



PAUTA DE EVALUACIÓN FINAL

1. Antecedentes del participante

Datos Personales

Nombre	:	
Fecha de nacimiento	:	
Rut	:	
Correo electrónico	:	
Teléfono celular	:	
Cargo	:	
Área	:	
Dirección Particular	:	
Comuna y ciudad	:	



2. Antecedentes del OTEC

Nombre del OTEC	:	
Representante Legal	:	
Rut OTEC	:	
Correo electrónico	:	
Teléfono celular	:	
Dirección	:	
Comuna y ciudad	:	



Curso Procedimientos De Comité Paritario Higiene Y Seguridad Y Ds44

50 hrs.

Aprendizajes esperados	Contenidos
Reconocer roles, responsabilidades y estructura organizativa de los Comités Paritarios bajo la Ley N°16.744.	Módulo 1: - Introducción a los Comités Paritarios ¿Qué es un Comité Paritario? Definición clara y sencilla del comité paritario, destacando su rol como órgano de participación de trabajadores y empleadores en materia de prevención de riesgos laborales. Marco legal: Ley N°16.744 y su importancia en la creación y funcionamiento de los comités paritarios. Objetivo principal: Promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. - Estructura Organizativa de los Comités Paritarios Composición: Representantes de los trabajadores: elección, número y requisitos. Representantes de la empresa: nombramiento y requisitos. Suplentes: importancia y designación. Organización interna: Presidente: funciones y responsabilidades. Secretario: funciones y responsabilidades. Otros cargos (si los hubiere): tesorero, coordinador, etc. Reuniones: Periodicidad: ¿con qué frecuencia se deben reunir? Quórum: ¿cuántos miembros deben asistir para que la reunión sea válida? Orden del día: temas a tratar en las reuniones. - Roles y Responsabilidades de los Miembros Representantes de los trabajadores: Representar los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud.



	Participar activamente en la identificación y evaluación de riesgos. Proponer medidas de prevención y control. Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad. Representantes de la empresa: Proporcionar información relevante sobre los riesgos laborales. Implementar las medidas de prevención acordadas. Asesorar a los trabajadores en materia de seguridad. • Funciones de los Comités Paritarios Asesorar e instruir a los trabajadores: Capacitación en materia de seguridad. Difusión de información sobre riesgos y medidas preventivas. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad: Realizar inspecciones en el lugar de trabajo. Denunciar situaciones de riesgo. Proponer medidas de prevención: Identificar y evaluar los riesgos. Elaborar programas de prevención. Supervisar la implementación de las medidas. • Importancia de los Comités Paritarios Beneficios para los trabajadores: Mayor seguridad y salud en el trabajo. Participación en la toma de decisiones. Mejora de las condiciones laborales. Beneficios para la empresa: Reducción de accidentes y enfermedades laborales. Mejora de la imagen de la empresa. Cumplimiento de la normativa legal.
Comprender los procedimientos de evaluación de riesgos laborales de acuerdo a DS44	Módulo 2 • Introducción al DS44 Contexto y objetivo: Explicar el porqué de la creación del DS44, enfatizando su importancia en la mejora de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Alcance: Detallar a quiénes afecta el DS44 y qué tipo de empresas deben cumplir con sus disposiciones.



Principales cambios: Comparar el DS44 con la normativa anterior, destacando las novedades y los mayores requerimientos.

Concepto de Riesgo Laboral

- **Definición:** Explicar qué se entiende por riesgo laboral y cómo se diferencia de peligro.
- **Tipos de riesgos:** Clasificar los riesgos laborales en físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- **Ejemplos prácticos:** Presentar ejemplos concretos de cada tipo de riesgo en diferentes sectores productivos.

Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales

- **Identificación de peligros:**
 - Técnicas para identificar peligros: observación directa, análisis de incidentes, entrevistas, etc.
 - Uso de herramientas como el árbol de fallas, el análisis AMFE y el check list.
- **Evaluación de riesgos:**
 - Determinación de la probabilidad de ocurrencia y la severidad de las consecuencias de cada riesgo.
 - Utilización de matrices de riesgo para priorizar las acciones preventivas.
- **Documentación:**
 - Elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER).
 - Registro de los resultados de la evaluación.

