



Presente, futuro y Competencias de los Expertos en Prevención de Riesgos en el nuevo mundo.

Cuando se analiza la razón de ser de los Expertos en Prevención de Riesgos o especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a juicio de [Carlos Herrera Vicencio](#), Director de www.sigweb.cl y Director de la Escuela de ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad Católica Silva Henríquez ([UCSH](#)), son varios los aspectos que se deben considerar, dentro de estos, se pueden señalar los legales, sociales, económicos, éticos y de imagen de las organizaciones.

Hoy y cada día más, las organizaciones mineras, comerciales, industriales, servicios, y entidades gubernamentales, entre otras, que contratan servicios profesionales de la SST, sabemos que a veces se define por precio, pero las organizaciones que requieren implementar sistemas o programas de alto nivel, exigen de este especialista competencias profesionales y personales, que estén a la altura del exigente mercado laboral que deben enfrentar, donde el tema a honorarios profesionales no es tema, porque buscan calidad.

La especialidad en términos legales

En Chile, la Ley N° 16.744, en su art. 66, en parte señala, que en aquellas empresas **mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores** será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un Experto en Prevención de Riesgos. De esta definición, se excluyen grandes organizaciones, al no cumplir copulativamente, el carácter de la empresa y el número de trabajadores, como por ejemplo las Instituciones Públicas y todas aquellas que sean organizaciones sin fines de lucro (sin duda que debe haber un cambio en este artículo, porque, hay organizaciones que tienen más de 100 trabajadores y hasta 10.000 por ejemplo, y no están obligadas a tener un Depto. de Prevención de Riesgos... no resiste análisis.

A su vez, el DS. N° 40 en su artículo 8° de la Ley N° 16.744, establece, que para los efectos de este reglamento, entiende por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y entrenamiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

Esta definición, no es más que un referente (se dictó en otra realidad de país manufacturero año 1968), hoy tenemos otro mundo, muy orientado al comercio y los servicios por ejemplo, y en pandemia y pos pandemia, será aún más distinto, lo que implica definir una interpretación y adecuación a la realidad que hoy viven las organizaciones en el país y porque no decirlo en Latinoamérica, “y los profesionales que ejercemos este cargo, debemos tener otro enfoque, más allá de las obligaciones que tienen las empresas en

contar con profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sino desarrollar iniciativas creativas, y en este campo son demasiadas las oportunidades, no podemos vivir esperando imposiciones gubernamentales a las empresas, sino detectar las oportunidades que se vayan presentando, esto necesariamente implica una mirada holística, a manera de ejemplo, podemos ver el [Tipificador infraccional de la Dirección del Trabajo](#), donde sin duda saldrán muchas, pero muchas ideas, como los [Protocolos de Salud](#), los principios que define la [Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#), entre tantas fuentes que nos pueden inspirar”.

Es común escuchar ideas, orientadas que a través de cambios normativos se imponga la obligatoriedad a empresas desde 50 trabajadores en adelante, no considerando el nivel de riesgo, por ejemplo, esta variable es digna de análisis, pero el campo laboral del especialista, no puede ser solo condicionado a estos cambios legislativos, el campo laboral se debe y se puede crear, hay mucho mercado, pero hay que visualizarlo y emprender.

El especialista en Seguridad en Seguridad y Salud en el Trabajo, por formación debe ser alguien proactivo y ver más que los demás, de lo contrario... casi no se justifica su presencia... “siempre debemos ver más que los demás” ...esta mirada debe ser idealmente en 360°.... **El especialista debe desarrollar los filtros de percepción que le permiten ver más allá, en sus enfoques y oportunidades.**

Con frecuencia escuchamos de la saturación del mercado de los Técnicos e Ingenieros en Prevención de Riesgos, muy en desacuerdo. Es importante poner esta situación en contexto, para cuyo efecto es interesante analizar las estadísticas publicadas por la División de Educación Superior del MINEDUC, sobre las carreras de los últimos 5 años, donde vemos que este no es una situación particular de la especialidad de SST, sino de prácticamente todas las Carreras, donde el número de matriculados ha sido altísimo:

