejecución y coordinación de las políticas, planes, presupuestos, proyectos de desarrollo y demás materias que sean de competencia del gobierno regional”<sup>6</sup>

A todas las Secretarías Regionales Ministeriales les corresponden las mismas funciones sin perjuicio alguno, y son las siguientes:

- “Coordinar, supervigilar y fiscalizar los Servicios Operativos Sectoriales de la Región respectiva dependientes del Ministerio de Obras Públicas, e informar al Ministro sobre el cumplimiento de las disposiciones técnicas, legales, reglamentarias, contables y administrativas en el funcionamiento de dichos Servicios”<sup>7</sup>
- “Supervigilar e informar acerca de las obras de infraestructura pública, así como de las inversiones correspondientes.
- Informar al Ministro sobre el cumplimiento de planes y programas de obras nacionales, interregionales y regionales.
- Aprobar los programas regionales de conservación, de mantención y de explotación de los servicios operativos regionales dependientes del Ministerio.

---

<sup>6</sup> Art. 62° de la Ley nº 19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración regional

<sup>7</sup> Art. 61° nº 1 del DFL nº 850 de 1997

- Ejecutar las políticas regionales y coordinar la labor de los servicios de su sector de acuerdo con las instrucciones del Intendente Regional y con las normas técnicas del Ministerio.
- Participar en la elaboración de los planes de desarrollo regional.
- Preparar el anteproyecto de presupuesto y balance anual del sector para ser remitido a la Secretaría Regional de Planificación y Cooperación.
- Proponer al Intendente Regional el programa anual de trabajo del sector en la región y mantenerlo informado sobre su cumplimiento.
- Desempeñar las funciones que contemplen las leyes y reglamentos orgánicos del Ministerio.
- El Secretario Regional Ministerial de Obras Públicas, junto a los demás SEREMIS, integra el Gobierno regional que encabeza el Intendente, a quien asesoran y con quién deciden los programas de desarrollo regional.”<sup>8</sup>

### 2.3- Misión, Valores y Visión

Es importante señalar que tanto para las Seremis de todo el territorio nacional como para el Ministerio de Obras Públicas, La Misión, Visión y Valores son idénticos. Las Seremis al ser organismos Centralizados y solamente Desconcentrados territorialmente deben subordinarse a las directrices del Nivel Central.

#### ➤ Misión

“Recuperar, fortalecer y avanzar en la provisión y gestión de obras y servicios de infraestructura para la conectividad, la protección del territorio y las personas, la edificación pública y el aprovechamiento óptimo de los recursos hídricos; asegurando la provisión y cuidado de los recursos hídricos y del medio ambiente, para contribuir en el desarrollo económico, social y cultural, promoviendo la equidad, calidad de vida e igualdad de oportunidades de las personas.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> <http://www.mop.cl/Regiones/Paginas>

<sup>9</sup> <http://www.mop.cl/acercadelmop/Paginas/ValoresMisionyVision.aspx>

➤ **Valores**

Los Valores que promueve el Organismo son la transparencia, el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en sus servicios, siempre anhelando el bienestar del país.

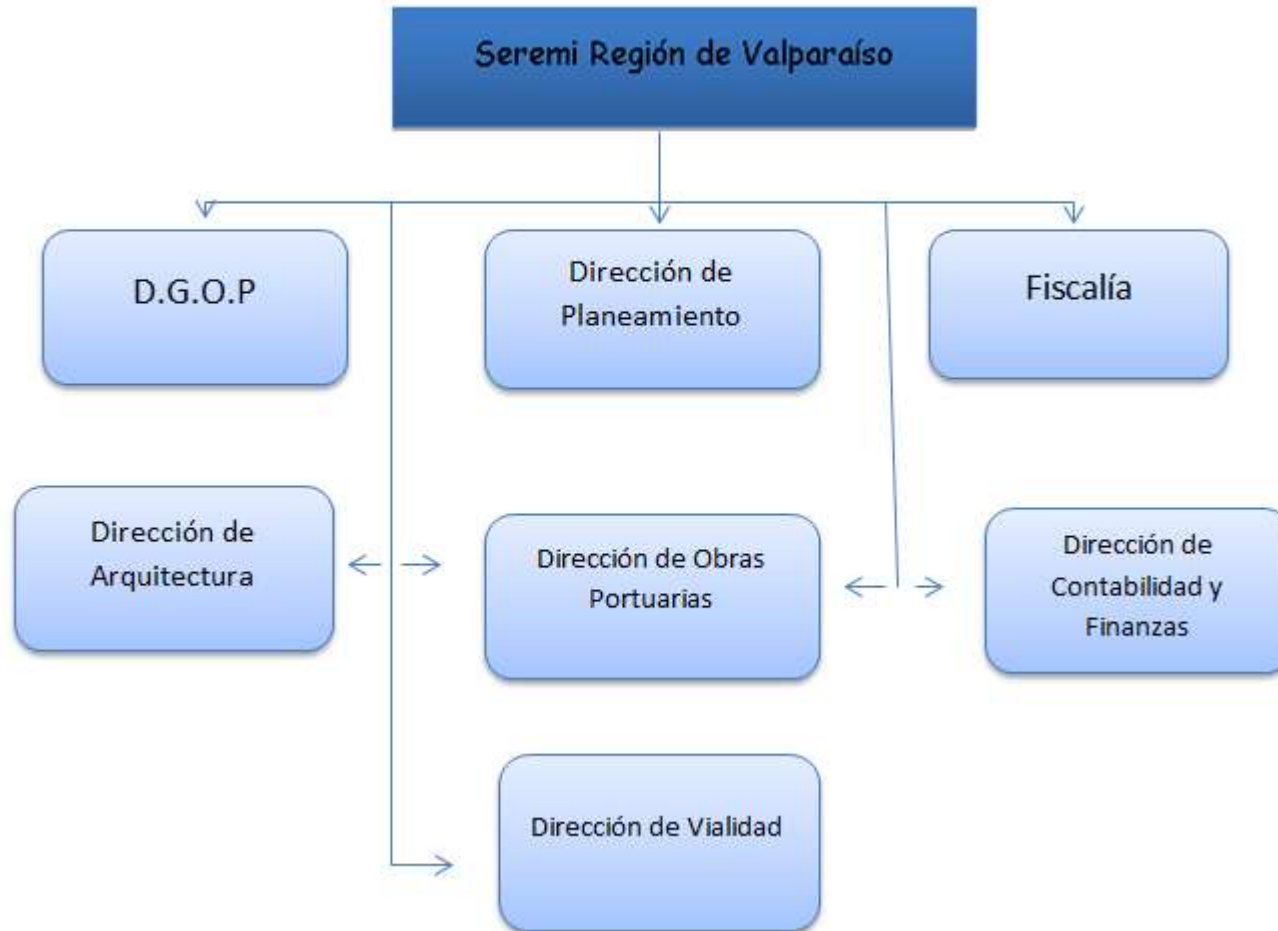
➤ **Visión al año 2025**

“Contribuir a la construcción de un país integrado, inclusivo y desarrollado, a través de los estándares de servicio y calidad, eficiencia, sustentabilidad y transparencia con que provee las obras y servicios de infraestructura y cautela el equilibrio hídrico que el país requiere, articulando los esfuerzos públicos y privados, mediante un proceso de planificación territorial participativo, orientado a las necesidades de la ciudadanía, con personal calificado y comprometido, en un clima que promueve la excelencia, el trabajo en equipo, el desarrollo personal e institucional y la innovación.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ídem op. Cit 5

## 2.4- Organigrama Seremi de Obras Públicas V región Valparaíso



## **2.5- Marco Legal**

- La Secretaria Regional Ministerial de Obras Públicas V región (SEREMI) actúa bajo el DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 850 título IV del artículo 54° en adelante, el cual fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la LEY 15.840 del año 1964.
- DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 206 del año 1960, que trata materias sobre la construcción de caminos y carreteras.

