

**ORIENTACIONES BÁSICAS
PARA LA ELABORACIÓN DE UN
PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD
EN UNIDADES LABORALES**

- SUL -

Con Metodologías AIDEP y ACCEDER

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
--------------	---

I.- PRESENTACIÓN	4
------------------	---

II.- CONTENIDOS: ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UN PLAN INTEGRAL

PRIMERA ETAPA: Conformación del **Comité de Seguridad Laboral. (CSL)**

SEGUNDA ETAPA: Diagnostico de Riesgos y Recursos: **AIDEP**

Análisis Histórico

Investigación en terreno

Discusión de Prioridades

Elaboración de Cartografía

TERCERA ETAPA: Planificación Integral de Seguridad

Desarrollo de Planes y Programas

- Proyectos de Prevención y Mitigación

- Programa Operativo de Respuesta: Metodología **ACCEDER**

 - Alerta/ Alarma

 - Comunicación e Información

 - Coordinación

 - Evaluación Preliminar

 - Decisiones

 - Evaluación Complementaria

 - Readecuación del Plan

CUARTA ETAPA: Implementación, Seguimiento y Ejercitación del Plan.

INTRODUCCIÓN

El gran desarrollo tecnológico, industrial, comercial que ha experimentado el país durante el último tiempo, se ha traducido entre otros factores, en la conformación de una diversidad de organismos, servicios, instituciones y empresas, de carácter público o privado, como industrias, de servicios, de comercio, de producción, todas ellas dotadas de equipos de trabajadores en número variable, vistas genéricamente como Unidades Laborales, en las que se han proyectado nuevos y múltiples escenarios de riesgos, tanto para su recurso humano, como para quienes hacen uso de este tipo de entidades, como público en general o clientes, de distintas edades, sexo y condiciones sociales, económicas y culturales.

Se pueden identificar determinados riesgos que son comunes en diferentes unidades laborales y, por otra parte, que son propios o específicos, dependiendo de la actividad que realiza cada una de ellas, como por ejemplo, los riesgos de una empresa de servicios son muy distintos a los de una empresa de transporte, de minería, etc.

Entre las preocupaciones que tienden a justificar la existencia de Planes Integrales, son las excesivas horas que las personas conviven con los riesgos, asociados a las actividades que desarrollan, por lo que la probabilidad de ocurrencia de una situación de emergencia, obliga a reforzar las medidas de prevención y preparación, mediante capacitación y entrenamientos continuos, para un mejor resguardo de las personas, los bienes y ambiente.

Frente al desafío de otorgar mejor protección a la salud y bienestar de los trabajadores, existe en Chile un marco legal referido a la Prevención de Riesgos Laborales, Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Esta Ley establece e incorpora un criterio preventivo, exigiendo y promoviendo acciones tendientes a evitar o reducir las condiciones de riesgo existentes dentro de una actividad laboral, y que no ocurran eventos nocivos para las personas, como para las líneas de gestión y/o producción.

Los Prevencionistas de Riesgos, actores fundamentales en todas las actividades tendientes a reducir el riesgo en unidades laborales, con el objetivo de minimizar las pérdidas tanto humanas como materiales, han implementando planificaciones y programas específicos de seguridad. Muchas de estas planificaciones ya tiene un enfoque más integral.

Este documento busca enriquecer ese esfuerzo, con metodologías que propicien la gestión más participativa y, por tanto, más comprometida de todo el recurso humano de una unidad laboral, en una tarea que es responsabilidad de todos.

Particularmente, este documento de trabajo propende a una visión más integral, no sólo por su enfoque participativo e integrador, sino también porque, al trabajo en seguridad relativo a la realidad interna, se incorpora una modalidad de acción que permite una mirada más profunda hacia el entorno inmediato de cada unidad laboral, desde el cual muchas veces emergen parte importante de los factores de riesgo, como igualmente, entorno al que esa misma unidad le puede estar generando factores de riesgo.

Esta visión proporciona a los prevencionistas de riesgo una oportunidad de ampliación de su ámbito de gestión, adentrando su quehacer en el sistema social en el que está inserta la unidad laboral a su cargo, mediante una adecuada continuidad de sus planes.

No todo está condicionado por la tecnología o los presupuestos. El más alto porcentaje de lo que se puede hacer en seguridad, es materia de gestión, cuya antesala es siempre la voluntad de hacer. La convicción que la Seguridad es una inversión rentable y la voluntad de llevar adelante un Plan Integral de Seguridad, no debe surgir sólo al impulso de la legislación, sino que debe ser parte de la nueva cultura del Siglo XXI.

I. PRESENTACIÓN

La Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior, ONEMI, organismo del Estado a cargo de la Protección Civil – cuyo objetivo es la protección de las personas, sus bienes y ambiente - ha venido desarrollando con un enfoque integral, una acción sostenida y sistemática frente a los variados riesgos presentes en el país, como factor de mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

El presente documento “**Orientaciones básicas para la Elaboración de un Plan Integral de Seguridad en Unidades Laborales**” tiene como objetivo entregar herramientas metodológicas concretas a Directivos o Gerentes de Empresas públicas o privadas, Comités Paritarios, Departamentos de Prevención de Riesgos, Encargados de Seguridad y trabajadores en general, para estructurar y desarrollar Planes Integrales de Seguridad, pudiéndose así también generar y reforzar hábitos y conductas de seguridad de todos los trabajadores, como parte de un proceso integral de autoprotección, con un enfoque colectivo.

Este documento se encuentra sustentado en el Plan Nacional de Protección Civil, Instrumento Indicativo para la Gestión Integral, promulgado como Decreto Supremo de Interior N° 156, el 12 de Marzo del 2002, herramienta marco, adaptable a los más variados contextos sociales.

OBJETIVOS:

- ❑ **OBJETIVO GENERAL:** Reforzar las condiciones de Seguridad de los trabajadores, estableciendo una herramienta articuladora de todos los esfuerzos que en materia de seguridad se efectúen en una unidad laboral, ya sea a través del Comité Paritario, del Encargado de Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

Para cumplir con el objetivo general enunciado, se cuenta con una serie de objetivos específicos, que serán identificados como etapas:

Primera Etapa: Conformación del **Comité de Seguridad Laboral. (CSL)**

Segunda Etapa: Diagnostico pormenorizado de Riesgos y Recursos: **AIDE.**

Tercera Etapa: **Planificación:** Desarrollo de Planes y Programas de Prevención y Mitigación, de acuerdo al Ciclo del Manejo del Riesgo, y elaboración de Programas o Planes Operativos de Respuesta.

Cuarta Etapa: Implementación, Seguimiento de los Programas Preventivos y Ejercitación del Plan o Planes Operativos de Respuesta a accidentes o emergencias.

Los programas preventivos y de mitigación y el plan o planes operativos de respuesta, conformarán, en su conjunto, el **Plan Integral Especifico de Seguridad de la Unidad Laboral.**

El documento que usted tiene en sus manos constituye un marco metodológico, para el desarrollo de su **Plan Integral Específico de Seguridad Laboral**, facilitando la disposición y ordenamiento de acciones y recursos, debidamente sustentados en los medios, acciones y elementos **propios** de la unidad laboral y de su respectivo entorno inmediato (barrio, sector o área en que está situada).