IV. Evolución carreras con mayor matrícula, universidades

Universidades	2014	2015	2016	2017	2018	% de variación 2014 - 2018	% de variación 2017 - 2018
Ingeniería Comercial	42.017	42.610	44.041	44.613	46.137	9,8%	3,4%
Derecho	37.413	37.377	38.537	39.310	39.939	6,8%	1,6%
Enfermería	40.014	40.906	41.099	40.383	38.953	-2,7%	-3,5%
Psicología	28.710	30.038	31.834	33.320	34.826	21,3%	4,5%
Ingeniería Civil Industrial	26.094	26.612	27.462	27.613	27.884	6,9%	1,0%
Kinesiología	22.692	21.787	20.928	20.259	19.604	-13,6%	-3,2%
Ing. Administración de Empresas	16.454	16.377	16.639	17.067	16.833	2,3%	-1,4%
Pedagogía en Educación Diferencial	12.133	13.224	14.917	15.598	16.667	37,4%	6,9%
Ingeniería Civil, plan común	14.134	15.164	15.271	16.234	16.498	16,7%	1,6%
Medicina	13.740	14.018	14.498	15.025	15.807	15,0%	5,2%

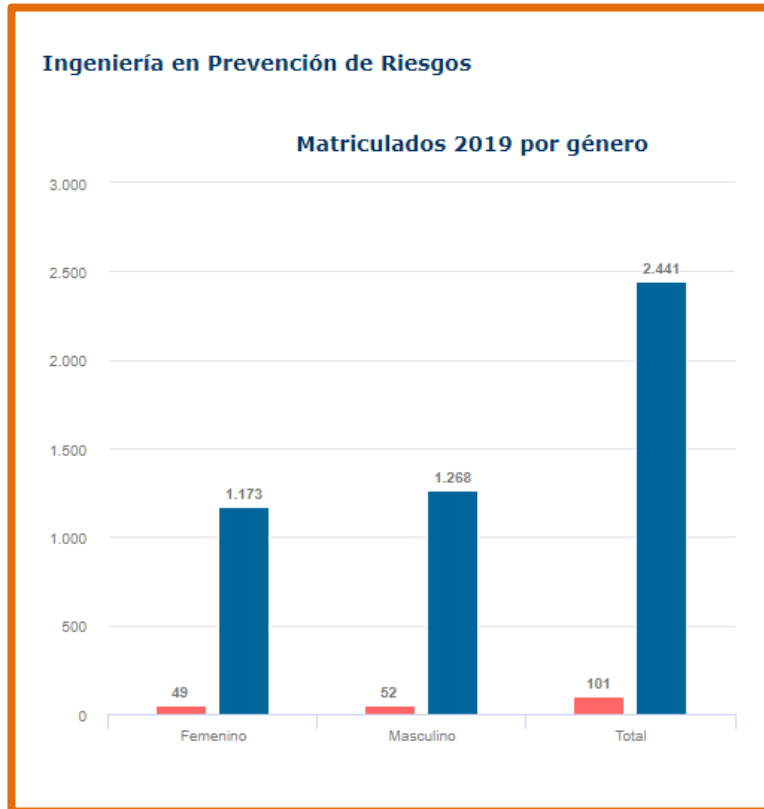
IV. Evolución carreras con mayor matrícula, CFT

Centros de Formación Técnica	2014	2015	2016	2017	2018	% de variación 2014 - 2018	% de variación 2017 - 2018
Técnico en Enfermería	23.295	22.226	21.372	20.546	19.507	-16,3%	-5,1%
Técnico en Adm. de Empresas	13.020	13.229	14.054	12.913	13.593	4,4%	5,3%
Téc. Asistente del Ed. de Párvulos	6.642	6.783	7.664	9.397	10.535	58,6%	12,1%
Técnico en Gastronomía y Cocina	8.368	8.660	9.131	8.645	8.428	0,7%	-2,5%
Técnico en Mecánica Automotriz	6.670	6.742	6.729	6.813	6.923	3,8%	1,6%
Técnico en Electricidad	4.170	4.803	5.001	5.149	5.081	21,8%	-1,3%
Técnico en Construcción	3.784	4.135	4.529	4.978	4.740	25,3%	-4,8%
Técnico en Computación	4.497	4.569	4.380	4.404	4.653	3,5%	5,7%
Téc. Asistente del Ed. Diferencial	3.244	3.413	3.717	4.072	4.392	35,4%	7,9%
Téc. en Deporte y Preparación Física	3.158	3.424	3.587	3.872	4.249	34,5%	9,7%