Herramientas y Técnicas para la Evaluación de Riesgos

- **Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER):**
 - Estructura y componentes de la MIPER.
 - Ejemplos prácticos de su aplicación.
- **Análisis de modos de falla y efectos (AMFE):**
 - Principios básicos del AMFE.
 - Aplicación del AMFE en diferentes procesos.
- **Inspecciones de trabajo:**
 - Tipos de inspecciones: iniciales, periódicas, extraordinarias.
 - Checklists para realizar inspecciones.
- **Otras herramientas:**
 - Análisis de causa raíz (ACR).
 - Diagrama de Ishikawa.



	Medidas de Prevención y Control • Jerarquía de controles: Explicar el concepto de jerarquía de controles y su importancia en la elección de las medidas de prevención. • Medidas técnicas: ○ Sustitución de sustancias peligrosas. ○ Aislamiento de fuentes de riesgo. ○ Ventilación. ○ Señalización. ○ Equipos de protección personal. • Medidas organizativas: ○ Procedimientos de trabajo seguros. ○ Capacitación de los trabajadores. ○ Comunicación de los riesgos. • Medidas médicas: ○ Vigilancia de la salud de los trabajadores. Participación de los Trabajadores y del Comité Paritario • Rol del comité paritario: ○ Participación en la identificación y evaluación de riesgos. ○ Propuesta de medidas de prevención. ○ Supervisión del cumplimiento de las medidas. • Derechos y deberes de los trabajadores: ○ Derecho a un ambiente de trabajo seguro. ○ Deber de colaborar en la prevención de riesgos.
Aplicar técnicas de comunicación y resolución de conflictos en labores de seguridad laboral	Módulo 3: Introducción a la Comunicación Efectiva en Seguridad Laboral • Importancia de la comunicación: Explicar cómo la comunicación efectiva es fundamental para prevenir accidentes y fomentar una cultura de seguridad. • Barreras comunicativas: Identificar los obstáculos comunes en la comunicación en el ámbito laboral, como la jerarquía, la falta de confianza, el ruido, etc. • Habilidades comunicativas esenciales: Desarrollar las habilidades de escucha activa, empatía, asertividad y retroalimentación constructiva. Técnicas de Comunicación para la Seguridad Laboral • Comunicación escrita: ○ Redacción de informes claros y concisos.



	○ Elaboración de procedimientos de seguridad. ○ Uso de señalización y etiquetado. • Comunicación verbal: ○ Técnicas para realizar presentaciones efectivas. ○ Cómo dar y recibir feedback. ○ Manejo de reuniones y asambleas. • Comunicación no verbal: ○ El lenguaje corporal y su importancia en la comunicación. ○ La gestión de las emociones en situaciones de conflicto. Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral • Identificación de conflictos: Reconocer los signos de un conflicto y sus causas. • Tipos de conflictos: Clasificar los conflictos según su origen (interpersonales, intergrupales, estructurales). • Estrategias de resolución de conflictos: ○ Negociación: Técnicas de negociación efectiva, como la negociación basada en intereses. ○ Mediación: El rol del mediador en la resolución de conflictos. ○ Conciliación: Diferencias entre mediación y conciliación. ○ Arbitraje: Cuando la resolución de conflictos requiere de una tercera parte imparcial. Aplicación de las Técnicas en Situaciones Reales • Casos prácticos: Presentar situaciones reales de conflicto en el ámbito laboral y analizar las posibles soluciones. • Simulaciones: Realizar simulaciones de situaciones conflictivas para practicar las habilidades de comunicación y resolución de conflictos. • Ejercicios de rol: Asignar roles a los participantes para que pongan en práctica las técnicas aprendidas. Habilidades Sociales y Emocionales para la Gestión de Conflictos • Inteligencia emocional: La importancia de reconocer y gestionar las propias emociones y las de los demás. • Empatía: La capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender su perspectiva. • Asertividad: Expresar las propias opiniones y necesidades de manera clara y respetuosa. • Gestión del estrés: Técnicas para manejar el estrés en situaciones conflictivas. Prevención de Conflictos • Fomento de una cultura de seguridad: Crear un ambiente de trabajo donde se valore la seguridad y se promueva la colaboración.
--	--