## Capítulo III

### Comité Paritario de Higiene y Seguridad

#### 3.1- Concepto

Un Comité Paritario es un organismo, elemento o unidad que forma parte de una organización o empresa, sea ésta privada o pública, que se encarga de velar por la seguridad y bienestar de los trabajadores que conforman dicha institución.

Debe ser capaz de detectar los posibles riesgos a los que estén expuestos los miembros de una empresa u organización, e instruir a los mismos acerca de cómo prevenir enfermedades y/o accidentes laborales.

“En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”<sup>11</sup>

Los Comités Paritarios surgieron en el año 1969, y desde ese entonces que es obligatorio que toda empresa o institución deba poseer al menos uno (con más de 25 trabajadores) formando parte de ella como si fuese otro departamento o unidad.

“El éxito de un Comité, depende de muchas variables, Desde la sensibilidad por la seguridad, interés en trabajar, conocimiento, creer en el trabajo en equipo y contar con el apoyo de la Empresa en su conjunto.”<sup>12</sup>

#### 3.2- Funciones

Las Funciones de todos los Comités Paritario tanto de empresas privados o públicas, servicios públicos, agencias, faenas, etc. son:

- “Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

---

<sup>11</sup> Art. 66° de la ley n° 16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>12</sup> <http://www.sigweb.cl/sitio/informacion-tecnica/comites-paritarios/>

- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.”<sup>13</sup>

Con lo mencionado anteriormente cabe hacer algunas aclaraciones, como por ejemplo, independiente de las funciones descritas el comité tiene la obligación de realizar visitas reiteradas al lugar de trabajo de los empleados, ya sea en la misma institución o a otros establecimientos o sucursales de la misma (institución o empresa) verificando que se estén cumpliendo las medidas impuestas por este ente (Comité). De no ser así tienen la facultad de comunicar las instrucciones pertinentes en el mismo momento. Por otro lado, debe realizar una clasificación de los problemas alguna vez encontrados en base a la importancia y magnitud.

Las empresas o instituciones que no posean Departamento de Prevención de Riesgos deberán tener un registro intachable de todos los accidentes ocurridos, con fecha, nombre de los afectados, lugar, etc.

### **3.3- Constitución del Comité Paritario**

Todo Comité Paritario debe estar constituido por representantes de los trabajadores y también por representantes patronales, de los cuales deben ser tres por parte de los trabajadores y tres representantes patronales y además deben existir suplentes por cada miembro titular.

Si la Institución o Empresa tuviese varias sucursales en cada una de ellas debe existir un Comité Paritario.

“La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la

---

<sup>13</sup> Art.24 ° del Decreto N° 54 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.”<sup>14</sup>

Para la elección de los representantes de los trabajadores de la Empresa o Institución se realizará una votación solicitada por el Presidente del Comité Paritario en la cual todos los trabajadores tienen el derecho de participar.

Si existiese empate en la votación para la vacante de titular o suplente, se solucionará mediante sorteo.

“Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquiera causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique.”<sup>15</sup>

“Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones”<sup>16</sup>

#### Requisitos para ser Representante de los Trabajadores:

- Ser mayor de 18 años
- Saber leer y escribir
- Trabajar actualmente en la empresa, institución o sucursal
- Llevar al menos 1 año de antigüedad en la empresa
- Poseer conocimientos sobre prevención de riesgos acreditándolo con un curso o haber pertenecido al Departamento de prevención de riesgos de la empresa
- Ser funcionario de planta o a contrata, en el caso de la administración pública

---

<sup>14</sup> Art. 4° del Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

<sup>15</sup> Art. 8° del Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

<sup>16</sup> Art. 15° del Decreto N° 54 del Ministerio del trabajo y Previsión Social

Con los requisitos antes mencionados la empresa o institución se asegura de que las personas (trabajadores) que conforman el comité paritario sean responsables en su labor y que tengan conocimientos sobre las funciones de éste, ya que en uno de sus requisitos lo deja estipulado. Por otro lado, los representantes patronales son designados.

El o los Comités de la empresa o institución tienen la facultad de hacer lo necesario para realizar sus funciones, y es deber de la organización a la que pertenezca otorgarles todas las herramientas y facilidades para llevar a cabo sus cometidos. Pero también tienen la obligación de que sus integrantes (representantes de los trabajadores y representantes patronales) se reúnan al menos una vez por mes, pero de manera informal pueden reunirse las veces que los trabajadores lo soliciten o el caso lo amerite por motivo de algún accidente grave. Las mencionadas reuniones deben ser en horario de trabajo, y de no ser así se cuentan las horas de las sesiones como horas extraordinarias para los trabajadores.