IV. Evolución carreras con mayor matrícula, IP

Institutos Profesionales	2014	2015	2016	2017	2018	% de variación 2014 - 2018	% de variación 2017 - 2018
Técnico en Enfermería	25.311	26.367	26.567	25.434	25.004	-1,2%	-1,7%
Técnico en Adm. de Empresas	17.946	20.983	23.148	21.797	21.146	17,8%	-3,0%
Ing. Administración de Empresas	14.638	17.255	18.579	19.543	20.484	39,9%	4,8%
Ing. en Prevención de Riesgos	28.059	29.669	27.310	21.561	16.217	-42,2%	-24,8%
Ing. en Mecánica Automotriz	9.963	10.711	11.924	13.450	14.952	50,1%	11,2%
Téc. Asistente Ed. de Párvulos	5.736	6.945	9.418	11.994	14.391	150,9%	20,0%
Contador Auditor	9.885	10.324	10.839	10.933	11.512	16,5%	5,3%
Trabajo Social	12.592	11.376	12.351	11.352	10.887	-13,5%	-4,1%
Técnico en Servicio Social	6.376	7.977	8.444	10.335	10.782	69,1%	4,3%
Construcción Civil	6.843	8.106	8.737	9.661	10.457	52,8%	8,2%

A nivel de Universidades, en Chile en el año 2019, los matriculados en Prevención de Riesgos, fueron:



A estas cifras, debemos agregar a los especialistas en Industria extractiva minera (SERNAGEOMIN).

Esta es la realidad en cifras, además debemos agregar que las organizaciones son cada vez más pequeñas en números de trabajadores y con altas exigencias, en las que cada día se espera más de este Profesional... ¡entonces surgen las siguientes interrogantes! ¿Cómo serán las expectativas laborales de los Expertos en Prevención en el futuro cercano? ¿El Experto está cumpliendo las exigencias que las Organizaciones esperan de ellos?, se podría inferir.... que solo la diferenciación marcará el éxito y porque no decirlo..... la sobrevivencia en el medio.

Analizando la problemática de prácticamente de todas las profesiones...nos podemos preguntar ¿Será que hay muchos Expertos en Prevención de Riesgos??? "o nosotros no hemos sabido encontrar la salida en el laberinto o mercado como le llamamos...**en lo personal me quedo absolutamente con esta última hipótesis**".

En algoritmo de Tarry o como salir de un laberinto, podemos encontrar una teoría reflexiva hacia donde debemos enfocarnos.



Entonces, podemos concluir que para lograr el éxito profesional la respuesta está en nosotros mismos.... ¡No culpemos a los demás!

En materias de diferenciación profesional, se pueden destacar dos grandes aspectos, en términos de competencias que deben tener los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a saber:

Características Profesionales:

- Competente y que dé una sólida asesoría a las organizaciones, tanto en aspectos legales referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, aspectos ambientales y también debe ser considerado aspectos de la Calidad, esto último se podrá discutir, pero esta es la actual realidad.
- Conocimiento de las Normas ISO 45.001; ISO 14001; ISO 9001; ISO 31.000
- Que desarrollen Programa de Trabajo de alto nivel, es decir adecuado a la realidad de las organizaciones

Características Personales:

- Con conocimiento disciplinar e interdisciplinar
- Con Valores
- Capacidad de Liderazgo
- Apto para trabajo bajo presión, con orientación al trabajo en equipo.
- Bilingüe (alta necesidad para las organizaciones internacionales)
- Con disciplina
- Puntualidad en todo lo relacionado con la SST y algo más
- Facilitar para comunicarse
- Con personalidad para enfrentar distintos escenarios
- Presentación personal, empatía, formalidad, modales...
- Capacidad investigativa y de análisis
- Equilibrio emocional...
- Pasión y....
- Tener el arte de armonizar, tanto las competencias profesionales como personales.

Un aspecto clave a considerar, es la autonomía técnica de los Profesionales de la SST, esto implica que debe cumplir con las funciones para la que fueron contratados, **es decir**

desarrollar gestión preventiva efectiva en forma autónoma y solicitar al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 (OAL), apoyo a su gestión y que este no haga el trabajo por él, **esto es reconocido más temprano que tarde por las organizaciones.**

Sobre este punto, se puede señalar, que los subsidios, las tarjetas de beneficios, los botiquines, ambulancias, llaveros, lápices, y tanto otros similares, no son el objeto de un buen profesional, si se coopera en buena hora, pero esto no debe ser una justificación a no cumplir con su gestión profesional.