En la elaboración y constante actualización del Plan Específico deberá considerarse el trabajo en equipo, integrado por: **Trabajadores de los distintos departamentos o secciones, Directivos o Gerentes, Jefaturas de departamento, representantes del Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos.**

II. CONTENIDOS.

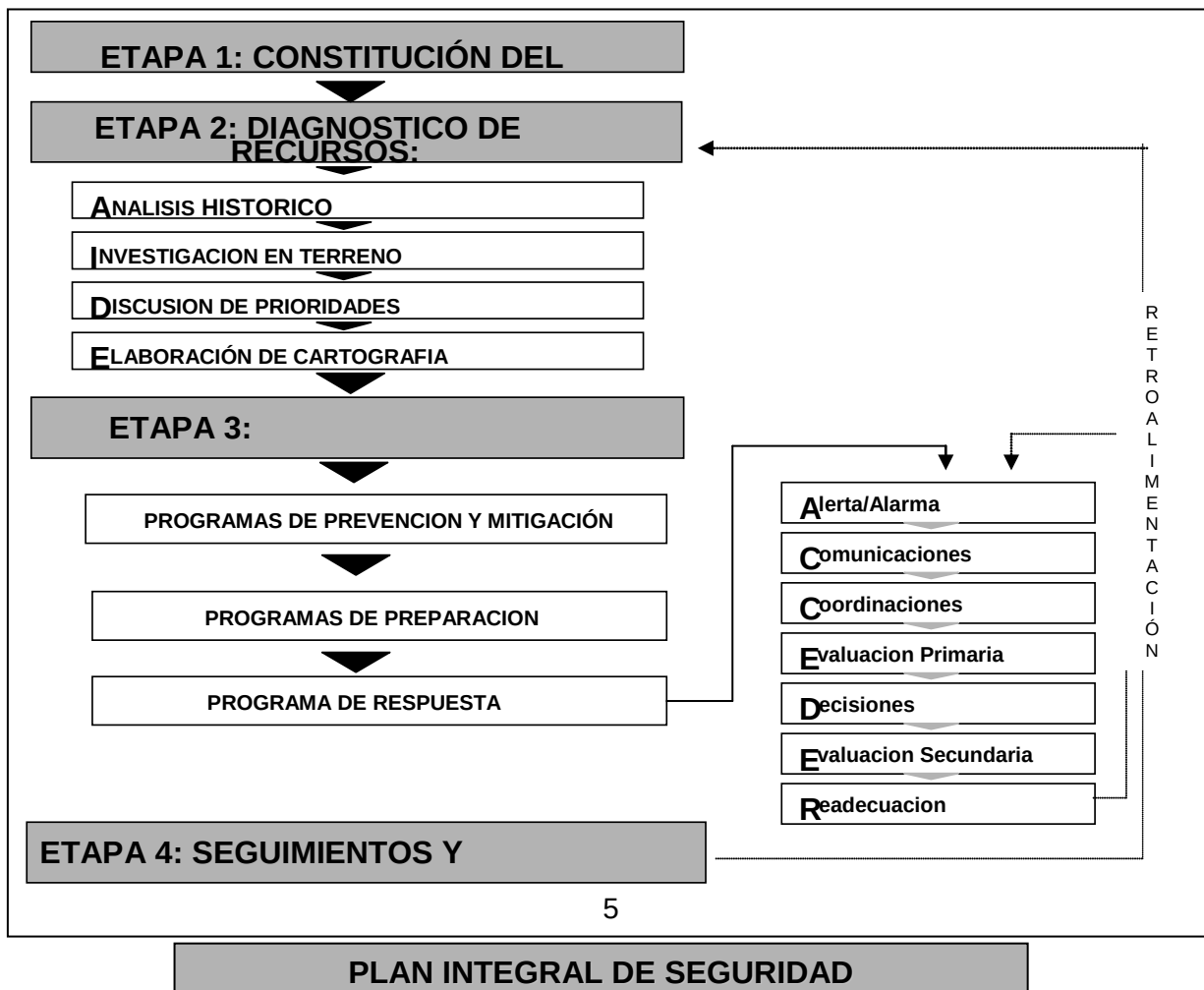
ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UN PLAN INTEGRAL

El presente manual entrega y sintetiza los lineamientos principales que deben considerarse para el desarrollo del Plan Integral de Seguridad en la Unidad Laboral, para las acciones preventivas, de preparación y respuesta.

Para el desarrollo de este proceso es necesario seguir paso a paso cada una de las etapas que son necesarias de abordar, siempre interrelacionadas.

El siguiente diagrama muestra las etapas que se deben ejecutar para la preparación del Plan Integral Específico de Seguridad.

Figura N°1. Etapas para el desarrollo de un Plan Integral Especifico de Seguridad.



PRIMERA ETAPA: **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD LABORAL (CSL)**

Si bien la Ley 16.744 establece la creación de Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos dependiendo de la cantidad de trabajadores de una empresa, es importante considerar la creación de **Comités de Seguridad Laboral**, que se constituirán en la estructura participativa de base encargada de todo el proceso de desarrollo y ejecución del Plan Integral de Seguridad, como instancia integradora de todas las acciones y esfuerzos.

Este Comité de Seguridad Laboral deberá estar integrado por:

- a. Director, Gerente o Jefe de Servicio.
- b. Coordinador de Seguridad Laboral de la Empresa, en calidad de secretario ejecutivo del Comité.
- c. Encargado de enlace con organismos técnicos de apoyo.(Carabineros, Bomberos y Salud, de las respectivas unidades más cercanas a la unidad laboral)
- d. Representantes de las distintas áreas o secciones de trabajo de la unidad laboral
- e. Representantes del Comité Paritario y/o Dpto. de Prevención de Riesgos.
- f. Representantes de las mutualidades (ACHS, IST, INP, Mutual de Seguridad, etc).
- g. Otras personas que puedan aportar al objetivo planteado.

Es importante considerar que este Comité deberá funcionar en forma permanente, mediante reuniones periódicas y trabajo continuo, por lo que la responsabilidad de conformar y dar continuidad a este propósito, será el Director, Gerente o Jefe de Servicio.

Además, a la hora de determinar el número de integrantes del Comité, es necesario tener un conocimiento integral de la unidad laboral, en aspectos tales como:

- Número de trabajadores
- Tipo de funciones que se desarrollan
- Complejidad de la planta física o tamaño de las instalaciones
- Estructura horaria de las laborales
- Ubicación y área en que está situada la unidad laboral
- Tipo de actividad y/o prestaciones
- Tipo y cantidad de usuarios (público, beneficiarios, etc.), en contacto físico con la unidad Laboral
- Y todo otro detalle que, de una u otra manera pudiera incidir en los aspectos de seguridad

a.- MISIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD LABORAL.

“Formular, guiar, asesorar y coordinar todas las actividades que en materia de prevención, preparación, respuesta y rehabilitación desarrolle la Empresa, propiciando la participación de todos los trabajadores, puesto que apunta a dar mayor seguridad y, por ende, una mejor calidad de vida.”

Entre las líneas fundamentales de acción que se deberán llevar a cabo, están:

1. Establecer programas de capacitación y sensibilización permanente para todos los funcionarios de la unidad laboral, orientado a los aspectos de prevención, mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación.

2. Recopilar información detallada sobre Riesgos y Recursos detectados al interior y exterior de la unidad laboral.
3. Recopilar Antecedentes técnicos que permitan conocer las características físicas y estructurales de las unidades administrativas o productivas. Asimismo, contar con antecedentes del entorno de éstas, tales como urbanización, usos del suelo, etc.
4. Elaborar el Plan Integral de Seguridad y generar su permanente actualización.
5. Diseñar el Plan o Programa de Respuesta, para definir los aspectos de alertamiento, alarma, coordinación y control de incidentes, accidentes o cualquier situación de emergencia, con determinación clara de roles y respectivas funciones para cada rol.
6. Desarrollar Ejercicios de Preparación, tales como simulacros o simulaciones, para probar los planes operativos establecidos.
7. Revisar cualquier modificación que se establezca en la Planificación o programas de seguridad que desarrolle la Empresa.
8. Definir y gestionar la presentación de proyectos y programas de prevención y mitigación.

b.- RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.