	• Comunicación proactiva: Mantener una comunicación abierta y transparente con los trabajadores. • Resolución temprana de los problemas: Abordar los conflictos de manera oportuna y eficaz.
Aplicar estrategias de evaluación y mejora continua en las acciones y operaciones del Comité Paritario.	Módulo 4: Introducción a la Evaluación y Mejora Continua en Comités Paritarios • Importancia de la evaluación: Explicar por qué es crucial evaluar el desempeño de los comités paritarios para garantizar su efectividad en la prevención de riesgos laborales. • Ciclo de Deming (PDCA): Presentar el ciclo de Deming (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) como una herramienta útil para la mejora continua. • Indicadores de desempeño: Definir qué son los indicadores y su importancia para medir el progreso del comité. Estrategias de Evaluación • Evaluación de procesos: ○ Análisis de los procesos del comité: identificación de fortalezas y debilidades. ○ Uso de diagramas de flujo para visualizar los procesos. • Evaluación de resultados: ○ Análisis de indicadores de desempeño: tasas de accidentabilidad, enfermedades profesionales, cumplimiento de metas. ○ Comparación con objetivos establecidos. • Evaluación del clima laboral: ○ Encuestas de satisfacción de los trabajadores. ○ Observación directa de las condiciones de trabajo. Indicadores Clave de Desempeño (KPI) para Comités Paritarios • Indicadores de seguridad: ○ Tasa de accidentabilidad. ○ Tasa de incidentes. ○ Número de enfermedades profesionales. • Indicadores de salud: ○ Ausentismo laboral por motivos de salud. ○ Resultados de exámenes médicos ocupacionales. • Indicadores de participación: ○ Asistencia a reuniones.



	○ Número de propuestas presentadas. ○ Nivel de satisfacción de los miembros. • Indicadores de cumplimiento: ○ Cumplimiento del plan de trabajo anual. ○ Cumplimiento de la normativa legal. Herramientas para la Evaluación • Encuestas: ○ Diseño de encuestas para evaluar la satisfacción de los trabajadores y la percepción de riesgo. ○ Análisis de los resultados. • Auditorías: ○ Auditorías internas y externas. ○ Listas de verificación para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas. • Reuniones de evaluación: ○ Espacios para discutir los resultados de la evaluación y tomar decisiones. Mejora Continua en los Comités Paritarios • Ciclo de Deming en la práctica: ○ Planificar: Establecer metas y objetivos, definir acciones a implementar. ○ Hacer: Ejecutar las acciones planificadas. ○ Verificar: Evaluar los resultados y comparar con los objetivos. ○ Actuar: Implementar acciones correctivas o de mejora. • Métodos de mejora continua: ○ 5S. ○ Kaizen. ○ Lean manufacturing. • Incorporación de nuevas tecnologías: ○ Uso de software para gestionar la información y facilitar la toma de decisiones.
--	--



RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Nombre Participante	Rut Participante	Dirección Participante
Nombre OTEC	Nombre Evaluador	Fecha Evaluación

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN	PAUTA DE EVALUACIÓN; PUNTAJE TOTAL: 40 PUNTOS		
• Debe contestar con lápiz pasta color azul o negro; si requiere hacer una corrección tache la respuesta incorrecta y vuelva a marcar la que considere correcta • Sólo debe utilizar el espacio dispuesto para responder • Cuenta con 60 minutos para responder esta evaluación • Si tiene dudas acerca de la evaluación o alguno de sus puntos, consulte al evaluador sus inquietudes para que le sean aclaradas	AE 1: (ejercicio 1)	Nombre Ítem	Puntaje
		Selección Múltiple	10
	AE 2: (ejercicio 2)	Nombre Ítem	Puntaje
		Juego de roles	10
	AE 3: (ejercicio 3)	Nombre Ítem	Puntaje
		Estudio de caso	10
	AE 4: (ejercicio 4)	Nombre Ítem	Puntaje
		Resolución de un problema	10
	Criterios de evaluación		
	PUNTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 16 puntos (40% de exigencia)		

- Debe contestar con lápiz pasta color azul o negro; si requiere hacer una corrección tache la respuesta incorrecta y vuelva a marcar la que considere correcta
- Sólo debe utilizar el espacio dispuesto para responder
- Cuenta con 60 minutos para responder esta evaluación
- Si tiene dudas acerca de la evaluación o alguno de sus puntos, consulte al evaluador sus inquietudes para que le sean aclaradas



AE 1: (ejercicio 1)	Nombre Ítem	Puntaje
	Selección múltiple	10

Instrucciones específicas

Marque con una X la letra de la alternativa que considere correcta.

