

Ingreso DJ 1029672 (20.01.2018)

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Aprueba Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020 del Instituto de Seguridad Laboral.

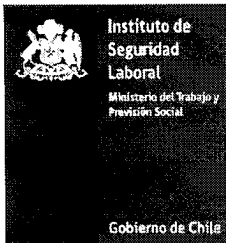
**RESOLUCIÓN
EXENTA N° 24**

SANTIAGO, 20 ENE 2020

VISTOS:

- 1.- La Ley 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- 2.- La Ley 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- 3.- La Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 4.- El Decreto Supremo N° 100, de 07.11.2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que nombra a Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral, que nombra a don Manuel Cañón Pino en el cargo de Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral.
- 5.- El Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento de la Ley 16.744 y Decreto Supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6.- El DFL N° 278, de 1960, DEL Ministerio de Hacienda; el DL 3.502, de 1980; las facultades que me otorga el DFL N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Ley 20.255 sobre Reforma Previsional y lo establecido en la Resolución N° 1600, del 2008, de la Contraloría General de la República.





Ingreso DJ 1029672 (20.01.2018)

DEPARTAMENTO JURÍDICO

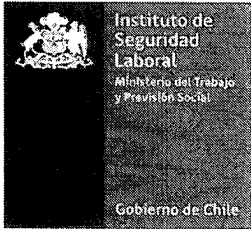
CONSIDERANDO:

- 1.- Que, el Instituto de Seguridad Laboral, tiene como función la administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744.
- 2.- Que, de conformidad con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por el Decreto Supremo N° 47, de 4 de agosto de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, en cuanto organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tiene responsabilidades en la ejecución de la mencionada política que dicho texto señala.
- 3.- Que, mediante la Circular N° 3467, de 30 de octubre de 2019, la Superintendencia de Seguridad Social impartió instrucciones a los organismos administradores para el desarrollo del Plan anual de prevención de riesgos 2020.
- 4.- Que, mediante correo electrónico, de 09.01.2020, el Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos ha remitido documento denominado "Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020", solicitando la emisión de la resolución aprobatoria del mismo.
- 5.- Que, en virtud de los antecedentes señalados, corresponde dictar el correspondiente acto administrativo que apruebe el documento referido en el Considerando 4, mediante el cual se otorga certeza y se hace obligatorio su contenido; Lo anterior, sin perjuicio que el Departamento Jurídico, una vez aprobado el mencionado plan, pueda efectuar revisiones, observaciones, alcances o solicitar algún tipo de modificación del mismo en virtud de sus facultades de control permanente de todo acto del Instituto, control que puede ser previo, coetáneo o posterior y que no se extingue por la emisión del presente acto.

RESUELVO:

1. **Apruébase** el "Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020", documento que consta de 43 (cuarenta y tres) páginas, cuyo texto íntegro se incorpora a continuación, pasando a formar parte de la presente resolución:





PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
División de Seguridad y Salud en el Trabajo
Instituto de Seguridad Laboral
Subsecretaría de Previsión Social
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Contenido

I. Antecedentes	3
II. Descripción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020	5
III. Población	7
IV. Ámbitos y Líneas de Acción Preventivas	10
A. A.Objetivo Operacional 1: "Consolidar el Modelo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras y/o Centros de Trabajo a Intervenir"	10
1. Ámbito de Acción 1: "Focalización de la Intervención"	10
B. B.Objetivo Operacional N°2: "Asegurar la Ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio"	12
1. Ámbito de Acción 2: "Procesos Obligatorios"	12
2. Ámbito de Acción 3: "Asistencia Técnica Preventiva"	13
3. Ámbito de Acción 4: "Programas de Vigilancia Ambiental"	14
C. C.Objetivo Operacional N°3: "Fortalecer los procesos de capacitación como una herramienta clave en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo, en todos los ámbitos del quehacer preventivo"	16
1. Ámbito de Acción 5: "Capacitación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo"	16
V. Seguimiento y control	19
VI. Indicadores de Logro	20



I. Antecedentes

Para la elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se ha tenido a la vista cinco antecedentes.

En primer lugar, la promulgación del Decreto N°47 de 4 de Agosto de 2016, mediante el cual se aprueba la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)**. En esta aprobación se funda el objetivo final o de política en el que se enmarca el plan de trabajo a saber: "Disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, a través de una estrategia que permita evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores(as) y trabajadoras, de las unidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, en el período 2015 – 2018". Tal Política, considera:

- I. Principios de la Política NSST
- II. Objetivos de la Política NSST
- III. Ámbitos de acción de la PNSST
- IV. Responsabilidades en la ejecución de la PNSST
- V. Beneficiarios para la implementación de la PNSST
- VI. Compromisos para la implementación de la PNSST

En segundo lugar, se consideran las definiciones estratégicas del período 2019 -2021, elaborada por el Instituto.