- ✓ **Director, Gerente o Jefe de Servicio :** Responsable definitivo de la Seguridad en la Unidad Laboral. Preside y aporta las acciones y decisiones que adopte el Comité.
- ✓ **Encargado o Coordinador de Seguridad Laboral:** Secretario Ejecutivo del Comité, coordinará y facilitará todas y cada una de las actividades que efectúe el Comité. Además, deberá lograr que los integrantes actúen con pleno acuerdo, para aprovechar al máximo las potencialidades y recursos, debiendo valerse de mecanismos efectivos de comunicación, como son las reuniones periódicas y mantener al día los registros, documentos y actas que se generen.
- ✓ **Encargado de Enlace con Organismos Técnicos de Apoyo:** Deberá tener permanente contacto con los organismos de apoyo técnico al Comité, como Municipio, Unidades de Bomberos, Carabineros y de Salud, para reforzar los aspectos de prevención y atención de emergencias, u otros organismos como Defensa Civil, Cruz Roja, etc., emplazados en el entorno de la unidad laboral, para acceder a información y orientación permanente y colaboración en caso de accidente o emergencia.
- ✓ **Representantes de las distintas Áreas o Secciones:** Deberán aportar su visión desde sus respectivos roles, cumpliendo con las acciones y tareas que se asignen y comunicar hacia sus representados las acciones que en materia de seguridad implementará la Empresa.
- ✓ **Representantes del Comité Paritario y/o Dpto. de Prevención de Riesgos:** Deberán apoyar desde sus respectivos roles todas las acciones para el desarrollo de las distintas actividades que se lleven a cabo, articulando objetivos y medios.
- ✓ **Representante de la Mutualidad a la que está adherida la unidad laboral:** Deberá apoyar y aportar al Comité desde su respectiva misión, conocimientos, medios y experiencias.

En situaciones de incidentes, accidentes o emergencias, deberá constituirse el **Comité Operativo Interno de Emergencia de la Unidad Laboral**, conformado por aquellas personas de la empresa que, siendo parte del Comité de Seguridad Laboral, en el Plan o Programa de Respuesta figuran con roles específicos de primera reacción a un evento, equipo humano a través del cual se establecerán las coordinaciones con los organismos de primera respuesta del

sistema de protección civil local (Bomberos, Carabineros, Salud), frente a situaciones que no puedan ser controladas exclusivamente con recursos internos.



SEGUNDA ETAPA:

DIAGNOSTICO DE RIESGOS Y RECURSOS: AIDE

Conformado el Comité de Seguridad Laboral (CSL), la primera tarea específica que deberá cumplir es **capacitar** y sensibilizar a los trabajadores de los distintos departamentos, secciones y/o áreas, haciéndolos participar activamente en las labores de seguridad.

Sensibilizados los trabajadores sobre las acciones que en materia de seguridad se adoptarán, el punto de partida de este trabajo será el **Diagnostico de Riesgos y Recursos**, que permitirá recabar o recopilar información, como base para el diseño del Plan Especifico de Seguridad, lo que deberá convertirse en un proceso sistemático y de acción permanente del Comité de Seguridad Laboral. De este modo, el Plan quedará ajustado a las realidades particulares de la unidad laboral y su entorno inmediato.

Se deberá contar con el máximo de información sobre los riesgos o peligros al interior de la unidad laboral y del entorno o área en que está situada, como igualmente sobre los recursos con que cuenta para enfrentarlos y controlarlos. Para tal efecto se aplica la **Metodología AIDEP de Microzonificación de Riesgos y de Recursos**.

Precisamente, como su nombre lo indica, el área o la planta física de la Empresa y del sector en que ésta se sitúa, se divide **imaginariamente** en pequeños sectores o zonas, a fin de estudiar y detectar con el máximo de detalle las amenazas y vulnerabilidades presentes y la ubicación de los recursos o medios internos y externos para manejar esos riesgos.

El Riesgo está compuesto por factores de Amenaza y Vulnerabilidad.

$$\text{Riesgo} = \text{Amenaza} \times \text{Vulnerabilidad}$$

Riesgo es una palabra antigua y de uso común en muchas lenguas. En su uso común, supone INCERTIDUMBRE, asociada a un evento futuro o a un evento supuesto.

En el ámbito de la Protección Civil, se trabaja sobre el concepto de Riesgo Aceptable: Probabilidad de exceder un valor específico de daños sociales, ambientales y económicos en un lugar dado y durante un tiempo de exposición determinado.

Los Riesgos Externos a una unidad laboral, se originan por amenazas externas, tales como las de **origen natural**, entre ellas los sismos, temporales, tsunamis o maremotos, erupciones volcánicas, deslizamientos, aluviones, etc.; y las de **origen humano (Antropicas)**, en cuya generación interviene el Hombre de manera intencional o involuntaria, como son los accidentes de tránsito, incendios, accidentes eléctricos y químicos en vías de tránsito, industriales en plantas externas y cercanas a la unidad laboral, etc.

Los Riesgos Internos son aquellos originados por condiciones de la misma unidad laboral, tales como defectos de infraestructura, defectuosas o desgastadas conexiones eléctricas, fatiga de

materiales, fallas en los sistemas de almacenamiento de productos químicos, conductas inseguras del recurso humano, factores personales y del mismo ambiente laboral, etc.

Los **Recursos** destinados a un mejor control de los factores de riesgo, son los elementos, acciones, situaciones, organismos, instancias y capacidad de gestión en seguridad de la unidad laboral, destinados a impedir, evitar o reducir la recurrencia de eventos como también los daños. Es en estas condiciones donde están más fuertemente radicados los factores de vulnerabilidad. A mayor capacidad, menor vulnerabilidad.

Es necesario identificar los medios materiales internos de la unidad laboral: Extintores, mangueras, sectores o áreas de seguridad, sistema de alarma, medios de transporte, teléfonos y otros medios de comunicación, etc.

El **principal recurso es el ser humano**, ya sea en forma individual u organizada: Programas de Prevención, de Capacitación, de Información, Brigada de Respuesta de la unidad laboral, Comité Paritario, adecuada interacción con los recursos externos, como Bomberos, Unidades de Salud, Carabineros, etc.

El objetivo es lograr una completa visión de lo que puede ocurrir; cómo evitar que ello ocurra; o bien, que al no ser evitable - como por ejemplo un incendio – con qué se cuenta para que éste dañe lo menos posible a los trabajadores, detectando en forma oportuna situaciones de riesgo que pueden desencadenar en incidentes, accidentes o emergencias.

Además, es necesario considerar cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las personas que los ocupan (Embarazadas, jóvenes, personas especialmente sensibles, etc.); como también las actividades que se desarrollan en cada área de trabajo, ubicación y características de instalaciones y servicios, número de personas a evacuar en cada área, etc

Considerando que en algunas unidades laborales existe un comité paritario o departamento de prevención de riesgos que se encuentran trabajando en esta temática, es importante rescatar los análisis, evaluaciones y/o diagnósticos de riesgos que hayan realizado, como un aporte a la plataforma de trabajo que el Comité de Seguridad Laboral, comenzará a desarrollar a través de AIDEP.

Metodología AIDEP:

AIDEP es una herramienta metodológica que permite sustentar una planificación integral de seguridad en la específica realidad de una determinado colectivo social en relación a su contexto. Su mayor fortaleza está dada por la base diagnóstica que impulsa, respecto de los riesgos y recursos que se encuentran presentes dentro de la unidad laboral como fuera de ella, constituyéndose en una forma de recopilar información relevante, que deberá quedar representada en un mapa, plano o cartografía muy sencilla, con simbología por todos reconocida, tanto por los trabajadores como por las personas ajenas a sus labores pero usuarias de las mismas.