#### Cese de Funciones:

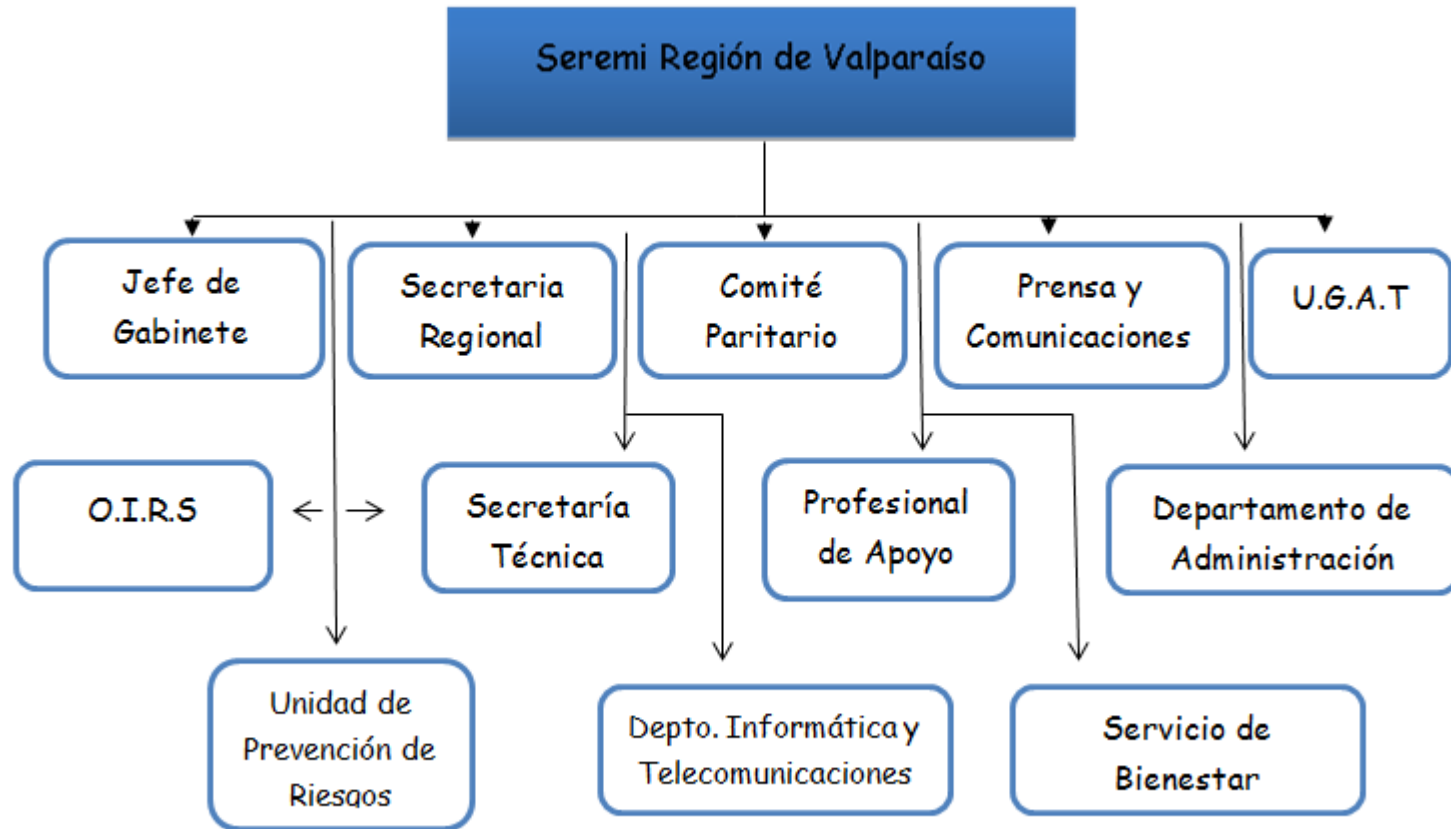
Es importante señalar con anterioridad que el cargo como miembro del comité paritario es por dos años y dejarán de formar parte del mismo por:

- “Dejar de prestar servicios en la respectiva empresa
- Cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Art. 21° del Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

### 3.4- Organigrama Comité Paritario de la Seremi de Obras Públicas V región



### **3.5- Recomendaciones generales para los funcionarios de la Seremi de Obras Públicas V región**

Aún existe la creencia de que las oficinas son lugares de trabajo seguro y cómodo, en donde las condiciones son perfectas y las personas que ahí laboran no están expuestas a sufrir accidentes. Sin embargo, las lesiones sufridas son graves y muchas veces incómodas para todos los afectados. Por lo mismo, el comité paritario de la seremi de obras públicas de la V región instruye a los trabajadores a adoptar medidas básicas de prevención adecuadas con el fin de evitar probabilidades de accidentes.

#### ➤ Orden y Aseo

El orden se refiere a mantener los escritorios a una debida distancia en donde las personas puedan circular entre ellos, en donde la mencionada distancia no puede ser inferior a 90 cm. En las respectivas oficinas deben existir señaléticas que prohíban fumar, y a la vez es deber de los funcionarios mantener el lugar con ventilación y de informar a sus superiores acerca de cualquier equipo o mueble que esté en mal estado. Y es muy importante mantener una postura adecuada mientras se trabaja con computadores.

#### ➤ Evitar accidentes por golpes

Esto significa que se deben mantener puertas de estantes, cajones y de muebles en general cerrados, para evitar golpes y caídas. Usar adecuadamente las escaleras, evitando conversar con otras personas o leer.

#### ➤ Evitar accidentes o riesgos por incendios

Se prohíbe fumar en lugares cerrados y cerca de máquinas, como lo son equipos computacionales, impresoras y fotocopadoras.

#### ➤ Plan de evacuación

Existen planos de evacuación en las dependencias, las cuales se deben aplicar en caso de incendios, terremotos u otra eventualidad. Para aquello, el comité paritario capacita a los trabajadores efectuando simulacros.

### **3.6-Marco Legal**

- DECRETO SUPREMO N° 54 del Ministerio del trabajo y Previsión Social
- LEY N° 16.744 Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión social
- D.S. N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión social

## Capítulo IV

### Metodología del Estudio

#### 4.1- Planteamiento del Problema

La gestión del comité paritario de la Seremi de obras Públicas V región y su influencia en el compromiso con la prevención de riesgos y seguridad laboral, de los funcionarios de la Organización.

#### 4.2- Objetivos

➤ **Objetivo General**

Analizar la influencia de la gestión del Comité Paritario de la Seremi de Obras Públicas V región, en el compromiso con la prevención de riesgos y seguridad laboral de los funcionarios de la organización.

**Objetivos específicos:**

1. Conceptualizar Prevención de riesgos y su relación con el Comité Paritario.
2. Describir las acciones desarrolladas por el comité paritario en la Seremi de Obras Públicas V Región.
3. Identificar el nivel de conocimiento por parte de los trabajadores, acerca de las funciones, objetivos y actividades desarrolladas por el Comité Paritario.
4. Identificar las necesidades de los funcionarios dependientes de las Direcciones de la Seremi de Obras Públicas V región, en materia de prevención de riesgos.
5. Determinar la brecha entre las acciones del Comité Paritario y las necesidades de los funcionarios de las Direcciones de la Seremi, en materia de prevención de riesgos

6. Describir la relación funcional, entre el Comité Paritario y el Profesional de Prevención de riesgos, desde la perspectiva de los funcionarios.
7. Determinar la relación entre gestión del Comité Paritario y el compromiso con la prevención de riesgos y seguridad laboral de los funcionarios de las Direcciones de la Seremi de Obras Públicas de la V Región.

#### **4.3- Diseño del Estudio**

El presente estudio es del tipo exploratorio-descriptivo, exploratorio ya que no existen antecedentes en esta materia en la organización y descriptivo porque se busca establecer una relación causa-efecto entre gestión de la prevención y compromiso con ella por parte de los funcionarios de las diferentes Direcciones de la Seremi de Obras Públicas de la V Región.

#### **4.4- Descripción de la muestra**

En la comuna de Valparaíso se ubica el Comité Paritario Regional con la mayoría de los funcionarios y también reside el Departamento de Prevención de Riesgos, que constituyen el contexto de estudio para el presente trabajo, y por ende, donde se aplicarán los instrumentos de recopilación de información.

Por cada Unidad y Departamento se seleccionó una muestra estratificada correspondiente al 25% de los funcionarios de cada oficina, para así obtener una muestra proporcionalmente representativa de la realidad de Valparaíso, complementando con una entrevista aplicada a la Presidenta del Comité Paritario y al Profesional de Prevención de Riesgos de la entidad.

El 25% de los funcionarios significa una cantidad de 34 encuestados, los que representan a un universo de 136 los funcionarios, los que se encuentran ubicados en las dependencias del edificio Intendencia, en donde existen ocho Direcciones.

## **4.5 Protocolo de la Entrevista y descripción de la Encuesta**

### **4.5.1. Protocolo de la Entrevista**

La presente entrevista se realizará al Profesional de Prevención de Riesgos de la Seremi de Obras Públicas V región, Pedro Montero, y a la Presidenta del Comité Paritario Regional de la misma institución, Raquel García, con el fin de obtener el punto de vista de los profesionales del tema a investigar.