La Misión del Instituto corresponde a la siguiente:

"El Instituto de Seguridad Laboral desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos/as, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la promoción de la salud y la entrega de las prestaciones médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Los objetivos estratégicos del Instituto son los siguientes:

1. Contribuir al fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales de los/las empleadores/as y trabajadores/as, mediante la implementación del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y el monitoreo de las acciones preventivas.
2. Otorgar las prestaciones médicas y económicas a los trabajadores/as que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales de acuerdo a la definición de estándares de calidad de la Institución.
3. Consolidar un proyecto de desarrollo Institucional en el marco de la modernización de la función pública, que responda a desafíos que instala la entrada en vigencia de la ley N° 21.054.

En tercer lugar, se ha considerado el mandato normativo, especialmente todo el referido a las actividades normadas por las respectivas Circulares que emite anualmente la Superintendencia de Seguridad Social, en las que imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 en cuanto a sus respectivos Planes Anuales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para el año 2020 se considera la Circular N°3467.

En cuarto lugar, se ha considerado el Estudio de Análisis de Costos de las Prestaciones Médicas, Montos facturados entre agosto 2016 y agosto 2017, que analiza detalladamente los costos asociados a las prestaciones médicas que brinda el Instituto, para de esta forma contar con



información que permita intervenir tanto en materia preventiva como de la gestión propiamente tal de los casos médicos.

En quinto lugar, se incorpora el Estudio de Comportamiento de SIL, que mostró el comportamiento a nivel país que han tenido los pagos de subsidios que ha realizado el ISL durante el período enero 2016-julio 2017, estableciendo algunas hipótesis sobre el aumento sostenido del gasto por este concepto.

Finalmente, en sexto lugar, se consideran los resultados del Estudio de Evaluación de Diseño, Procesos, Resultados e Impacto del Plan de Prevención del Instituto de Seguridad Laboral, elaborado por Centro de Sistemas Públicos, Facultad de Ingeniería de la Universidad de Chile, entregado en mayo de 2017.

Cada uno de estos elementos se ha tenido a la vista para la formulación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2020.



II. Descripción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020

A. Objetivo General

Contribuir a los objetivos y ámbitos de acción definidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que al ISL como Organismo Administrador de la Ley N°16.744 le corresponde, teniendo en el horizonte el aporte al cumplimiento de las metas de dicha Política estipuladas para el año 2020.

Contribuir también con la Misión y Objetivos Estratégicos del Instituto de Seguridad Laboral, mediante la implementación, consolidación y fortalecimiento del modelo operativo integral de asesoría preventiva en seguridad y salud en el trabajo para poblaciones objetivos priorizadas, mediante procesos eficientes, eficaces, oportunos y pertinentes.

B. Objetivos Operacionales

1. Consolidar el Modelo Operativo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir

Se considera a la organización como el objetivo central de nuestro accionar (unidad empleadora o centro de trabajo), por medio de intervenciones consecutivas (con un orden lógico) y sistémicas (integrales), con un alto componente de costo-efectividad.

El Instituto además asume el nivel de precariedad de las entidades empleadoras afiliadas, considerándolo un gran desafío y una oportunidad de mejora permanente en materias de Seguridad y Salud del Trabajo, por lo que la simpleza del accionar se transforma en el gran objetivo a cumplir, considerando que nuestro trabajo impacta positivamente en los trabajadores(as) y en los empleadores(as), logrando así que el Estado se acerque a las necesidades reales de los ciudadanos(as).

El modelo de trabajo plantea una asesoría ajustada a las necesidades de los centros de trabajo intervenidos, proyectándonos a lograr un impacto mayor sobre la normalización de los temas relacionados con la SST (tanto en materias de cumplimiento legal como en las asociadas a riesgos en los procesos) y generar así una cultura de valores en los(as) trabajadores(as) y empleadores(as) al conocer sus derechos y deberes para con estas materias.

Además, se mantendrá la medición de Resultados Intermedios en lo que dice relación al cumplimiento de aspectos normativos básicos en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ello se plasmará por medio de la medición al inicio del proceso de un Índice de cumplimiento, el cual será nuevamente aplicado al final del proceso, buscando elevar el estándar de cumplimiento de aquellos centros de trabajo "Deficientes".

Se menciona que durante 2019 este Instituto entró en una etapa de análisis de procesos de nuestra asesoría básica, lo que posibilitará que durante el año 2020 comience a operar de manera progresiva nuestro proyecto "Prevención en Terreno sin papeles", el cual permitirá un aumento en la profundidad de nuestras intervenciones preventivas al disminuir la carga administrativa asociada con el manejo documental asociado a dicho proceso.