La elaboración del Plano permitirá visualizar y reconocer cada riesgo en relación a su ubicación espacial, las zonas con mayor concentración de trabajadores, los lugares donde se encuentran dispuestos los recursos materiales, como por ejemplo, vías de evacuación, extintores, mangueras, etc, los cuales deben ser previamente identificados y señalizados

El desarrollo de esta actividad no debe ser efectuada exclusivamente por los integrantes del Comité ni por la persona encargada del tema, sino que resulta altamente favorable y efectivo hacer participar al máximo de trabajadores de los distintos departamentos o secciones, con el fin de abordar, obtener y recopilar mayor información sobre riesgos y sobre vivencias de emergencias que en el pasado han provocado daños en los trabajadores, infraestructura y espacios laborales. El integrar a los trabajadores en este proceso, facilita el compromiso de los mismos con el propósito de seguridad que se ha impuesto la unidad laboral a través del Comité.

Las etapas a desarrollar de acuerdo a la metodología, son las siguientes:

□ **ANÁLISIS HISTÓRICO**

En esta etapa se debe responder a la pregunta **¿Qué nos ha pasado?**, cuya respuesta deberá surgir de la revisión de toda aquella información sobre situaciones que en el pasado han puesto en riesgo o han dañado a las personas e infraestructura de la unidad laboral, a los bienes y ambiente de la misma y su entorno, idealmente con el máximo de detalle factible.

Esta información puede estar contenida en documentos, informes, cartillas de respaldo o ser relatada por la Dirección, Gerencia o Jefatura Superior de la unidad laboral, de acuerdo a entrevistas a efectuar a los trabajadores más antiguos, o de acuerdo a información que pueda ser proporcionada por el Municipio respectivo, Unidades de Carabineros, de Salud y de Bomberos, o de acuerdo a los antecedentes que maneja el Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos, este último a través de estadísticas e índices de accidentabilidad registrados, que permitirán tener una visualización global de antecedentes.

Resulta altamente orientador para adoptar decisiones de intervención respecto de los riesgos que se detecten, analizar y evaluar los impactos reales que tuvieron los eventos de incidentes, accidentes o emergencias registrados en la unidad laboral durante su historia, como la pérdida de vidas; pérdida horas/hombre; daño psicosocial a nivel familiar de los trabajadores afectados; reducción de los niveles de producción; pérdida de credibilidad de la unidad laboral en el mercado o en el sector económico o de servicios respectivo; deterioro psicosocial; aumento de primas, etc.

Además, debe considerarse la información contenida en instructivos, reglamentos o disposiciones legales que se relacionen con la seguridad de la unidad laboral.

□ **INVESTIGACIÓN EN TERRENO ¿Dónde y cómo podría pasar nuevamente?**

En esta etapa se deberá recorrer y visitar cada área o espacio de la unidad laboral y su entorno, para verificar en terreno si permanecen o no las condiciones de riesgo descubiertas en el **Análisis Histórico**. En este trabajo en terreno se hace indispensable también observar si existen nuevos elementos o situaciones de riesgo, las que deben ser debidamente consignadas. La visualización de los planos de la unidad laboral pueden servir de apoyo para inspeccionar todos los sectores, zonas, departamentos y secciones.

Paralelamente al registro que en este recorrido se vaya efectuando respecto de los riesgos, se deben consignar los recursos disponibles para enfrentar esos riesgos, ya sea destinados a evitar que se traduzcan en un daño o para estar preparados para una oportuna atención de las personas o en el cuidado de los bienes, en el caso de no haberse podido impedir la ocurrencia de un incidente, accidente o emergencia.

Con el objeto de acceder al máximo de información, pueden aplicarse sondeos a los trabajadores, para determinar el riesgo en cada puesto de trabajo, a fin de conocer mejor el lugar o área en la que ellos se desempeñan.

La matriz que se presenta a continuación puede servir como guía de apoyo para la identificación de los variados riesgos que se pueden presentar al interior de la unidad laboral, pudiéndose localizar o sectorizar los riesgos por secciones o departamentos, cantidad de trabajadores expuestos, y conocer antecedentes de incidentes, accidentes o emergencias registradas, etc, a modo de resumen, pudiendo adicionarse ideas para priorizar y proponer mejoramientos en aquellos sectores que se evidencien con mayor riesgo.

RIESGOS DETECTADOS	RIESGOS SECUNDARIOS	SECTOR O ÁREA	CANTIDAD DE ACCIDENTES O EMERGENCIAS REGISTRADAS	IMPACTOS
INCENDIO	▪ CONTAMINACIÓN ▪ EXPLOSIÓN ▪ INTOXICACION	-Bodega de Almacenamiento de productos químicos. -Cocina	1995:2 1999:1 2001:1	
SISMO	▪ INCENDIO ▪ CAIDA DE LUMINARIAS ▪ INCENDIO ▪ COLAPSO ESTRUCTURAL	Todos los sectores: Cielos falsos, estanterías, etc	2000:2	

También es importante considerar la cantidad de recursos humanos y materiales con que se cuenta para enfrentar incidentes, accidentes o emergencias, con el objetivo de establecer las reales capacidades de respuesta de la unidad laboral.

❑ **DISCUSIÓN Y ANALISIS DE PRIORIDADES ¿Qué podemos hacer? ¿Por dónde debemos iniciar el trabajo preventivo?**

En esta etapa el Comité de Seguridad Laboral con todos sus integrantes se reúne para discutir y analizar los riesgos y recursos detectados, con el objetivo de priorizar el trabajo de seguridad, ya que no pueden abordarse todos los riesgos al mismo tiempo.

Esta priorización de riesgos y recursos consignados constituye un proceso de discriminación, orientado por diversos factores a evaluar:

- ❑ El **FACTOR TIEMPO**: Porque se están advirtiendo problemas; o porque puede ocurrir un incidente, accidente o emergencia en cualquier momento.
- ❑ El **FACTOR IMPACTO**: Posible gravedad del problema o daño que pudiera presentarse. Extensión o severidad de las eventuales consecuencias.
- El **FACTOR RECURRENCIA**: Porque de manera reiterada se están produciendo incidentes, accidentes o emergencias derivadas de determinados riesgo.

Por ejemplo, de establecerse que en uno o más riesgos confluyen los tres factores, la intervención es prioritaria. El análisis y evaluación de los impactos de eventos pasados, también

será sustento clave para la priorización, tanto en lo social (factor de humanización del quehacer laboral) como en lo empresarial o institucional (factor de desarrollo de la unidad laboral como área de gestión o unidad productiva e igualmente, como fuente laboral efectiva)

Se debe establecer una relación entre cada riesgo y los respectivos recursos para enfrentarlo, como por ejemplo:

RIESGO DE:	RECURSOS
INCENDIO	☐ Extintores y mangueras en buen estado ☐ Personal calificado para las primeras labores de control ☐ Sistema de Alarma conectada a la central de bomberos más cercana

En suma, el análisis debe considerar el posible impacto o alcance que pueda producir un accidente o una situación de emergencia; las medidas de prevención factibles, como también las respuestas y coordinaciones deseadas.

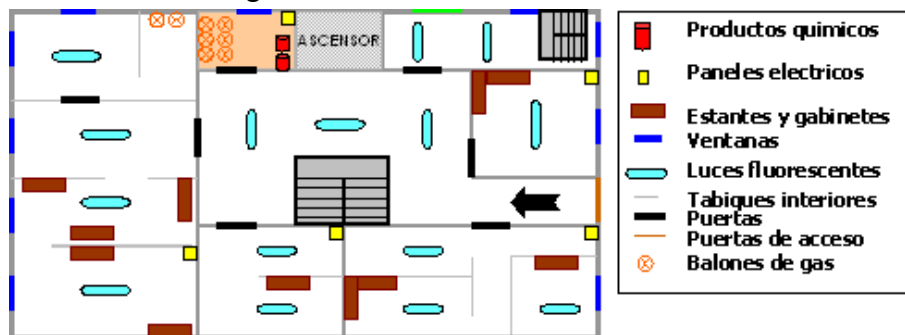
☐ ELABORACIÓN DE CARTOGRAFÍA O PLANO

Culminadas las tres primeras etapas de AIDEP, se debe iniciar la elaboración o confección del Mapa de Riesgos y Recursos.