**1.- ¿Cómo percibe Ud. la participación de los funcionarios, en promedio, en las actividades y capacitaciones que se realizan?**

**2.- ¿Qué es lo más sencillo y a la vez más complicado de instruir a los funcionarios?**

**3.- ¿Cuáles son los medios que utilizan para transmitir a los funcionarios las directrices del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario?**

**4.- ¿Quién o Quienes se encargan de supervisar que se cumplan mencionadas directrices?**

**5.- ¿Qué ocurre cuando los funcionarios NO cumplen con lo estipulado?**

### **4.5.2. Descripción de la encuesta**

La presente encuesta tiene por objetivo captar el punto de vista de los funcionarios de la Seremi de Obras Públicas V región, del Comité Paritario de su organización, así poder comparar ambos instrumentos.

## **I. Conocimiento de la Políticas Generales**

**1.- ¿Cree Ud. que realiza sus labores en un ambiente seguro y libre de accidentes?**

**a) Sí**

**b) No**

**¿Por qué? \_\_\_\_\_**

**2.- ¿Conoce Ud. los objetivos del Comité Paritario?**

**a) Sí**

**b) No**

## **II Sistemas de Información y Difusión de las Políticas**

**3.- ¿Ha recibido Ud. información o indicaciones acerca de cómo prevenir accidentes laborales?**

**a) Sí**

**b) No**

**4.- ¿Presta Ud. atención a las señaléticas distribuidas en las dependencias de su lugar de trabajo, que hacen referencia a evitar accidentes y/o mantener la higiene?**

**a) Sí**

**b) No**

**¿Quién supervisa lo anteriormente expuesto?**

---

---

**5.- ¿Ha sufrido Ud. algún tipo de accidente o molestia por falta, omisión o error del Comité Paritario?**

**a) Sí**

**b) No**

6.- ¿Siente Ud. que sus necesidades básicas de higiene y seguridad son cubiertas por el Comité Paritario?

a) Sí

b) No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7.- ¿Aplica Ud. en sus actividades cotidianas, en la jornada laboral, las indicaciones que le estipula el Comité Paritario para evitar accidentes o contaminaciones?

a) Sí

b) No

¿Quién supervisa lo anteriormente expuesto?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **III Principales Materias de riesgo que se perciben en el Sistema**

8.- ¿El ambiente donde Ud. realiza sus labores está libre de contaminaciones, tales como: basura, ruido, humo de cigarrillo, etc.?

a) Sí

b) No

9.- Es conocido que las jornadas laborales en una oficina pueden causar molestias corporales, por el hecho de pasar horas en una misma posición. ¿Realiza Ud. algún tipo de ejercicio para evitar estas dolencias?

a) Sí

b) No

#### **IV Participación y Percepción**

10.- Su participación en las siguientes instancias que planifica el Comité Paritario. Complete

<b>Actividad</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>¿Por qué?</b>
<b>Charlas</b>				
<b>Capacitaciones</b>				
<b>Talleres</b>				

**Conteste la siguiente pregunta si lleva 10 años o más trabajando para la Seremi de Obras Públicas V región de Valparaíso.**

**11.- ¿Qué percepción posee Ud. acerca del actual Comité Paritario? ¿Puede observar diferencias y/o cambios en los últimos 10 años en la gestión?**

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 4.6- Tabla de vaciado

Preguntas	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10.1			10.2			10.3		
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)		
Encuestados	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)		
1		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
2		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
3		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
5		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
6		X		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
7		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
8		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
9		X		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
10	X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
11	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
12	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
13	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
14		X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Subtotales D. Vialidad	5	9	9	5	12	2	14	0	0	14	7	7	8	6	9	5	8	6	2	7	5	1	10	3	0	9	5
	36%	64%	64%	36%	86%	14%	100%	0%	0%	100%	50%	50%	57%	43%	64%	36%	57%	43%	14%	50%	36%	7%	72%	21%	0%	64%	36%
15	X			X	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
16	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
17	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
18	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
19	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Subtotales D. Arquitectura	5	0	2	3	5	0	4	1	0	5	5	0	3	2	2	3	1	4	0	3	2	0	4	1	0	2	3
	100%	0%	40%	60%	100%	0%	80%	20%	0%	100%	100%	0%	60%	40%	40%	60%	20%	80%	0%	60%	40%	0%	80%	20%	0%	40%	60%

20	X			X	X		X		X		X	X		X	X		X		X		X		X					
21	X			X	X		X		X		X	X		X	X		X		X		X		X					
22		X		X	X		X		X		X	X		X	X		X		X		X		X					
23		X		X	X		X		X		X	X		X	X		X		X		X		X					
Subtotales D. Obras Portuarias	2	2	0	4	4	0	4	0	1	3	1	3	1	3	1	3	0	2	2	0	2	2	0	1	3			
	50%	50%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	25%	75%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	25%	75%			
24	X			X			X			X			X			X			X			X						
25	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
26	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
27	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
Subtotales Seremi	4	0	3	1	4	0	4	0	0	4	3	1	4	0	4	0	3	1	1	3	0	2	1	1	1	2	1	
	100%	0%	75%	25%	100%	0%	100%	0%	0%	100%	75%	25%	100%	0%	100%	0%	75%	25%	25%	75%	0%	50%	25%	25%	25%	25%	50%	25%
28	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
29	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
30	X			X			X			X	X			X			X			X			X					
Subtotales D. Contabilidad y Finanzas	3	0	3	0	3	0	3	0	0	3	3	0	3	0	2	1	3	0	1	1	1	2	1	0	2	1	0	
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	67%	33%	100%	0%	33%	33%	33%	67%	33%	0%	67%	33%	0%	
31	X			X			X			X			X			X			X			X			X			
32	X			X			X			X			X			X			X			X			X			
Subtotales D. Planeamiento	2	0	2	0	1	1	2	0	0	2	0	2	1	1	2	0	1	1	0	0	2	0	1	1	0	0	2	
	100%	0%	100%	0%	50%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	50%	50%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	
33	X			X			X			X	X			X			X			X			X			X		
Subtotales D. General Obras Públicas	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
34	X			X			X			X	X			X			X			X			X			X		
Subtotales D. Fiscalia	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
	100%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
TOTALES	23	11	20	14	31	3	33	1	1	33	21	13	21	13	22	12	17	17	4	17	13	5	20	9	3	16	15	
	68%	32%	59%	41%	91%	9%	97%	3%	3%	97%	62%	38%	62%	38%	65%	35%	50%	50%	12%	50%	38%	15%	59%	26%	9%	47%	44%	

## **CAPÍTULO V**

### **Análisis e Interpretación de la Información**

#### **5.1 Aspectos Generales**

La encuesta realizada a 34 funcionarios, correspondiendo esta cifra al 25% del total del personal de la Seremi de Obras Públicas V región, seleccionando a las Direcciones de Vialidad, Arquitectura, Obras Portuarias, Seremi, Contabilidad y Finanzas, Planeamiento, Obras Públicas y Fiscalía; consistió en captar diversos aspectos los que se consideraron como variables del estudio, para poder obtener información relevante en función de los Objetivos del estudio.