Ejercicio

1. ¿Cuál es la principal función de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

- a) Representar a los trabajadores en negociaciones salariales.
- b) Promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Realizar auditorías financieras a la empresa.
- d) Supervisar la producción diaria de la empresa.

Respuesta correcta: b) Promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La razón por la cual la opción "b) Promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo" es la correcta, se debe a que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad tiene como objetivo principal velar por la seguridad y salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este comité está compuesto tanto por representantes de los trabajadores como de la empresa y su función clave es identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, así como promover medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

2. ¿Quiénes conforman un Comité Paritario?

- a) Solo representantes de los trabajadores.
- b) Solo representantes de la empresa.
- c) Representantes de los trabajadores y de la empresa.
- d) Cualquier trabajador puede participar.

Respuesta correcta: c) Representantes de los trabajadores y de la empresa.

La respuesta correcta es "c) Representantes de los trabajadores y de la empresa" porque un Comité Paritario de Higiene y Seguridad está



diseñado para incluir una representación equilibrada tanto de los trabajadores como de la empresa.

3. ¿Cuál de las siguientes NO es una función de los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario?

- a) Proponer medidas de prevención y control.
- b) Implementar las medidas de prevención acordadas.
- c) Participar activamente en la identificación de riesgos.
- d) Representar los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Respuesta correcta: b) Implementar las medidas de prevención acordadas. (Esta es una función de los representantes de la empresa).

La respuesta correcta es "b) Implementar las medidas de prevención acordadas" porque esta función específicamente recae en los representantes de la empresa, no en los representantes de los trabajadores.

4. ¿Cuál es la importancia de las reuniones periódicas de un Comité Paritario?

- a) Discutir temas administrativos de la empresa.
- b) Evaluar el desempeño de los trabajadores.
- c) Tratar temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y tomar decisiones.
- d) Organizar eventos sociales para los trabajadores.

Respuesta correcta: c) Tratar temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y tomar decisiones.

La respuesta correcta es "c) Tratar temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y tomar decisiones" porque esa es la función principal de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

5. ¿Cuál de los siguientes NO es un beneficio de los Comités Paritarios para la empresa?

- a) Mayor seguridad y salud en el trabajo.
- b) Reducción de accidentes y enfermedades laborales.
- c) Mejora de la imagen de la empresa.
- d) Aumento de la producción.

Respuesta correcta: d) Aumento de la producción. (Aunque un ambiente de trabajo seguro puede contribuir a una mayor productividad, este no es el objetivo principal de los Comités Paritarios).

La respuesta correcta es "d) Aumento de la producción" porque, aunque un ambiente de trabajo seguro y saludable puede indirectamente mejorar la productividad, este no es el objetivo principal de los Comités Paritarios. Si no, que **un beneficio de los Comités Paritarios para la**



empresa que es a) Mayor seguridad y salud en el trabajo.

AE 2: (ejercicio 2)	Nombre Ítem	Puntaje
	Juego de roles	10

Instrucciones específicas

Responda cada una de las preguntas asociadas al juego de roles.

Ejercicio

Juego de Roles:

Personaje 1 (Facilitador): Hoy vamos a hablar sobre el procedimiento de evaluación de riesgos laborales. ¿Cuál es el primer paso?

Personaje 2 (Participante 1): Identificación de peligros.

Facilitador: Correcto. Existen varias técnicas para identificar peligros, como la observación directa, el análisis de incidentes y las entrevistas a los trabajadores. ¿Alguien puede mencionar una herramienta que podamos usar?

Personaje 3 (Participante 2): El árbol de fallas.

Facilitador: Exactamente. También podemos utilizar el análisis AMFE y el check list. Una vez identificados los peligros, el siguiente paso es la evaluación de riesgos. ¿Cómo determinamos la probabilidad de ocurrencia y la severidad de las consecuencias?

Participante 1: Evaluamos cuán probable es que ocurra un riesgo y cuán graves serían las consecuencias.