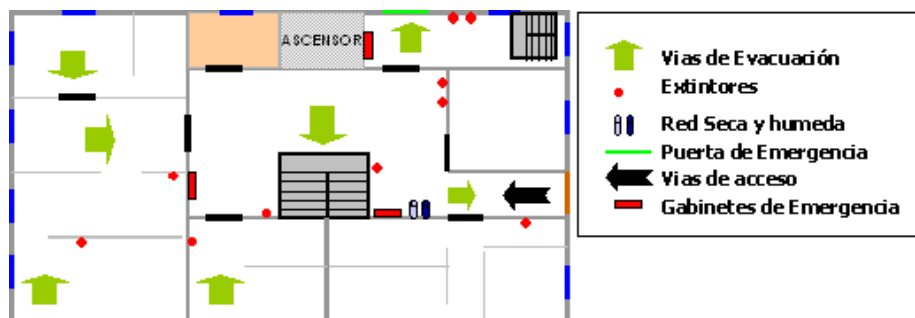
Este debe ser un croquis o plano muy sencillo, con utilización de simbología por todos conocida y debidamente indicada a un costado del mismo. Resulta conveniente anexar la representación del entorno, con sus respectivas características de riesgos y recursos.

En esta etapa, se puede trabajar sobre el mismo plano de la unidad laboral, lo que simplificará la tarea.

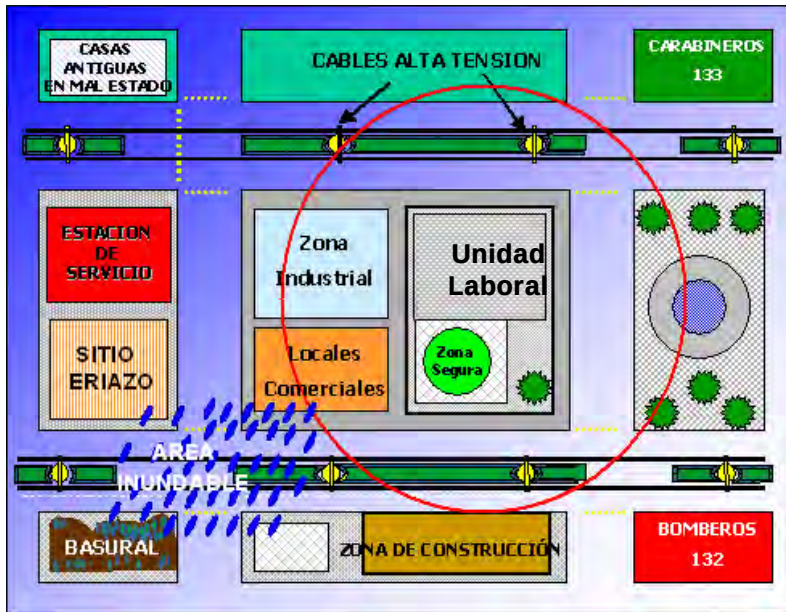
a.- Plano de Riesgos:



b.- Plano de Recursos:



c.- Plano de Ubicación de la Empresa:



El Plano de Riesgos y de Recursos de la unidad laboral quedará debidamente **Elaborado**, con la integración de la información registrada en los tres planos anteriores.



El Plano debe ser instalado en un lugar donde pueda ser visto por todos los trabajadores de la Empresa, por ejemplo: diarios murales, en los distintos departamentos o secciones, comedores, etc., para que todos tengan acceso a la información allí contenida.

□ **PLAN INTEGRAL ESPECIFICO DE SEGURIDAD DE LA UNIDAD LABORAL**

Reunida toda la información recogida a través de las etapas **A,I,D,E**, se deberá comenzar a diseñar el Plan Integral de Seguridad de la unidad laboral, que viene a reunir, ordenada y organizadamente todos y cada uno de los elementos, acciones, ideas, programas, etc., que se estimen necesarios para el reforzamiento de las condiciones de seguridad en las instalaciones laborales y en su entorno inmediato.

Determinados los Riesgos, el Plan deberá consultar actividades o programas con el objetivo de intervenir las condiciones de Riesgo, ya sea eliminando los factores de amenaza y/o vulnerabilidad o disminuyéndolos, como igualmente, frente a condiciones insuperables, estar debidamente preparada la unidad laboral y su recurso humano, para el control de la situación de emergencia con el mínimo impacto posible.

De allí la importancia de desarrollar programas de trabajo que vayan abordando cada fase y etapa del denominado Ciclo del Riesgo: Prevención, Mitigación, Preparación, Alerta, Alarma, Control del Evento, Rehabilitación y Reconstrucción.

Cubrir cada una de estas etapas, implica una gestión eficiente del Riesgo.

Además, se debe considerar que AIDEP no concluye con la elaboración del Mapa o Plano ni con la confección del Plan. El objetivo es que llegue a constituirse en una práctica habitual que deberá realizar la unidad laboral, modo de Programa Permanente de Seguridad, ya que nada es más dinámico en un entorno laboral que los riesgos, lo que obliga a una actualización continua de las líneas de trabajo en esta área.

TERCERA ETAPA:

PLANIFICACIÓN: DESARROLLO DE PLANES Y PROGRAMAS

Con el objetivo que el **Plan Integral Específico de la Empresa** responda eficientemente a las necesidades de seguridad interna y en su entorno, resulta de gran conveniencia organizar también el trabajo de confección del plan, el que deberá:

- Estar basado en la realidad de riesgos de la Unidad Laboral y de su Entorno.
- Responder a una priorización (ordenamiento según grados de importancia) de esos riesgos mediante programas y proyectos concretos y específicos.
- Consultar recursos para cada uno de los riesgos prioritarios.
- Ser actualizado y entrenado periódicamente, revisándose su efectividad. O, en el caso que la situación lo amerite (Incidente /Accidente/ Emergencia).
- Consultar acciones para la Prevención, Preparación y Respuesta a incidentes, accidentes y Emergencias.
- Incorporar de manera central un programa de Preparación de Respuesta para la Atención Coordinada de Incidentes, Accidentes y Emergencias.
- Privilegiar y dar especial importancia a la Fase de Prevención.

El **Ciclo del Riesgo** es un instrumento metodológico que permite intervenir los factores de riesgo en una secuencia cíclica, con etapas relacionadas, siempre en función del desarrollo enfocado hacia la mejor calidad de vida de las personas. Permite diferenciar claramente tipos de acciones según sus específicos objetivos en función de un objetivo superior, que es la seguridad:

FASES	ETAPAS	
PREVENCION	Prevención. (Supresión)	Acciones destinadas a suprimir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes y emergencias.
	Mitigación	Acciones destinadas a reducir o aminorar los riesgos y/o impactos.
	Preparación	Acciones y medidas destinadas a reducir los impactos de accidentes y emergencias.
Alerta		Estado de vigilancia, para la prevención, mitigación y/o alistamiento y disposición oportuna de operaciones de respuesta.
RESPUESTA	Alarma	Aviso o percepción de ocurrencia de un evento adverso o destructivo.
	Respuesta	Acciones inmediatas destinadas al control de la situación.