Adicionalmente a lo anterior, durante 2020 se explorará la factibilidad de ampliar la asesoría técnica por medio de un modelo remoto de asistencia técnica, a través de la complementación de intervención remota-presencial-remota, la que buscará aumentar cobertura por medio de un área de asistencia preventiva remota, identificación de entidades críticas que requieren asistencia presencial, entrega de la asistencia presencial propiamente tal y posterior monitoreo remoto, con el objeto de mantener en vigilancia a aquellos centros de trabajo con mayores niveles de criticidad.

Por último dentro de ésta misma línea, se incorpora explícitamente la línea de trabajo de "Autoevaluación", la cual adopta un carácter crítico para nuestras aspiraciones de aumento de cobertura, no obstante como Instituto vamos más allá, en el sentido de que estamos absolutamente convencidos de que un acompañamiento técnico de nuestra parte es una ayuda para los/as empleadores/as, por lo que aspiramos a realizar dichas autoevaluaciones a través de "Evaluaciones Asistidas", las cuales durante el año 2019 nos permitió llegar a un universo de más de 1.000 centros de trabajo a nivel nacional.

2. Asegurar la Ejecución Eficaz de los Procesos de Carácter Obligatorio

Garantizar la ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa legal vigente, y por otro lado garantizar intervenciones efectivas en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas entidades empleadoras, las cuales que incumpliendo la normativa legal vigente, hayan sido formalizadas por parte de Instituciones fiscalizadoras en materias de SST, en las que se haya generado un accidente fatal o con consecuencias graves, o en aquellas se deba implementar algún protocolo de vigilancia y otros procesos obligatorios que se estimen necesarios en nuestro contexto.

Se explicita que, paralelamente al cumplimiento de las actividades que como Instituto debemos ejecutar, realizaremos la asistencia básica preventiva en dichas entidades preventivas, con el propósito de ir más del cumplimiento exigible como Organismo Administrador, aprovechando cada instancia para poder generar una cobertura mayor, más aún considerando el perfil de nuestras entidades empleadoras.

Por último, se indica que durante el año 2020 se explorará la posibilidad de mejorar nuestros procesos administrativos que requieren gran uso de documentación y formularios, por medio del análisis y posible implementación de soluciones tecnológicas que permitan mejorar nuestros rendimientos, disminuir cargas administrativas y acelerar los envíos de documentación.

3. Fortalecer los procesos de capacitación como una herramienta eficaz en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo, en todos los ámbitos del quehacer preventivo

Este objetivo busca relevar el rol que tiene la realización de actividades de capacitación destinadas a nuestros/as trabajadores(as), como una dinámica constante y de gran eficacia a la hora de prevenir riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Lo anterior está dado, fundamentalmente, porque



creemos que nada supera al encuentro personalizado entre el/la experto/a y nuestros/as beneficiarios/as, la riqueza comunicativa, el intercambio de experiencias, los debates generados en torno a los temas que a todos/as interesan, las reflexiones producidas, en suma, los aprendizajes colectivos se convierten ahí en un elemento muy importante y que apuntan a internalizar gradualmente una cultura preventiva en quienes a diario laboran y contribuyen al desarrollo de nuestro país.

Adicionalmente se indica que hacia fines de 2019 el Instituto ha modernizado su plataforma de capacitación a distancia www.campusprevencionisl.cl, haciéndolo más simple, modernizando la plataforma que lo soporta, con una oferta formativa que crecerá en más de 25 nuevas temáticas durante el año 2020 y que quedarán a disposición de toda persona que se registre, sin ningún tipo de requisito adicional.

Indicar además que se moderniza el sistema que utilizan nuestros profesionales de terreno para registro de las actividades de capacitación. Por lo que ya a partir del 2 de Enero de 2020 comienza la entrada en vigencia de nuestro Sistema de Registro de Capacitaciones SRC, el que además de brindar nuevas posibilidades internas, permite ya estar en línea con SISESAT de Superintendencia de Seguridad Social, aumentando nuestros niveles de eficiencia en cuanto a reportabilidad.

III. Población

Constituye la población beneficiaria del producto estratégico Prevención de Riesgos Laborales. Realizándose la siguiente distinción en términos de población potencial y población objetivo¹.

A. Población Potencial

La población potencial corresponde al total de entidades empleadoras afiliadas, correspondiendo a un promedio mensual de 344.769 empleadores (as) y un promedio mensual de 873.034 trabajadores(as) durante el año 2018².

B. Población Objetivo / Focalización de la intervención preventiva programada

Observada la realidad de los afiliados al Instituto, la población objetivo se encuentra determinada en consideración a variables asociadas a continuidad de unidades empleadoras con cotizaciones enteradas, entidades empleadoras pertenecientes a rubros críticos, riesgo presunto (DS 110), el riesgo efectivo en función de la siniestralidad (D.S.67), distribución de denuncias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, accidentes fatales y graves, entre otras.