Hoy ya no es suficiente realizar los programas tradicionales de Prevención de Riesgos, sino, que se debemos desarrollar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que agreguen valor a las organizaciones, en lo que se debe incorporar aspectos tales como:

- Cumplimiento de aspectos legales de la Organización, tanto de SST como de los Ambientales.
- Generar un Sistema Covid-19, con Hoja de Ruta y las herramientas necesarias para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19 u otras pandemias.
- Implementar y certificar a las empresas en materias de SST ISO 45001 e ISO 14.001
- Organización de la Prevención de Riesgos, con definición de funciones en todos los niveles
- Formación, Capacitación y toma de competencias, con sus respectivos registros
- Desarrollo de Procedimientos e Instructivos de Trabajo.
- Desarrollo de Planes de Emergencias
- Desarrollo de Planes de Continuidad de Operaciones (BCP)
- Confección de Reglamentos
- Docencia de Pregrado y Postgrado en el país y en el extranjero
- [Conferencista Nacional e Internacional](#)
- Desarrollo de [Protocolos de Salud en el Trabajo](#), tales como:
 - Protocolo de Protección y Prevención contra la Exposición Ocupacional a Radiación UV de origen solar.
 - Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de trabajadores con exposición a Sílice.
 - Protocolo de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos relacionados al Trabajo (TMERT).
 - Protocolo de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo (PREXOR).
 - Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud (HIC).
 - Protocolo para la Aplicación del D.S. N°594/99 del Minsal, Título IV, Párrafo 3º Agentes Físicos – Vibraciones.
 - Protocolo de Manejo Manual de Cargas (MMC) y Manejo Manual de Pacientes (MMP).
 - Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
 - Protocolo de vigilancia epidemiológica trabajadores expuesto a Citostáticos.
 - Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas

- Protocolo vigilancia de trabajadores expuestos a Coxiella burnetii (agente biológico Fiebre Q).
- Protocolo vigilancia trabajadores expuesto a condiciones hiperbáricas. (Buzos Profesionales).
- Protocolos por Exposición a Agentes que Producen Dermatitis.
- Protocolo de Enfermedades Profesionales con perspectiva de género
- Programa vigilancia ambiental de trabajadores expuestos a uso intensivo de la voz
- Protocolo de Calificación de Enfermedades Profesionales.

Como consecuencia de la NO PREVENCIÓN, se puede mencionar entre otros:

- Trabajadores y familias afectadas
- Daños a la productividad
- Impactos económicos
- Daños a la imagen
- Asimismo, Demandas Civiles y Penales que se las organizaciones se pueden ver enfrentadas, y además se exponen a [fuertes sanciones](#) por el incumplimiento de estas disposiciones legales.

El Experto debería orientar su gestión a la implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en Trabajo, idealmente que las empresas se logren certificar en la norma en la ISO 45.001; ISO 14001 e ISO 26.000, **este debe ser el desafío**, solo así se podría esperar un efectivo reconocimiento de las organizaciones, y ser un real aporte de valor a estas y desarrollarnos profesionalmente y “tener el éxito que todos esperamos”

En relación al Experto en Prevención del Organismo Administrador, debe ser considerado un asesor, por lo que este profesional, quien requiere tener competencias del más alto nivel, de tal forma de asesorar en aspecto técnicos específicos, y esto es por lo que representa o debe representar...a instituciones con alta tecnología y recursos, dada su condición de Experto Asesor de Asesores, donde indique las nuevas tendencias e instrumentos, en forma proactiva, eso es lo que se espera y se debe exigir de parte de los especialistas del Organismo administrador, lo que lamentablemente no siempre es así, a veces por tiempo o por otras variables.

Por la importancia que tiene este tema, “**debemos SER CRÍTICOS, PERO POR SOBRE TODO AUTOCRÍTICOS**”, porque hay vidas... lo que nos debe hacer muy conscientes y nuestro rol y compromiso ético.

LAS COMPETENCIAS SON LA CLAVE DEL FUTURO PROFESIONAL

¡RECUERDEN QUE DEBEN GENERAR REDES!

Preparado por [Carlos Herrera Vicencio](#)

Conferencia Foro Internacional en Panamá 2020