Facilitador: Muy bien. Utilizamos matrices de riesgo para priorizar las acciones preventivas según la magnitud del riesgo. ¿Qué hacemos después de evaluar los riesgos?

Participante 2: Documentamos los resultados.



Facilitador: Correcto. Elaboramos la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) y registramos los resultados de la evaluación.

Pregunta 1: ¿Cuál es una técnica para identificar peligros en el lugar de trabajo?

- a) Implementación de equipos de protección personal.
- b) Observación directa.
- c) Contratación de nuevos empleados.
- d) Aumento de la productividad.

Respuesta correcta: b) Observación directa.

La respuesta correcta es "b) Observación directa" porque es una técnica fundamental para identificar peligros en el lugar de trabajo.

Pregunta 2: ¿Para qué se utilizan las matrices de riesgo?

- a) Para documentar los resultados de las inspecciones.
- b) Para evaluar el rendimiento de los empleados.
- c) Para priorizar las acciones preventivas según la magnitud del riesgo.
- d) Para aumentar la producción.

Respuesta correcta: c) Para priorizar las acciones preventivas según la magnitud del riesgo.

La respuesta correcta es "c) Para priorizar las acciones preventivas según la magnitud del riesgo" porque las matrices de riesgo se utilizan específicamente para evaluar y clasificar los riesgos en función de su probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial que podrían tener.



Pregunta 3: ¿Qué se elabora para documentar la identificación y evaluación de riesgos?

- a) Un informe de productividad.
- b) Un registro de nuevos empleados.
- c) La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER).
- d) Un plan de marketing.

Respuesta correcta: c) La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER).

La respuesta correcta es "c) La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER)" porque esta herramienta específica se utiliza para documentar y evaluar los riesgos en el entorno laboral.



AE 3: (ejercicio 3)	Nombre Ítem	Puntaje
	Estudio de caso	10

Instrucciones específicas

Lea atentamente el siguiente estudio de caso y responda cada pregunta asociada en el espacio consignado.

Ejercicio

Escenario:

Estudio de Caso:

Una empresa metalúrgica ha experimentado un aumento en los incidentes menores en los últimos meses. Aunque no se han registrado accidentes graves, la gerencia está preocupada por esta tendencia y ha decidido implementar un programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad.

Pregunta 1: ¿Cuál es la principal preocupación de la gerencia en la empresa metalúrgica?

- a) El aumento en la productividad de los trabajadores.
- b) El aumento en los incidentes menores.
- c) La falta de nuevos contratos.
- d) La disminución de la calidad del producto.

Respuesta correcta: b) El aumento en los incidentes menores.

La respuesta correcta es "b) El aumento en los incidentes menores" porque la principal preocupación de la gerencia en una empresa metalúrgica suele ser la seguridad y bienestar de sus trabajadores.

Esto se debe al aumento en los incidentes menores: Aunque sean menores, estos incidentes pueden indicar problemas subyacentes en el entorno laboral, como condiciones inseguras o prácticas de trabajo peligrosas. Si no se abordan, estos incidentes pueden escalar y causar accidentes más graves, afectando la salud y seguridad de los empleados, así como la productividad y los costos de la empresa.



Pregunta 2: ¿Qué medida ha decidido implementar la gerencia para abordar la preocupación sobre los incidentes?

- a) Aumentar la producción.
- b) Contratar más personal.
- c) Implementar un programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad.
- d) Reducir los costos operativos.

Respuesta correcta: c) Implementar un programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad.

La respuesta correcta es "c) Implementar un programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad" porque esta medida es clave para abordar la preocupación sobre los incidentes en el lugar de trabajo, especialmente en una empresa metalúrgica.

Pregunta 3: ¿Cuál es el objetivo del programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad?

- a) Aumentar la productividad de los trabajadores.
- b) Mejorar la calidad del producto final.
- c) Reducir los incidentes menores y mejorar la seguridad en el trabajo.
- d) Incrementar las ventas de la empresa.

Respuesta correcta: c) Reducir los incidentes menores y mejorar la seguridad en el trabajo.