		(Accidente /Emergencia)
RECUPERACIÓN	Rehabilitación	Acciones de recuperación en el corto plazo, de las condiciones básicas de los trabajadores de las áreas laborales afectadas.
	Reconstrucción	Acciones destinadas a la reparación y/o reemplazo de la infraestructura dañada, a mediano y largo plazo, lo que debe efectuarse desde ya con un enfoque claramente preventivo.

a. Diseño del Plan Integral de Seguridad:

Conocidos los Riesgos y Recursos detectados, es necesario establecer las acciones para el desarrollo del Plan Integral, tanto para actividades de prevención y mitigación, como para el manejo y control de incidentes, accidentes y emergencias.

Entre los aspectos que debe considerar el Plan Integral en su etapa diseño, se encuentran los siguientes aspectos:

- **Objetivos:** Expresión de lo que se desea conseguir con el Plan. Evidentemente el objetivo central es la seguridad integral de los trabajadores de la unidad laboral y de ésta en su conjunto, como efectiva fuente de trabajo. De este objetivo deben desprenderse los objetivos específicos que la misma realidad de la unidad laboral amerita, según su realidad concreta e irrepetible.
- **Actividades :** Son las acciones directas del Plan. Responden a la pregunta ¿Qué hacer? Por tanto, deben estar orientadas a conseguir los objetivos.
Normalmente cuando un equipo de personas se aboca a planificar, luego de establecerse los objetivos surgen variadas y múltiples ideas sobre las actividades necesarias para alcanzar tales objetivos. (Es importante destacar que se deben ir abordando estos programas en forma gradual y de acuerdo a las prioridades establecidas por el Comité.)
- **Programas:** Permiten organizar las actividades. Para conformar los distintos Programas se deben establecer las afinidades existentes entre las diversas actividades. Por ejemplo, un Programa de Capacitación estará conformado por todas aquellas actividades destinadas a instruir a la comunidad laboral sobre el tema. Otro Programa debe estar referido específicamente al desarrollo del proceso AIDEP de Microzonificación de Riesgos y de Recursos. Debe diseñarse un Programa de Difusión y Sensibilización de los variados riesgos presentes y como evitarlos, un **Programa Operativo de Respuesta ante Accidentes y Emergencias**, un Programa de Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del edificio de la Empresa, y todos aquellos que sean necesarios. Los Programas deben constituir líneas permanentes de gestión.
- **Proyectos:** Es la respuesta a necesidades concretas y específicas. Tal respuesta se establece mediante un conjunto de actividades a ser desarrolladas para lograr una serie de objetivos, que se constituyen en los beneficios destinados a un grupo meta, que son los beneficiarios específicos, según sus necesidades, identificadas por medio de un análisis de la realidad. En la lógica del análisis de proyectos, éstos se pueden definir como una unidad de asignación de recursos, para el logro de uno o más objetivos

específicos. Tienen una población o público objetivo y localización espacial determinadas y un tiempo de inicio y finalización previstos.

Bajo esta perspectiva, Programa viene a ser el conjunto organizado de proyectos, servicios o procesos orientados al logro de objetivos comunes.

Entre los programas o proyectos que se pueden desarrollar, a modo de orientación se pueden enunciar los siguientes ejemplos.

ETAPAS	ACTIVIDADES
PREVENCIÓN. (SUPRESIÓN)	- Establecer sistemas de mantención a paneles eléctricos, sistemas de cañerías: agua, gas, etc, extintores, etc...
MITIGACIÓN	- Establecimiento de <u>Zonas de Seguridad</u> - Instalaciones de detectores de humo, Sprinklers, etc... - Ordenamiento de oficinas por Áreas de Riesgo. - Instalación de señales (Vías de Evacuación, paneles eléctricos, zonas de seguridad, extintores, gabinetes de emergencia, puertas de emergencia, etc) - Reforzamiento de tabiques - Reemplazo de cañerías deterioradas
PREPARACIÓN	- Elaboración de un <u>Plan de Respuesta o Plan de Contingencia</u>, determinando roles y funciones para cada rol. - Desarrollo de ejercicios: Simulaciones y Simulacros. - Generación de actividades de información para los trabajadores, como cartillas, folletos o talleres de capacitación. - Coordinaciones con Organismos de primera respuesta.(Carabineros, Bomberos, Salud)
ALERTA	- Alerta Interna: Sistemas de detección temprana de eventuales eventos - Alerta Externa: Sistema de Información para evaluar eventuales amenazas externas que pudieran constituirse en un riesgo interno para la actividad propia de la unidad laboral o, específicamente para los trabajadores
RESPUESTA	- Mecanismos de activación del <u>Plan de Respuesta</u>. - Procedimientos de Evaluación del incidente, accidente y/o emergencia: personas, infraestructura, bienes, etc y de las necesidades. - Procedimientos de control de accesos a la zona afectada. - Sistema de Evaluación de daños y necesidades. - Procedimientos de Evacuación a zonas de seguridad.
REHABILITACIÓN	- Medidas de restablecimiento parcial de labores afectadas - Mecanismos para reemplazos momentáneos de trabajadores afectados - Procedimientos para el restablecimiento de las áreas de Trabajo.
RECONSTRUCCIÓN	- Proyección y presupuestación de la readecuación y construcción de nuevas oficinas. - Mecanismos de reposición de artículos de trabajo: Mesas, computadores, etc... - Medidas o modalidades de definición para eventual relocalización de trabajadores en otro edificio.

b.- Orientaciones para el Desarrollo de Programas

El Plan Integral de Seguridad de la Unidad Laboral puede tener la cantidad de programas que se estimen necesarios y pertinentes de abordar con el objetivo de fortalecer y brindar una mayor seguridad a todo el recurso humano y la sostenibilidad de la misma unidad laboral.

Independiente del modelo de planificación que se utilice para definir el cómo se van a abordar los desafíos que el diagnóstico de riesgos ha indicado, a lo menos, el Comité de Seguridad deberá darse respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿ Qué sabemos sobre el tema?
2. ¿ Qué necesitamos para realizar el trabajo?
3. ¿ Qué experiencias tenemos para hacerlo?
4. ¿ Qué actividades realizaremos?
5. ¿ Cómo nos dividimos las tareas?

Las respuestas deben respetar los principios de **Ayuda Mutua** (Sólo no puedo lograrlo... Debo trabajar en equipo) y **Uso Escalonado de Recursos** (utilización gradual de los recursos disponibles de acuerdo a prioridades).

Sin embargo, para el desarrollo del **Programa Operativo de Respuesta o Plan de Contingencia para el control de Incidentes, Accidentes o Emergencias**, tanto internas como externas pero que pudieran afectar a la unidad laboral, se debe usar la Metodología **ACCEDER**, diseñada específicamente para la elaboración de Planes de Contingencia.

PROGRAMA OPERATIVO DE RESPUESTA ANTE ACCIDENTES Y EMERGENCIAS: METODOLOGÍA ACCEDER.

Los Planes o programas operativos de respuesta son normas o pautas que se establecen con el objetivo de determinar las responsabilidades, la organización y las acciones a seguir en el caso de una situación de incidente, accidente o emergencia.

ACCEDER es básicamente una metodología para la acción COORDINADA de respuesta, puesto que es éste el factor fundamental que incide en la calidad de las acciones de control de evento.

Para el diseño de un Plan de Respuesta, el Comité de Seguridad Laboral deberá definir en detalle cómo se organiza la unidad laboral, quienes y de que manera se cumple con los siguientes elementos:

▣ ALERTA Y ALARMA.

La **Alerta** es un estado de vigilancia y atención sobre las condiciones de riesgo, que pasa a constituirse en un estado declarado cuando esas condiciones están indicando que el riesgo puede derivar en un incidente, accidente o emergencia en un momento predeterminado o en cualquier momento. La alerta permitirá que la preparación sea más precisa y dirigida hacia el probable y cercano evento identificado.