Estas variables permiten construir el universo de unidades empleadoras de priorización y criticidad que serán abordadas durante 2020.

¹ Notas técnicas. Evaluación de programas e Instituciones Públicas y en los instrumentos de control de gestión. DIPRES, noviembre de 2009.

² Estadísticas de la Seguridad Social 2018. Superintendencia de Seguridad Social – SUSESO, Mayo 2019



1. Focalización en Empresas y Centros de Trabajos Críticos

La focalización programada refiere a la construcción de un algoritmo con criterios asociados con empresas y centros de trabajo críticos. Se considera una base de información de empleadores(as) que cumple con criterios asociados a Rubros Críticos conforme lo indica Superintendencia de Seguridad Social, su Riesgo Presunto (DS 110) y Riesgo Efectivo (DS 67).

Se focalizará bajo los siguientes criterios para la priorización del trabajo preventivo en aquellos centros de trabajos que:

- 1) Correspondan a rubros priorizados por SUSESO considerando accidentalidad y fatalidad.
- 2) Correspondan a entidades empleadoras con cotización adicional diferenciada por riesgo presunto igual o superior a 2,55%.
- 3) Correspondan a entidades empleadoras con alza de cotización adicional diferenciada por riesgo efectivo en el proceso de evaluación 2019.

Esta criticidad se aplica sobre el universo de unidades empleadoras donde se cumplen los criterios mencionados con anterioridad, adicionando variables de efectividad en cuanto a contactabilidad y permanencia en el sistema³, lo que proporciona al Instituto una población inicialmente priorizada para la acción preventiva programada en el año 2020.

El modelo de intervención preventiva considera como base el criterio de focos críticos (80-20) permitiendo avanzar por medio de la integración de variables y la recurrencia de su análisis en la focalización de las intervenciones en unidades más críticas en el año 2020 y en adelante. La criticidad sobre empresas en la base de datos priorizadas a su vez contempla la aplicación de un algoritmo que aborda la presencia o combinación de las siguientes variables, siendo siempre la primera condición que corresponda a uno los rubros priorizados por SUSESO siendo:

- Variable 1 Rubro Priorizado por SUSESO
- Variable 2 Riesgo presunto igual o mayor 2,55% (DS 110)
- Variable 3 Riesgo efectivo con resultado de Alza (D.S. 67 ACTUALIZACIÓN AÑO IMPAR)

Es importante considerar que siempre debe considerarse la presencia de una de las 3 variables definidas anteriormente para que la unidad sea considerada como crítica, según la siguiente tabla:

V1	V2	V3	Nivel de Criticidad
1	0	0	1
1	1	0	2
1	0	1	2
1	1	1	



³ Como antecedente, la relación de efectividad de contactabilidad de empresas adheridas a ISL es de 1:7 aproximadamente, es decir, para lograr contactar una empresa a asesorar se debe gestionar aproximadamente 7 empresas por diversos medios.

Esta criticidad aplica sobre RUT de unidades empleadoras o centros de trabajo bajo las consideraciones anteriores.

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales maneja las variables internas en cuanto a su implementación, ajustes, seguimiento y control. El análisis tiene una periodicidad anual, su componente es netamente asistencial y bajo criterios preventivos sobre la eliminación o control de variables de criticidad.

La intervención se enfocará, en función de la contactabilidad de los centros de trabajo, inicialmente en aquellos que se encuentren en Nivel 3, avanzado hacia los Niveles menos críticos (2 y 1) una vez agotados los centros en Niveles superiores.

Todo este segmento de centros de trabajo será abordado por nuestro procesos de Asesoría Básica Preventiva en adelante "Microsesat", el cual contiene las actividades de diagnóstico de cumplimientos normativo básico en materias de SST, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos "IPER", Planes de Trabajo, identificación de necesidades de Asistencias Técnicas Preventivas, derivación a Programas de Vigilancia, Verificación y Planes de Capacitación.

2. Focalización Efectiva

La focalización efectiva (estimada) se refiere al abordaje de aquellos centros de trabajo o unidades empleadoras priorizados por una variable asociada a:

- 1) Accidente Fatal.
- 2) Accidente Grave.
- 3) Control de Infracciones y Deficiencias.
- 4) Programa de asistencia al Cumplimiento.
- 5) Fiscalización.
- 6) Asistencia Técnica (criterio SUSESOS).
- 7) Examen Ocupacional.
- 8) Trabajo Pesado.
- 9) Evaluación Ambiental.
- 10) Evaluación de Puesto de Trabajo.

Este segmento de centros de trabajo, independiente de pertenecer o no a rubros críticos establecidos por SUSESOS, también será abordado por nuestro proceso "Microsesat".

Consideraciones relevantes sobre el uso de información de la base de datos.