Esto es, porque el objetivo principal de un programa de mejora de la comunicación en materia de seguridad es precisamente reducir los incidentes menores y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. La comunicación eficaz permite identificar y abordar problemas de seguridad de manera oportuna, fomentar una cultura de seguridad y garantizar que todos los empleados estén bien informados y comprometidos con las prácticas de seguridad. Esto, a su vez, ayuda a prevenir accidentes mayores y a crear un entorno de trabajo más seguro para todos.



AE 4: (ejercicio 4)	Nombre Ítem	Puntaje
	Resolución de un problema	10

Instrucciones específicas

Responda las preguntas del problema asignado

Ejercicio

Ejercicio de Resolución de Problemas: Introducción a la Evaluación y Mejora Continua en Comités Paritarios

Problema: Una empresa se ha dado cuenta de que, a pesar de tener un comité paritario, la tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales no ha disminuido significativamente. La gerencia ha decidido realizar una evaluación exhaustiva del comité paritario para identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad en la prevención de riesgos laborales.

Pregunta 1: ¿Por qué es crucial evaluar el desempeño de los comités paritarios?

- a) Para aumentar la producción de la empresa.
- b) Para garantizar su efectividad en la prevención de riesgos laborales.
- c) Para reducir los costos operativos.
- d) Para contratar más empleados.

Respuesta correcta: b) Para garantizar su efectividad en la prevención de riesgos laborales.

Esto es, porque evaluar el desempeño de los comités paritarios es crucial porque su principal objetivo es identificar y mitigar los riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud de los empleados. Al asegurarse de que los comités paritarios están funcionando de manera efectiva, la empresa puede reducir la tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales, creando un entorno de trabajo más seguro y saludable para todos. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también puede mejorar la productividad y la moral en el lugar de trabajo.



Pregunta 2: ¿Qué etapa del Ciclo de Deming implica la implementación de soluciones planificadas?

- a) Planificar
- b) Hacer
- c) Verificar
- d) Actuar

Respuesta correcta: b) Hacer

Esto es, porque el Ciclo de Deming, o ciclo de mejora continua, es una metodología que ayuda a las organizaciones a mejorar procesos y resolver problemas de manera sistemática. La etapa de **Hacer** es donde se ponen en práctica las soluciones planificadas para abordar el problema identificado. Es una etapa crucial, ya que permite llevar a cabo las acciones necesarias para lograr mejoras y observar sus efectos en la realidad.

Pregunta 3: ¿Cuál de los siguientes es un indicador de desempeño que se puede utilizar para medir el progreso del comité paritario?

- a) Tasas de accidentabilidad.
- b) Número de reuniones sociales.
- c) Cantidad de vacaciones de los empleados.
- d) Nivel de satisfacción con los almuerzos.

Respuesta correcta: a) Tasas de accidentabilidad.

Las tasas de accidentabilidad son un indicador clave de desempeño que se utiliza para medir el progreso y la efectividad de un comité paritario en la prevención de riesgos laborales. Este indicador proporciona información sobre la frecuencia y gravedad de los accidentes laborales, lo cual es fundamental para evaluar si las medidas de seguridad implementadas están logrando reducir los incidentes y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

Los otros indicadores, como el número de reuniones sociales, la cantidad de vacaciones de los empleados y el nivel de satisfacción con los almuerzos, no están directamente relacionados con la evaluación de la efectividad en la prevención de riesgos laborales.



Pregunta 4: ¿Qué herramienta se puede utilizar para visualizar y entender mejor los procesos del comité paritario?

- a) Informes financieros.
- b) Diagramas de flujo.
- c) Listas de verificación de empleados.
- d) Planes de marketing.

Respuesta correcta: b) Diagramas de flujo.

Los diagramas de flujo son herramientas visuales que permiten mapear y entender mejor los procesos y procedimientos de cualquier sistema, incluido el comité paritario. Al usar diagramas de flujo, se puede representar de manera gráfica cómo se desarrollan las actividades, identificar puntos críticos, y detectar posibles áreas de mejora. Esto facilita la comprensión de los procesos y ayuda a todos los miembros del comité a estar alineados en cuanto a sus responsabilidades y acciones.

Las otras opciones (informes financieros, listas de verificación de empleados y planes de marketing) no son herramientas adecuadas para visualizar y entender los procesos del comité paritario, ya que no proporcionan la representación gráfica necesaria para analizar flujos de trabajo y procedimientos.