La Alerta puede proceder de una fuente interna, como de una fuente externa:

- **Alerta Interna.** La que proporcionan los propios trabajadores de la Unidad Laboral
Ejemplo: Trabajadores detectan humo producto de un recalentamiento de cables eléctricos.
- **Alerta Externa.** La que entregan personas o instituciones ajenas a la empresa.

Ejemplo: La Información Meteorológica entregada por los medios periodísticos, que indica la posible ocurrencia de intensas lluvias acompañadas de fuertes vientos.

- **Alerta de Origen Natural**, generadas por los mismos fenómenos naturales.

Ejemplo: Sismos, lluvias, etc.

En el caso de las Alertas Internas o Externas, éstas se validarán o anularán en la medida que se corrobore la calidad o veracidad de la información proporcionada, según la fuente que la emite. Si es una fuente válida según su rol específico, la Alerta queda automáticamente validada.

Por ejemplo, se conoce o maneja información sobre la posible ocurrencia de vientos y fuertes precipitaciones, por lo que se deben tomar todas las precauciones necesarias para que provoquen el menor daño posible, tanto en la unidad laboral como en los accesos a la misma.

Entre los mecanismos de Alertamiento Interno, se pueden considerar: sistemas de detección de humo para casos de incendios, sistema de vigilancia , etc.

La **Alarma** es la señal o el aviso sobre algo que va a suceder en forma inminente o que ya está ocurriendo. Por lo tanto, su activación significa poner en práctica en Plan de Respuesta o Plan de Contingencia.

La Alarma puede activarse mediante timbres, sirenas, megáfonos o sistemas de altoparlantes. Es importante considerar que no puede utilizarse para dar la Alarma el mismo dispositivo o mecanismo dispuesto para otras actividades propias de la Unidad Laboral, ya que podría ocasionar confusión a los trabajadores, es por ello que hay que cerciorarse que cada trabajador conozca el significado de cada sistema de aviso al interior de la unidad.

Por ejemplo, frente a un amago de incendio o incendio declarado, se activa una señal especial de timbre o campana, para adoptar las medidas que el Plan de Respuesta y que la magnitud de la situación amerita.

❑ **COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN.**

Elemento destinado a generar un sistema vivo, que permite entregar, entre otros elementos, el aviso oportuno sobre la ocurrencia de una situación o un hecho determinado. El proceso de comunicación es un ciclo, una cadena en la cual cada una de sus partes alimentará permanentemente el todo. Puede ir desde arriba hacia abajo o viceversa. Es decir, la comunicación debe ser permanentemente retroalimentada. Para esto los canales de comunicación deben ser los adecuados, con el objetivo de procurar que estos canales sean lo más expeditos posible.

Los sistemas y procedimientos de comunicación en un Plan de Respuesta deben estar directamente relacionados con los procedimientos de Coordinación que ese Plan ha establecido. Por ello, la delimitación de este elemento en el Plan, deberá ir desarrollándose en la etapa de diseño prácticamente en forma paralela a la determinación del sistema de coordinación .

Básicamente, deben integrar esta cadena de comunicación el Director, Gerente o Jefe de Servicio de la unidad laboral, el Encargado o coordinador de Seguridad Laboral, Jefes de

Departamentos, trabajadores con Roles Específicos en el Plan de Respuesta y los trabajadores expuestos al evento.

En este proceso de comunicación, resulta clave la determinación del tipo de evento y la magnitud con que se ha iniciado, para el establecimiento de la interacción adecuada con los responsables específicos. Por ejemplo, si se trata de un inicio de incendio, la primera comunicación deberá estar destinada a los responsables del uso de extintores. Si el evento es de mayor magnitud, a esa acción, deberá anexarse el llamado oportuno a Bomberos.

Manejo de la información (Interna / Externa)

Este punto busca establecer una buena administración de la información, para satisfacer las necesidades que se presenten frente a una situación de emergencia.

Interna. Toda aquella información que posea el recurso humano de la unidad laboral, lograda a través de AIDEP, indicando el tipo y cantidad de recursos materiales disponibles, medios de respuesta, nóminas de teléfonos o anexos, además de las listas de verificación (ayudas de memoria para el control de las actividades a realizar) y la verificación de la asistencia del día.

Externa. Información sobre el entorno de la unidad laboral, que estará contenida en el Plano o Mapa de Microzonificación de Riesgos y de Recursos que se confeccionó con la metodología AIDEP.

- **Lista de responsables de grupos de trabajo internos y externos**

La nómina contendrá los nombres, direcciones, teléfonos, anexos y todos aquellos datos que sirvan para ubicar rápidamente a las personas claves de la unidad laboral, tanto en horario hábil como inhábil, para el mejor manejo de una situación de emergencia, como a su vez los enlaces con los organismos de primera respuesta del sector (Carabineros, Bomberos, Salud).

- **Autoconvocatoria de trabajo permanente.**

Las personas con responsabilidades en este ámbito, de acuerdo a los Roles y Funciones establecidas en el Plan de Emergencia.

- **COORDINACIÓN**

La Coordinación no es otra cosa que el logro de una armonía entre los elementos que se conjugan en una determinada situación, bajo una mismo objetivo. Supone el trabajar en acuerdo, lo que se hace urgente e indispensable durante una situación de emergencia. Deben haberse establecido previamente tanto los mecanismos de coordinación interna como con los organismos externos, entre ellos Bomberos, Salud, Carabineros.

Básico para alcanzar esta coordinación, es la definición de **Roles y Funciones**.

- **ROL:** Responsabilidad específica que asume cada integrante del Comité frente a una situación de emergencia.
- **FUNCION(ES):** Acciones específicas mediante las cuales cada integrante del Comité cumple con su Rol.

Ejemplos:

ROL	FUNCION
Coordinador de Emergencia	Coordinar las acciones y procedimientos para el manejo del evento.
Encargado de Enlace con organismos operativos	Establecer enlace con organismos de respuesta (Bomberos, Carabineros, Salud, etc.) para la asistencia y apoyo de las actividades de control de la emergencia, en el caso que la capacidad interna de respuesta sea sobrepasada.
Encargado de Evacuación	Traslado rápido y ordenado de personas y bienes irremplazables de un lugar en alto riesgo hacia una zona externa de seguridad, ante la posibilidad inmediata de ocurrencia de daños.
Encargado de Evaluación de daños.	Identificar , Evaluar y registrar los impactos provocados por la situación de emergencia, tanto de las personas como los bienes.

Es necesario considerar los roles y funciones en días de vacaciones, festivos, horarios diurnos y vespertinos, como también inhábiles.

En el caso que la situación de accidente o emergencia sobrepase la capacidad de respuesta de la unidad laboral, a las tareas de control se incorporarán Bomberos, Carabineros y unidades de salud de urgencia, siendo necesario establecer un **Mando Operativo Conjunto (Roles Internos y Externos)**, el que determinará nuevas acciones y decisiones para el control de la situación.

❑ EVALUACIÓN PRELIMINAR

En el proceso de diseño del Plan, se deben establecer los responsables y procedimientos de evaluación de los daños e impactos.

En una primera evaluación, bastará con dar respuesta a preguntas muy globales:

- ¿Qué pasó?
- ¿Podemos controlar la situación internamente?
- ¿Qué se dañó?
- ¿Cuántos y quiénes resultaron afectados?

Esta primera evaluación del evento debe dar principal énfasis al estado de las personas, como también especificar claramente el tipo de emergencia, los daños, necesidades y las capacidades de respuesta que pueda tener la unidad laboral.