Estos aspectos consisten en lo siguiente:

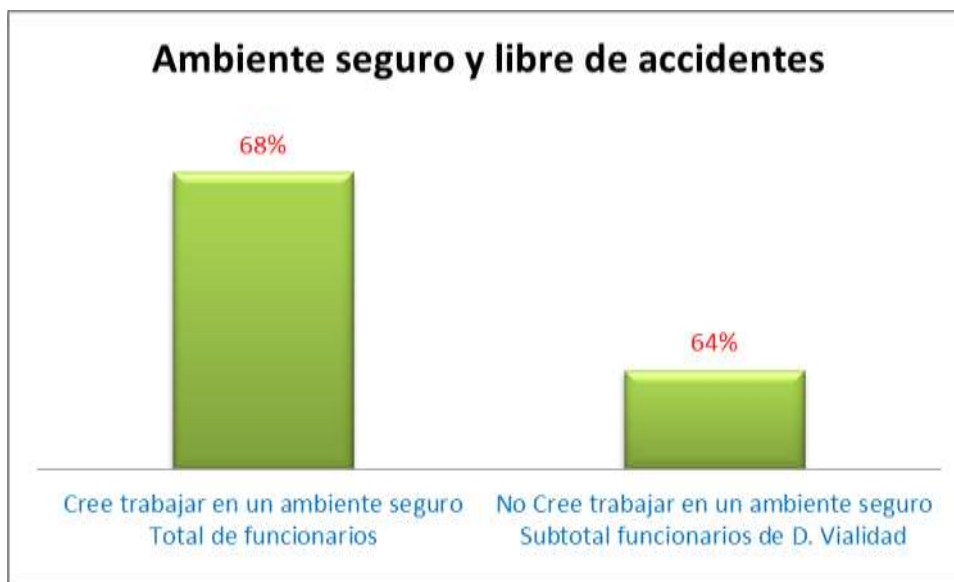
- Políticas Generales
- Sistema de Difusión
- Principales materias de riesgo
- Participación y Percepción

#### **5.2- Políticas Generales**

La directriz “Políticas Generales” tiene por objetivo recopilar información acerca del conocimiento por parte de los funcionarios sobre el Comité Paritario. Se efectuaron dos preguntas, la primera es mixta (abierta y cerrada), con el fin de captar si realmente los funcionarios realizan sus labores en un ambiente limpio y seguro, lo cual resultó bastante interesante, ya que un porcentaje relevante no contestó el porqué de la pregunta. La segunda pregunta es cerrada, la cual tiene como fin dimensionar si los encuestados conocen los objetivos generales del comité paritario.

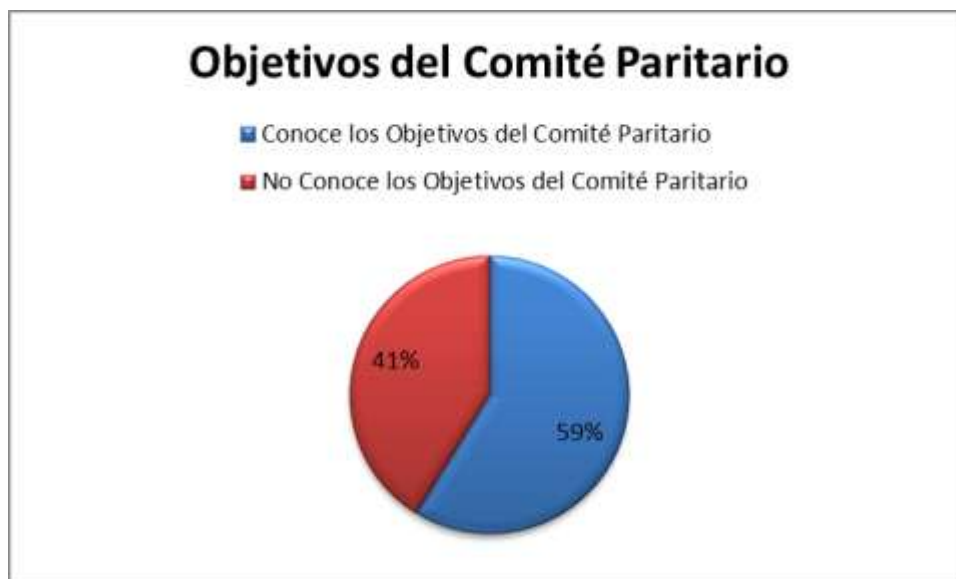
Así entonces con relación a la pregunta de Ambiente seguro y libre de accidentes se obtuvo que:

Un 68% de los encuestados respondió que el lugar donde desempeña sus labores es seguro y se encuentra libre de accidentes, sin embargo es importante señalar que los encuestados en la Dirección de vialidad, 14 funcionarios en total correspondiendo a la vez al 41% del total de la muestra, señalaron en su mayoría (64%) que no consideran que el ambiente donde realizan sus funciones sea seguro, indicando en el porqué de la pregunta que poseen poco espacio para desplazarse, que existe material de oficina (como cajas y archivadores) que obstruye el paso y que existe hacinamiento en sus oficinas.



Luego, respecto del nivel de Conocimiento de los Objetivos del Comité Paritario, por parte de los funcionarios de las diferentes Direcciones se obtuvo que:

El 59% del total de los encuestados respondió que sí conocía los Objetivos del Comité, sin embargo no es un porcentaje extremadamente apartado al otro 41% que señaló no conocerlos. Por otro lado, es importante mencionar que el 100% de los encuestados en la Dirección de Obras Portuarias señaló no conocer los objetivos, si bien se encuestó a 4 personas, las que correspondían al 25% de respectiva Dirección, es interesante que ninguno haya respondido positivamente.



### 5.3- Sistemas de Información y Difusión de las Políticas

Ésta directriz se enfoca en captar si los funcionarios han recibido la correcta información acerca del cómo prevenir accidentes durante su jornada laboral, por consiguiente si la información otorgada tiene un seguimiento de control o vigilancia.

Por otro lado, conocer si el comité paritario ha fallado en éste objetivo de difusión a tal punto de que algún funcionario hubiese sufrido un accidente laboral, y finalmente se considera qué tan importante son las señaléticas distribuidas en el lugar de trabajo.

Se considera relevante en este aspecto además incluir algunas de las respuestas señaladas en la entrevista por la Presidenta del Comité Paritario Regional, con respecto a la difusión y vigilancia, para una mejor interpretación de los resultados obtenidos.

**¿Cuáles son los medios que utilizan para transmitir a los funcionarios las directrices del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario?**

**R:** “Utilizamos Boletines Bimensuales, los cuales son emitidos por nuestro Comité Paritario Regional, el cual a su vez debe ser publicado de manera obligatoria en todos los diarios murales de cada Dirección. También existe un Informativo general que proviene desde el nivel central, específicamente desde la oficina nacional de Prevención de Riesgos. También utilizamos mucho los correos masivos, oficios y las denominadas “Charlas de 5 minutos”, las cuales realizamos una vez a la semana.”<sup>18</sup>

Respuesta que se comparó con la perspectiva de los funcionarios, cuando se preguntó acerca del tipo de información o indicaciones para prevenir accidentes por parte del Comité Paritario, obteniéndose que:



El 91% del total de los encuestados asegura recibir información por parte del Comité paritario, por ende se cumple en gran medida el objetivo de difusión.