El Departamento de Prevención de Riesgos, disponibilizará el listado de empleadores(as) a cada una de las Direcciones Regionales, con el objeto de que éstas puedan planificar las acciones operativas para cumplir cabalmente los criterios de focalización.



Será responsabilidad de cada Dirección Regional, identificar las entidades empleadoras que serán intervenidas.⁴

Es importante señalar que en los listados de afiliados(as), entregados a los equipos regionales para orientar la intervención, se presentan datos referentes tanto a personas jurídicas como naturales que constan en nuestros registros en función de facilitar el contacto. Es importante recordar la información como nombre, RUT, dirección, teléfono y correo electrónico, se encuentran protegidos por Ley nº 19.628 sobre protección de la vida privada.

Por otra parte, se debe considerar que al ser recuperada de la operación del D.S. Nº 67 del año 2019, algunos datos relevantes podrían no encontrarse actualizados o contener errores de digitación o pérdida de parte de la información generada en el proceso de registro, almacenamiento y manipulación de los datos.

IV. Ámbitos y Líneas de Acción Preventivas

Considerando los objetivos operacionales, así como los análisis anteriormente descritos, se han estructurado los siguientes ámbitos y líneas de acción, que darán cumplimiento al objetivo general que persigue este plan, de acuerdo a las orientaciones Institucionales de priorización, el cual tiene alcance nacional y que deberá ser implementado por las 16 Direcciones Regionales.

A. Objetivo Operacional 1: "Consolidar el Modelo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras y/o Centros de Trabajo a Intervenir"

1. Ámbito de Acción 1: "Focalización de la Intervención"

1.1 Línea de Acción 1: "Evaluaciones Asistidas"

Como se enunció anteriormente, el Instituto, además de dar cumplimiento durante el año 2020 a lo estipulado en cuanto a Autoevaluaciones en materias de SST, orientará una parte importante a generar Evaluaciones Asistidas a centros de trabajo críticos con e objeto de generar sensibilización en materias de SST en empleadores/as que por lo general no manejan tales conceptos. Dicha actividad será responsabilidad del Departamento de Prevención de Riesgos en cuanto a su ejecución, en específico a cargo del área de asistencia preventiva remota. La meta comprometida para el año 2020 es de 1050 Evaluaciones Asistidas Ejecutadas.

1.2 Línea de Acción 2: "Asesoría Básica en SST"

Inicialmente se debe establecer el universo de entidades empleadoras que presentan mayores problemas en materias de Salud y Seguridad del Trabajo y que serán objeto de procesos Microsesat



⁴Indicar que durante el año 2020, dicha información será tratada por medio de la implementación de Proyecto Prevención en Terreno sin Papeles, por lo que la información será actualizada constantemente, sin necesidad de tener que remitir información a Direcciones Regionales.

Dicha información será disponibilizada inicialmente en enero de 2020, con el objeto de que se transforme en el primer insumo para los equipos operativos.

Las Direcciones Regionales, planificarán la ejecución de la línea de acción de acuerdo con un modelo de intervención Institucional homogéneo de actuación operativa en terreno, el que ha sido diseñado por el Departamento de Prevención de Riesgos, consultado y sancionado por cada uno de los equipos locales de Prevención.

Dicho modelo posee como elemento de mayor relevancia la simpleza del accionar, definiendo 3 actividades básicas que obligatoriamente deben ser ejecutadas:

- a. Ejecución de Asesoría Básica que consta de Evaluación de Cumplimiento Legal, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos "IPER", realización de Análisis Derivación a Programas de Vigilancia u otras evaluaciones ambientales, asistencia técnica específica en: 1) Comité Paritario de Higiene y Seguridad; 2) Gestión de Riesgos de Desastres; 3) Manejo Manual de Carga; 4) Seguridad Química y GHS y 5) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo que finalmente se traduce en un Plan de Trabajo en el que se establecen actividades, responsables y plazos de ejecución.
- b. Capacitación Específica en base a los hallazgos detectados en asesoría básica inicial, y
- c. Verificación de cumplimiento de Plan de Trabajo levantado en la Asesoría Básica.

Será responsabilidad de cada Dirección Regional, generar su propia planificación anual en cuanto a la ejecución esta línea de acción, definiendo metas de avance mensual, que permitan equilibrar las cargas operativas en los equipos de prevención regional y avanzar de manera sostenida en el cumplimiento de las metas institucionales asociadas con dicha línea. Para tales efectos el Departamento de Prevención de Riesgos pone a disposición la herramienta estándar para planificación regional denominada Control Indicadores Prevención 2020 descrita en el Anexo 3.