- **Tipo de Emergencia.** Como primera tarea se clasificará e identificará el tipo de emergencia, lo que conlleva posteriormente a la determinación de acciones y recursos a destinar para el control de la situación. (Sismo, incendio, caídas o fracturas, colapso estructural, otros).
- **Daños.** Corresponde a la determinación de los impactos o efectos ocasionados por la emergencia, tales como, la constatación de los efectos en los **trabajadores**, (lesionados, heridos, etc.); en la **infraestructura** (Ejs: Caída de murallas, otros daños); **comunicaciones** (suspensión del servicio telefónico, etc.); **servicios básicos**(corte de agua, corte de suministro eléctrico, etc.); condiciones físicas de las **instalaciones** para dar continuidad al trabajo; estado de las **líneas de producción** y/o gestión;etc.

- **Necesidades.** Este aspecto apunta directamente a delimitar lo que se requiere para satisfacer las demandas de las personas, de acuerdo a los efectos o impactos de la emergencia. Pueden generarse necesidades de **primeros auxilios** para trabajadores, **rescate** de atrapados bajo murallas o vigas, evacuación, traslado a centros asistenciales, etc.
- **Capacidad de Respuesta.** Está asociada a la **disponibilidad de recursos** humanos y materiales que tiene la unidad laboral y que ha delimitado en su Plan de Respuesta, para enfrentar la emergencia. Además, se deben considerar los **recursos externos**, de los organismos de primera respuesta (Bomberos, Carabineros y Salud).

□ **DECISIONES**

- De acuerdo a las evaluaciones efectuadas a los trabajadores e infraestructura, sobre posible afectación y daños, y de acuerdo a las respectivas necesidades evaluadas, el **Mando Conjunto** deberá adoptar las decisiones respectivas para la atención de los trabajadores lesionados o heridos, como también las coordinaciones con organismos de primera respuesta para el control de la emergencia; la continuidad o suspensión de la jornada laboral; áreas de restricción; eventuales turnos de emergencia, etc.

Las decisiones a adoptar deberán estar sustentadas en una adecuada evaluación de los daños e impactos y en las capacidades necesarias para controlar la situación con el menor costo humano y material posible.

□ **EVALUACIÓN COMPLEMENTARIA**

La Evaluación Complementaria tiene por objetivo contar con antecedentes más detallados de la situación de emergencia que afectó o aún está afectando a la unidad laboral, sobre todo en función de la efectividad alcanzada por las primeras decisiones. Esta segunda evaluación va a depender de los impactos y de la magnitud que haya provocado la emergencia, pudiendo incluir el seguimiento de los trabajadores afectados; la profundización sobre los daños a la infraestructura; la asignación de más recursos, la reanudación o no de las actividades, etc., apoyándose también en la información que puedan entregar los organismos de emergencia.

De acuerdo a estos antecedentes, se deberán adoptar nuevas decisiones.

□ **READECUACIÓN**

La readecuación constituye un elemento clave durante las operaciones de respuesta, puesto que frente a eventos mayores estas siempre deberán emanar de las siguientes y complementarias evaluaciones que se vayan efectuando, para perfeccionar la gestión operativa y de rehabilitación del área afectada.

Por otra parte, una vez controlada la situación y restablecidas las condiciones laborales, el Comité de Seguridad Laboral deberá analizar y evaluar todo lo ocurrido y obrado durante el evento, ya que, de acuerdo a las enseñanzas y experiencias adquiridas, se deberán readecuar o perfeccionar los puntos o aspectos que no se cumplieron correctamente o que no estaban bien delimitados en el Plan.

Para tal efecto, el análisis debe sustentarse en:

- **Informes Recopilados.** Los antecedentes que se obtengan de la situación del accidente o emergencia servirán de base para la Readecuación del Plan. Los datos deben ser fidedignos, con el fin de proporcionar una visión objetiva de los hechos. Para implementar esta tarea es necesario establecer un sistema de recopilación permanente, para lo que resulta pertinente designar un integrante del Comité para ocupar ese rol específico.
- **Análisis y Recomendaciones.** Del estudio de los antecedentes recopilados deberá surgir la formulación de recomendaciones para mejorar el sistema de respuesta. Estas nuevas proposiciones se plantearán sobre la base de hechos o estudios que pueden provenir del Comité de Seguridad Laboral, como de los organismos técnicos, como Carabineros, Bomberos, Salud, mutual y Municipio. lo que otorgará un sólido sustento a las acciones a realizar.

El desarrollo de ejercicios de simulación o simulacros también permitirá conocer y probar el Plan Operativo de Respuesta, convirtiéndose en una forma de visualizar las operaciones y actividades dispuestas por las personas participantes en una situación de emergencia.

CUARTA ETAPA:

IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EJERCITACIÓN

Los programas definidos en el Plan Integral Específico de Seguridad de la Unidad Laboral, necesariamente deben ser sometidos a un seguimiento de acuerdo a los cronogramas establecidos en su formulación. El seguimiento permitirá ir verificando el logro de los objetivos y diseñando nuevos proyectos y/o programas de acuerdo a las nuevas realidades que se vayan presentando.

También es importante ir detectando la percepción que tienen todos los trabajadores sobre las labores que en materia de Seguridad se están desarrollando en la unidad laboral, mediante la aplicación de encuestas, desarrollo de jornadas de reflexión, recepción de sugerencias.

En cuanto a una adecuada preparación para el mejor control de un incidente, accidente o emergencia, no basta con tener un Plan de Respuesta para asegurar operaciones adecuadas. Es importante tener la seguridad que este plan funcionará en situaciones reales y que es conocido por todo los trabajadores. Es por ello que se hace necesario el desarrollo de ejercicios de entrenamiento y de prueba, como lo son las simulaciones y simulacros. No puede esperarse la ocurrencia de un evento para probar la efectividad de la planificación.

El Programa o Plan de Respuesta ante accidentes y/o Emergencias requiere ser puesto a prueba una vez al mes como mínimo, para su **perfeccionamiento permanentemente**.

Para ello se deben efectuar ejercicios de escritorio (**simulaciones**) y de movimientos físicos (**simulacros**), convirtiéndose en una forma de visualizar las operaciones, actividades y acciones en donde se examinen los roles, funciones, coordinaciones, el sistema de Alerta y Alarma, las acciones de respuesta y decisiones, las áreas de seguridad, vías de evacuación, la utilización de elementos técnicos como extintores, además de la comprobación de su funcionamiento, etc. Los Ejercicios a organizar deben siempre ir de lo más simple a lo más complejo y nunca poner en riesgo a sus participantes.

Una unidad laboral no debe tentarse a desarrollar un ejercicio sin haber constituido primero su Comité de Seguridad y haber diseñado el Plan de Respuesta o de Contingencia. Obrar en contrario sólo implicará medir caos e incrementar la incertidumbre del recurso humano, con la consiguiente pérdida de confianza.

RECOMENDACIONES:

El Plan Integral de Seguridad de la Unidad Laboral, nunca debe anillarse o empastarse.

El ideal es que esté contenido en un archivador, el que permita con plena facilidad, incorporar nuevos programas y proyectos, readecuaciones al Plan o Programa de Respuesta que los ejercicios o las mismas emergencias indiquen, así como las actualizaciones de riesgos y recursos que el programa AIDEP – de permanente aplicación – vayan indicando.

Una vez finalizada la etapa de confección y edición del Plan, se debe convocar o acudir hasta el Municipio, las unidades de Carabineros, Bomberos y de Salud del sector donde está situada la unidad laboral, para dar a conocer los “Programas de Prevención y Plan Operativo de Respuesta” desarrollados, como a su vez el Plano de Riesgos y Recursos, a fin de afianzar una vinculación que, sin duda alguna, será clave en el proceso de ejecución de las acciones preventivas y, por sobre todo, en las operaciones en una situación de emergencia.