---

<sup>18</sup> Raquel García, Presidenta del comité paritario regional V región, entrevista realizada 7-11-2012



En otro aspecto se consultó acerca de la atención brindada a las señaléticas distribuidas en las dependencias de su lugar de trabajo, que hacen referencia a evitar accidentes y/o mantener la higiene y de quién supervisa la mantención e instalación y cumplimiento de éstas, obteniéndose como resultado lo siguiente:

El 97% de los encuestados respondió que sí prestaba atención a las señaléticas, sin embargo 22 funcionarios, equivalente a un 65% de los encuestados dejaron en blanco la pregunta relacionada a quién supervisaba aquello, o simplemente colocaron que desconocían aquella información.



Una de las preguntas efectuadas a la Presidenta del Comité Paritario regional en la entrevista, tenía relación con la observación y vigilancia. A continuación se presenta la respuesta otorgada.

**¿Quién o Quienes se encargan de supervisar que se cumplan mencionadas directrices?**

**R:** “Yo (Presidenta del Comité Paritario Regional) y Pedro Montero (Profesional de Prevención de Riesgos). Realizamos dos reuniones al año con todos los titulares del empleador y de los trabajadores (30 en total) más el Seremi y el Prevencionista de Riesgos de Vialidad. La primera reunión la realizamos en marzo, la cual consiste en formular las directrices de cada Comité Paritario, y la segunda la realizamos en noviembre o a veces en octubre, en donde evaluamos la participación y ejecución de las actividades que se han estipulado.”<sup>19</sup>

Por otra parte en materia de negligencia por parte del Comité Paritario y Aplicación de las indicaciones estipuladas por el Comité Paritario, se obtuvo que:

Un 97% del total de los encuestados afirmó no haber sufrido ningún tipo de accidente por omisión o falta del Comité Paritario, sin embargo un 38% de los funcionarios señaló que no aplicaba las recomendaciones otorgadas por el organismo técnico para evitar accidentes y cabe señalar que el 75% de los encuestados en la Dirección de Obras Portuarias señaló no hacerlo.

---

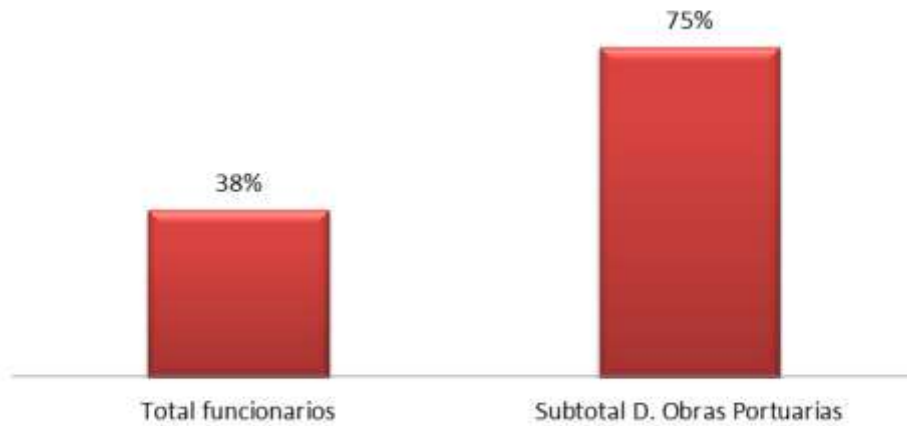
<sup>19</sup> Ídem op. Cit 18

## Negligencia del Comité Paritario

- No ha sufrido accidentes por falta del Comité Paritario
- Ha sufrido accidentes por falta del Comité paritario



## Funcionarios que no aplican las indicaciones del Comité Paritario



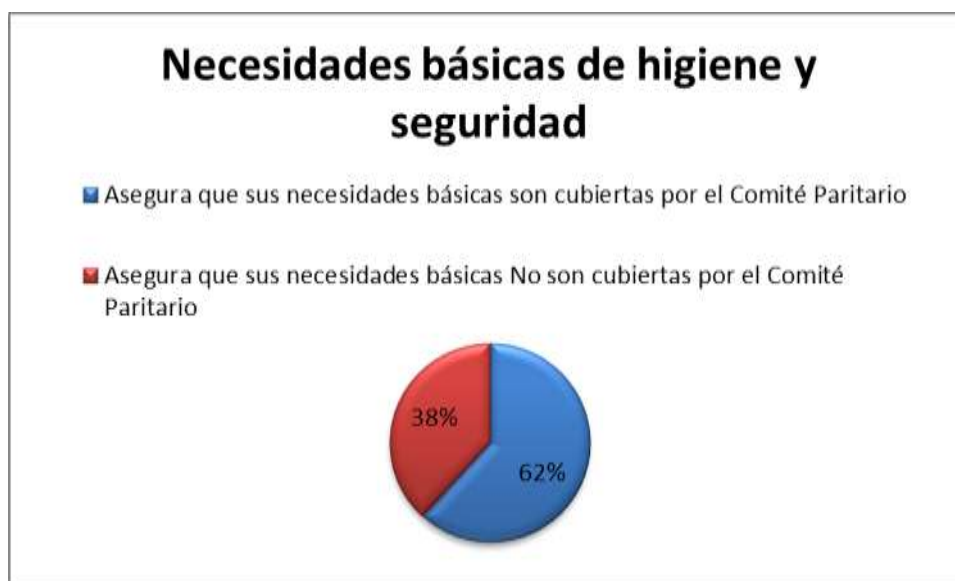
Resulta interesante de considerar en esta dimensión del problema, que una de las preguntas realizadas a la Presidenta del Comité Paritario, tiene relación con la NO aplicación de las directrices impartidas por el organismo por parte de los funcionarios, obteniéndose como respuesta lo siguiente:

**R:** “La verdad es que no sucede nada, no existe sanción ya que la ley no lo estipula así, pero lo que realizamos son resoluciones con la asistencia de las personas que sí asisten a las actividades y ésta se envía al Nivel Central.”<sup>20</sup>

De tal manera que se confirma que en caso de que un funcionario haga caso omiso de las directrices, no existe sanción o seguimiento permanente por parte del Comité Paritario, los que si bien realizan reuniones semestrales para verificar lo que se realiza o no, en el día a día no hay alguien encargado de supervisar las diferentes acciones de los funcionarios, con la finalidad de verificar la aplicación de directrices para evitar accidentes.

Asimismo, respecto de las necesidades básicas de higiene y seguridad, se obtuvo que:

El 62% del total de los encuestados considera que el Comité Paritario sí satisface sus necesidades básicas de higiene y seguridad, sin embargo en la Dirección de Vialidad el 50% cree que sus necesidades básicas no son cubiertas por el organismo técnico, algo parecido ocurre en la Dirección de Obras Portuarias con un rechazo del 75% a esta pregunta, y más crítico es el la Dirección de Planeamiento, en donde el 100% de sus encuestados responde que no siente que sus necesidades básicas sean cubiertas por el Comité Paritario.