1.3 Línea de Acción 3: "Programas de Trabajo con Servicios Públicos"

En la búsqueda de la mejora continua del proceso de asesoría preventiva a Servicios Públicos y producto de una construcción conjunta del Departamento de Prevención de Riesgos, de las Direcciones Regionales y los propios servicios adheridos; se considera necesario establecer un programa de trabajo que incluya en primer lugar el análisis de la casuística del Servicio con el objetivo de generar un asesoría orientada a la reducción de funcionarios/as accidentados/as y enfermos/as profesionales, donde además se alinea el desarrollo del trabajo generar mayor asertividad en consecuencia a la asesoría realizada en años anteriores y las características del servicio.

El programa de trabajo para Servicios Públicos adheridos se encuentra categorizado en ejes programáticos relacionados directamente con los que desarrolla el Sistema Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (SHSYMAT) el cual se lleva a cabo en las instituciones públicas, donde como contraparte técnica la Dirección de Presupuesto (DIPRES) designó a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES) como parte de la Red de Expertos a cargo. Dicho Sistema tiene como objetivo general formalizar y fortalecer los procesos asociados al mejoramiento de los ambientes de



trabajo de los funcionarios, la prevención de riesgos y en general, de las condiciones del lugar de trabajo, con participación de los trabajadores.

Los ejes programáticos a desarrollar en el Programa de trabajo y en relación directa con el Sistema Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (SHSYMAT) son: Vigilancia Ocupacional, Mejoramiento de las condiciones de trabajo, Gestión de Riesgo de Desastres, Normativa Legal vigente y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Además, de los ejes programáticos claves, ya mencionados; el Instituto de Seguridad Laboral propone la generación asesoría técnica en materias de seguridad y salud en el trabajo a los siguientes campos de acción: A trabajadores independientes integrantes del servicio, a teletrabajadores que se encuentra en dicha modalidad y en caso de manejo de crisis de los funcionarios.

Como actividad transversal, el programa de trabajo desarrolla una línea acción de Formación de competencias preventivas cuyo objetivo fundamental es la formación y la capacitación preventiva que entrega a sus trabajadores/as, empleadores/as y usuarios/as, en la que sus participantes sean capaces de apropiarse de competencias y habilidades que los hagan personas conscientes de los peligros y riesgos a los que están expuestos en su trabajo y de ese modo sean cada vez más competentes en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta línea de Formación de competencias Preventivas incluye las siguientes acciones: Carta de navegación de capacitaciones a realizar de forma presencial en los centros de trabajo de Servicios públicos, Plataforma web de capacitación en línea llamada "Campus prevención" y generación de distintas campañas en los centros de trabajo de los servicios en el transcurso del año en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente se indica que esta línea de trabajo será monitoreada por medio de herramienta especial indicada en Anexo N°4 Control Programas de Trabajo Servicios Públicos.

B. Objetivo Operacional N°2: "Asegurar la Ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio"

1. Ámbito de Acción 2: "Procesos Obligatorios"

1.1 Línea de Acción 4: "Procesos de Accidentes Laborales Fatales y Graves"

El proceso de Investigación de Accidentes laborales fatales y graves tiene, entre sus objetivos, el contribuir a identificar y corregir las situaciones de riesgo que provocaron dichos eventos y así evitar la repetición de accidentes de iguales o similares características en la misma entidad empleadora y, velar por la pronta calificación del origen del accidente ocurrido. Por otro lado, busca resguardar que se cumplan con las instrucciones impartidas por Superintendencia de Seguridad Social en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que actualiza criterios y procedimientos para dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de Accidentes Laborales Fatales y Graves.



Este proceso, obligatoriamente incorporará la ejecución del proceso Microsesat siempre y cuando las condiciones del respectivo centro de trabajo lo permitan.

1.2 Línea de Acción 5: "Proceso de Notificación de Infracciones o Deficiencias notificadas por la Dirección del Trabajo"

El proceso de Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por DT busca resguardar que se cumplan con las instrucciones impartidas en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente, ya que dicha Superintendencia estipula que se deben generar las instrucciones impartidas cuando la Dirección del Trabajo informe de infracciones o deficiencias en materias de higiene y seguridad constatadas en nuestras empresas adheridas o afiliadas, con la finalidad de perfeccionar el sistema de información y de control del cumplimiento de esta disposición legal.

1.3 Línea de Acción 6: "Proceso Programa de Asistencia al Cumplimiento"

Tratándose de empresas de hasta cuarenta y nueve trabajadores, en que la Dirección del Trabajo o la Secretaría Regional Ministerial de Salud constate infracciones en materia de higiene y seguridad, éstas podrán autorizar, a solicitud de la empresa infractora, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por dicha infracción, por la incorporación a un Programa de Asistencia al Cumplimiento. El Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá considerar la corrección de la o las deficiencias que dieron lugar a la multa y la puesta en marcha de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que debe contemplar al menos:

- i. Un curso de orientación en prevención de riesgos al que deberá asistir el representante legal de la empresa o un trabajador del área administrativa que él designe.
- ii. El acompañamiento en la elaboración de una política de seguridad y salud en el trabajo, que debe aprobar el representante legal de la empresa. Esta política consistirá en, a lo menos, una declaración del compromiso de mantener adecuadas condiciones de trabajo con la finalidad de prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- iii. Asesoría para la elaboración de un diagnóstico de situación y el programa de trabajo, en el que se especifiquen los responsables y plazos de cada actividad.
- iv. Seguimiento de la ejecución del programa de trabajo dentro de los 12 meses posteriores a la incorporación al programa de asistencia al cumplimiento. En dicha oportunidad, se podrá verificar el cumplimiento de las medidas prescritas en caso de no haberse realizado aquello con anterioridad.