<sup>20</sup> Ídem op. Cit 18



#### 5.4.- Principales materias de riesgo que se perciben en el Sistema

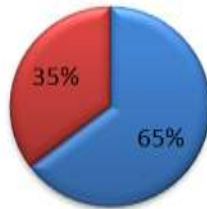
La presente directriz se enfoca en el ambiente sano y bienestar físico de los funcionarios. Es importante realizar las labores en un ambiente adecuado, en el cual las actividades de terceros no influyan negativamente a otros, respetando el espacio y salud de todos. Por otro lado, es necesario captar si los funcionarios se preocupan por su rendimiento físico, ya que éste muchas veces impide que las personas desarrollen al máximo sus habilidades y conocimientos. Muchas veces una mala postura crea múltiples dolencias, al igual que el estar sentado mucho tiempo en una misma posición.

En este aspecto se consultó acerca de la percepción de un ambiente laboral sano y libre de contaminación, considerando por tal un espacio físico libre de Humo de cigarrillo, basura, ruido, etc., obteniéndose lo siguiente:

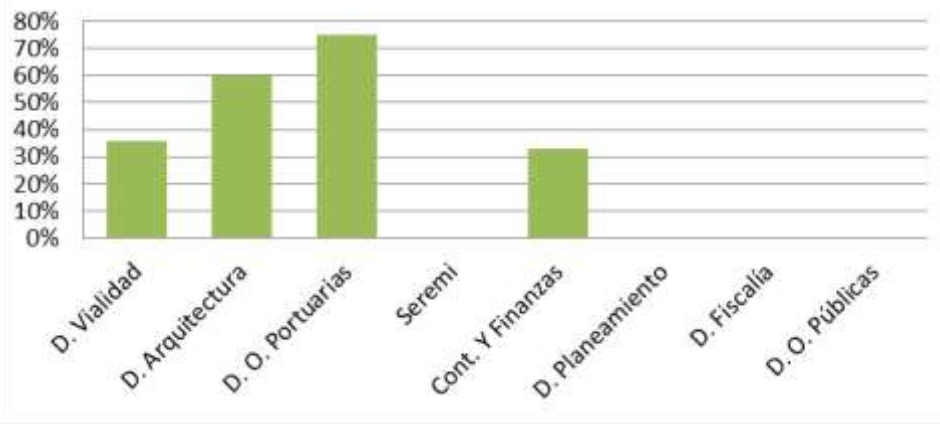
Un 65% del total de los encuestados asegura estar conforme con el ambiente en donde realiza sus funciones, sin embargo un 60% de los encuestados de la Dirección de Arquitectura señala que el ambiente donde desarrollan sus funciones no está libre de contaminaciones, y más preocupante es la cifra de la Dirección de Obras Portuarias, en donde un 75% de los encuestados señaló que el ambiente donde trabajan no está libre de contaminaciones.

## Ambiente sano libre de contaminaciones

- Señala que el ambiente donde realiza sus labores está libre de contaminaciones
- Señala que el ambiente donde realiza sus labores NO está libre de contaminaciones



## Funcionarios que no trabajan en un ambiente sano



Complementariamente se consultó acerca de la aplicación de ejercicios para evitar molestias y/o dolencias, considerando que la práctica de realizar ejercicios en la jornada laboral es una tarea más importante de lo que normalmente se cree, ya que éstos pueden evitar molestias. Simples movimientos de cabeza, manos y piernas, y una correcta postura en el asiento de trabajo pueden evitar dolencias.

Sin embargo, sólo un 50% del total de los funcionarios encuestados dice realizar ejercicios que mitiguen molestias corporales, y el otro 50% dice que no realiza ningún tipo de práctica que ayude a mejorar su salud corporal.



**5.5.- Participación y Percepción de las actividades del Comité Paritario**

Esta directriz permitirá conocer la frecuencia de la participación por parte de los funcionarios en las actividades que realiza el Comité Paritario, considerándose relevante de exponer lo referido por la Presidenta del Comité Paritario Regional, en materia de participación de los funcionarios la que ella define de la siguiente manera:

“A los funcionarios les falta involucrarse en las actividades, si bien muchas veces participan, lo hacen debido al carácter obligatorio que establecemos en conjunto con el Seremi, pero si son actividades voluntarias la verdad es que son bastantes reacios a asistir, no entienden que es para su propio beneficio. Por ejemplo, acá en la Secretaría Regional Ministerial en conjunto con la ACHS realizamos exámenes gratuitos anuales, tales como exámenes de sangre, radiografías, electrocardiogramas, por mencionar los más importantes, y los funcionario no asisten siempre, hay que insistirles mucho para que se realicen los exámenes de salud.”<sup>21</sup>

Así también, respecto de la Participación de los funcionarios en las charlas impartidas por el Comité Paritario, se obtuvo que:

Un 12% del total de los funcionarios afirma asistir siempre a las charlas impartidas por el Comité Paritario, un 50% señala asistir a veces y un 38% del total de los encuestados señala que nunca asiste. Se considera una asistencia baja, debido a que la Presidenta del Comité Paritario indicó que se hacen charlas semanales. La excusa otorgada por la mayoría de los encuestados es que no poseen tiempo para asistir, sin embargo éstas se realizan dentro de la jornada laboral.



---

<sup>21</sup> Ídem op. Cit 18

En el mismo sentido del aspecto anterior, pero considerando ahora aquellas actividades de capacitación impartida por el Comité Paritario, se obtuvo que:

Un 15% de todos los encuestados señaló asistir “siempre” a las Capacitaciones, un 59% señala asistir “a veces” y un 26% señaló que “nunca” asistía”. Se puede entrever la poca motivación de los funcionarios en asistir a estas actividades, que son realmente importantes para su bienestar.



Respecto de la participación de los funcionarios en los talleres que realiza el Comité Paritario, se obtuvo que:

Un 44% del total de los encuestados indicó que “Nunca” asistía a los talleres que imparte el Comité Paritario, es un porcentaje, y solo un 9% indicó asistir siempre.



## 5.6 Síntesis de los resultados obtenidos

De acuerdo al Decreto Supremo n° 54 del Ministerio del Trabajo para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, una de sus funciones consiste en promover los cursos de capacitación para todos los funcionarios del organismo y desarrollar las instancias pertinentes para que éstos se instruyan sobre las materias importantes de prevención, cuidado e higiene, pero como se pudo observar desde las respuestas entregadas por los funcionarios, éste objetivo no se cumpliría a cabalidad, de hecho es una de las áreas más complicadas para el comité paritario, y uno de los desafíos más complejos para el mismo.

Otra de las funciones estipuladas en el mencionado Decreto, es supervisar y controlar que los funcionarios o trabajadores realmente cumplan con las medidas de prevención, seguridad e higiene, actividades que no ocurren, ya que en las encuestas los funcionarios dejaron sin responder a ésta pregunta que hacía mención a ésta materia o simplemente respondían que desconocían tal información, a lo que se agrega que es, la misma Presidenta del Comité quien señala que ella en conjunto con el profesional experto en prevención de riesgos los encargados de éste tema, sin embargo lo realizan de manera semestral a través de reuniones, de tal manera que las actividades de supervisión y control respecto del cumplimiento de la normativa y directrices de la organización para ello, no se cumplen.

La función de indicar todas las medidas que sirvan de protección, la cual también se estipula en el Decreto, no se cumple, ya que la mitad de los funcionarios indica no realizar ejercicios de prevención, por ende, no se está difundiendo bien esta materia además de no cumplirse la normativa en la materia.