2. Ámbito de Acción 3: "Asistencia Técnica Preventiva"

2.1 Línea de Acción 7: "Gestión de Riesgos de Desastres (GRD)"

Todas las unidades empleadoras o centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral deberán ser apoyadas en materias relacionadas a emergencias y evacuación según lineamientos de ONEMI, siendo el presente año 2020 una prioridad en los centros de trabajo ya identificados y ubicados en borde costero en zonas inundables y todas aquellos centros de trabajo que lo requieran y además, en el contexto de la Política Nacional de Seguridad Química, aquellas empresas en que se utilice, maneje, produzcan, almacenen o transporten sustancias químicas peligrosas,



con el objeto de mejorar la gestión en materia de planes y/o protocolos de emergencias asociados a las sustancias químicas.

2.2 Línea de Acción 8: "Política Nacional de Seguridad Química y GHS (PNSQ y GHS)"

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral cuyos procesos productivos consideren la elaboración, manipulación, almacenaje y transporte de sustancias químicas peligrosas deben ser asesoradas en la Política Nacional de Seguridad Química, para el control de los riesgos tanto de seguridad como para la salud de los trabajadores.

2.3 Línea de Acción 9: "Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)"

Consiste en asistir en forma directa a las empresas en la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que asegure el mejoramiento continuo, incluyendo las capacitaciones a trabajadores a trabajadores o expertos en prevención, requeridas para su adecuado funcionamiento, y que garantice, de esta manera, la protección de la salud de los trabajadores, mediante el control de las condiciones de trabajo. Especialmente, en el caso de las empresas y centros de trabajo categorizados como "críticos", se debe prescribir su implementación y otorgar la correspondiente Asistencia.

2.4 Línea de Acción 10: "Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)"

Uno de los objetivos principales es poder resguardar que las unidades empleadoras cumplan con lo estipulado en el D.S N° 54, en cuanto a gestionar las actividades asociadas al proceso de Constitución y Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Entregando la información necesaria y realizando las gestiones respectivas en aquellos centros de trabajo que determinen llevar a cabo los procesos respectivos de conformación y funcionamiento de dichos comités, ya sea en el sector público como en el privado.

2.5 Línea de Acción 11: "Manejo Manual de Carga (MMC)"

Prestar asistencia técnica para la implementación de la Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos asociados al manejo o Manipulación Manual de Carga, aprobada mediante Resolución Exenta N°22, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta guía constituye una herramienta que permitirá mejorar la gestión de los riesgos asociados al manejo manual de carga, para la identificación, evaluación y el control de estos riesgos, estableciendo niveles de implementación.

3. Ámbito de Acción 4: "Programas de Vigilancia Ambiental"

Será responsabilidad de cada Dirección Regional, generar su propia planificación anual en cuanto a la ejecución de los respectivos programas de vigilancia, teniendo en consideración: a) Entidades empleadoras que son derivadas producto de la aplicación de la asesoría básica de SST, definiendo metas de avance mensual, que permitan equilibrar las cargas de trabajo operativas en los equipos de prevención regional y avanzar de



manera sostenida en el cumplimiento de las metas institucionales asociadas con dicha línea de trabajo. Para tales efectos el Departamento de Prevención de Riesgos pone a disposición la herramienta estándar para planificación regional denominada Control Indicadores Prevención 2020.

3.1 Línea de Acción 12: "Programa de Vigilancia Ambiental Sílice"

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral que sus CIIU o códigos de actividad económica pertenezcan a los 56 rubros de sílice o que dentro de sus procesos productivos los trabajadores estén expuestos a sílice, deberán ser evaluados ambientalmente, iniciando con la identificación de la presencia efectiva del agente de riesgos en sus procesos y continuando con las evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas, además de la difusión respectiva del protocolo, para así prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales.

3.2 Línea de Acción 13: "Programa de Vigilancia Ambiental Ruido"

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral en los que se perciba la presencia de ruido deberán ser evaluadas ambientalmente, iniciando con un screening para confirmar la presencia dañina para la salud de éste y siguiendo con la evaluación cuantitativa, además de la difusión respectiva del protocolo, con la finalidad de prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales.