Por otra parte, entendiéndose gestión, por la capacidad de cumplir una acción o tarea, con los recursos humanos y materiales, de manera eficaz y eficiente, los resultados obtenidos, permiten deducir que esto adolece de debilidades importantes.

Asimismo y acorde a los resultados resumidos previamente, es posible inferir que los funcionarios de las diferentes direcciones de la Seremi de Obras públicas V Región, mayoritariamente carecen de una cultura preventiva, en materia de protección, seguridad y medio ambiente, que garantice buenas condiciones de salud laboral.

## **CAPÍTULO VI**

### **Propuesta Técnica**

**1.-** En base a los resultados obtenidos en las Direcciones que componen a la Seremi de obras públicas, y a la entrevista realizada a la Presidenta del Comité Paritario, es que se propone efectuar una evaluación de desempeño a los funcionarios que conforman el Comité Paritario, con la finalidad de evaluar la gestión desarrollada hasta el momento, la que desde la perspectiva de los funcionarios parece insuficiente para cumplir las funciones estipuladas por ley.

**2.-** Se propone organizar el espacio de trabajo de los funcionarios de la Dirección de Vialidad identificando los puntos críticos en función de los riesgos en las diferentes dependencias, ya que muchos de los encuestados indicaron que muebles, cajas y archivadores ocupan lugar en el área de desplazamiento y de trabajo.

Esto no debiera ocurrir, ya que puede provocar caídas y golpes perfectamente evitables con medidas básicas de orden, a su vez tener este tipo de problema dificultaría bastante las vías de evacuación en caso de otros incidentes.

Si bien es conocido que en la Administración Pública, en atención al tipo de tramitación que se efectúa, resulta necesario mantener y guardar documentos, se debe estudiar y redistribuir el espacio de trabajo, ya que en muchas de las encuestas realizadas en la Dirección de Vialidad se mencionó que el espacio era insuficiente para los funcionarios, generando hacinamiento.

**3.-** Se propone la confección de señaléticas que incluyan de manera precisa las funciones del Comité Paritario y distribuir las en puntos estratégicos de las dependencias de las Direcciones.

**4.-** Se propone otorgar facultades fiscalizadoras a uno de los representantes de los trabajadores y a uno de los representantes patronales del comité paritario, ya que el organismo técnico tiene la obligación de hacer lo necesario para cumplir con sus funciones, y como se ha mencionado anteriormente, el área de fiscalización es una de sus debilidades, ya que nadie ejecuta ésta labor de manera presencial y permanente, entonces los dos representantes serían los encargados de que realmente los funcionarios y jefes administrativos de las respectivas Direcciones de la Seremi de obras públicas acaten las indicaciones del Comité y que se realicen los ejercicios corporales.

Ambos representantes estarían bajo la supervisión de la presidenta del comité paritario y del profesional de prevención de riesgos, con el fin de que se cumplan las directrices estipuladas convirtiéndose de esta manera en un organismo pionero en ésta iniciativa dentro de los servicios públicos, ya que la ley no hace referencia a esta materia de manera específica.

**5.-** Se recomienda inspeccionar las dependencias de las Direcciones de Vialidad, Obras Portuarias, Seremi y Planeamiento con el fin de reconocer los problemas y necesidades que afectan a los funcionarios, ya que un alto porcentaje respondió no sentir que sus necesidades básicas eran cubiertas por el Comité Paritario. Ésta labor debe realizarse en conjunto con los Jefes administrativos de cada dirección y la Presidenta del Comité Paritario.

**6.-** Se recomienda instalar alarmas anti-tabaco en todas las Direcciones, en puntos estratégicos, como baños y oficinas. También se propone aumentar la frecuencia de aseo en las oficinas y promover la ventilación y orden con señaléticas, distribuidas en baños, casinos y pasillos. Por otro lado crear una cultura de limpieza para respetar el espacio de todos, realizando charlas trimestrales de carácter obligatorio a todos los funcionarios

**7.-** Se propone realizar talleres de carácter obligatorio trimestrales en donde los funcionarios aprendan los ejercicios necesarios para evitar molestias corporales y posturas adecuadas para el correcto ejercicio de sus funciones.

**8.-** Se propone realizar charlas motivacionales semestrales de carácter obligatorio, para que los funcionarios tomen conciencia de la importancia de asistir a las capacitaciones, talleres y charlas que realiza el Comité Paritario.

**9.-** Los integrantes del Comité paritario deben realizar una inspección a cada Dirección y puesto de trabajo para comprender e identificar las necesidades y problemas que aquejan a los funcionarios.

## Conclusiones

- 1.- Los medios que utiliza el Comité Paritario para difundir las actividades y directrices no son suficientes para lograr que los funcionarios acaten lo estipulado.
- 2.- Los integrantes del Comité Paritario no han logrado motivar a los funcionarios de la Seremi de Obras Públicas a que asistan por iniciativa propia a las actividades, talleres, capacitaciones y charlas que organizan. Los funcionarios, en su mayoría, sólo asisten cuando las mencionadas actividades son de carácter obligatorio por lo que se observa el poco interés que generan las mismas.
- 3.- La supervisión por parte del Comité Paritario es insuficiente, ya que los mismos funcionarios indican no saber quién realiza ésta labor. Las reuniones semestrales son innecesarias si no existe una vigilancia y monitoreo periódico de lo que realmente cumplen o realizan los funcionarios.
- 4.- El Comité Paritario tiene una marcada diferencia en el trato con las Direcciones de la Seremi de Obras Públicas, lo que se infiere de la disparidad en los resultados de las encuestas, donde las Direcciones de Vialidad y Obras Portuarias aparecen como las más afectadas por la gestión realizada desde el Comité.
- 5.- El Comité Paritario no ha diferenciado los problemas que aquejan a cada una de las Direcciones, más bien su labor e implementación de directrices ha sido idéntica para todos, razón por la cual se explica la disparidad de resultados por Dirección.
- 6.- Existe una brecha entre la labor y acciones que desempeña el Comité paritario y lo que los funcionarios esperan de ella, ya que sus necesidades no son cubiertas como ellos esperan, por lo mismo no se sienten motivados a participar de las instancias de capacitación, charlas o talleres.
- 7.- De las conclusiones anteriores se desprende, que la actual gestión desarrollada por el Comité paritario de la Seremi de Obras Públicas V región ha tenido una influencia parcial y variable de acuerdo a cada dirección, en el compromiso de los funcionarios con las acciones de prevención de riesgos, seguridad industrial e higiene, afectando con ello las probabilidades de accidentabilidad y con ello, a la productividad y costos del estado en esta materia.

## **Bibliografía**

### **Textos**

- Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión social N° 16.744
- Manual de Prevención de Riesgos del Ministerio de Obras Públicas
- Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración regional del Ministerio del Interior N° 19.175
- Decreto con fuerza de Ley N° 850 el cual fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la LEY 15.840 del año 1964.
- Decreto Supremo N° 54 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **Páginas Web**

- <http://www.prevencionchile.cl/wp/enfermedad-profesional>
- <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- <http://www.mop.cl/Regiones/Paginas>
- <http://www.mop.cl/acercadelmop/Paginas/ValoresMisionyVision.aspx>
- <http://www.sigweb.cl/sitio/informacion-tecnica/comites-paritarios/>