3.3 Línea de Acción 14: "Programa de Vigilancia Ambiental Plaguicidas"

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral en los que dentro de sus procesos productivos se encuentre la manipulación y aplicación de plaguicidas, se deberán evaluar ambientalmente, mediante la lista de chequeo y aplicar las medidas de mejora, además de la difusión respectiva del protocolo, para prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales.

3.4 Línea de Acción 15: "Programa de Vigilancia TMERTEESS"

Se deberá difundir a todas las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral la existencia del protocolo TMERT, nombrando el protocolo, la finalidad de éste y la forma y por qué se debe aplicar. Será responsabilidad del Instituto de Seguridad Laboral intervenir en la aplicación del protocolo cuando la autoevaluación del empleador da nivel de riesgo alto o rojo.

3.5 Línea de Acción 16: "Programa de Riesgos Psicosociales"

Se deberá difundir a todas las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral la existencia del protocolo Psicosocial, nombrando el protocolo, la finalidad de éste y la forma y por qué se debe aplicar. Será responsabilidad del Instituto de Seguridad Laboral intervenir en las evaluaciones dentro de los centros de trabajo sólo en los



casos que se califique una enfermedad psicosocial de origen laboral, o bien en aquellos casos en que un/a empleador/a haya aplicado la versión breve de Cuestionario SUSES-ISTAS 21, con resultado Riesgo Alto.

3.6 Línea de Acción 17: "Programa de Vigilancia Citostáticos"

Se deberá difundir a todas las empresas o centros de trabajo afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral en las que se manipulan, almacenen o administren productos citostáticos, la existencia de este protocolo, nombrando el protocolo, la finalidad de éste y la forma y por qué se debe aplicar.⁵

3.7 Línea de Acción 18: "Otras Evaluaciones Ambientales"

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral en los que, dentro de sus procesos productivos, se encuentre uno o más de los agentes nombrados en el Decreto Supremo nº 594, deberán ser evaluadas ambientalmente, dentro de los plazos considerados como tolerables.

3.8 Línea de Acción 19: "Verificación Medidas EP"

Se deberá verificar que en todas las empresas y centros de trabajo en los que se haya calificado una enfermedad (de cualquier tipo) de origen laboral, que se implementen medidas de mejoras para la mitigación del riesgo, y así prevenir que otros trabajadores se enfermen.

C. Objetivo Operacional N°3: "Fortalecer los procesos de capacitación como una herramienta clave en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo, en todos los ámbitos del quehacer preventivo".

1. Ámbito de Acción 5: "Capacitación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo"

1.1. Línea de Acción 20: "Centros de Trabajo con Planes de Capacitación"

De acuerdo a lo establecido en la Circular 3467 de la SUSES, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto de Seguridad Laboral generará Planes de Capacitación que estén directamente correlacionados con las asesorías básicas realizadas, de modo que al minuto de identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, en cada unidad laboral focalizada para el 2020, será generado su respectivo plan de capacitación el cual contemplará de forma concreta él o los cursos de capacitación prescritos más la respectiva calendarización que den cumplimiento a esas actividades.

1.2. Línea de Acción 21: "Entidades empleadoras nuevas capacitadas"



La exposición a citostáticos se presenta en trabajadores/as del área de preparación de una unidad centralizada de preparación y trabajadores/as que administren sustancias citostáticas a pacientes.

Respecto de capacitaciones a realizar con entidades empleadoras nuevas⁶ durante el 2020 y siguiendo los lineamientos de la Circular N° 3467 de SUSESO, este Instituto estableció como meta entregar capacitaciones al 10% del total de empresas capacitadas el año 2019.

Lo anterior incluye las entidades empleadoras de todos los sectores económicos y tamaños en las que, al menos, un trabajador/a haya sido capacitado/a.

1.3. Línea de Acción 22: "Trabajadores/as asistentes a las capacitaciones"

Respecto de las capacitaciones a realizar durante el 2020 y en relación con lo establecido en la Circular SUSESO 3467 que rige y norma este ámbito de la prevención de riesgos laborales, hemos planificado realizar todas las modalidades de actividades de capacitación formalizadas:

- Charlas
- Talleres
- Cursos
- Programas
- Seminarios

Estas actividades estarán dirigidas a los trabajadores/as de nuestras empresas adheridas y participarán las siguientes metas establecidas por SUSESO:

- Número de trabajadores/as de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as, capacitados en temáticas Chilevalora.
- Número de trabajadores/as integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de entidades empleadoras de cualquier actividad económica.
- Número de trabajadores/as asistentes a capacitaciones realizadas en entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as, de los sectores priorizados.

1.4. Línea de Acción 23: "Trabajadores/as de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as capacitados/as en las temáticas de Chilevalora"

Esta línea de acción forma parte de la línea anterior, esto es, "Trabajadores/as asistentes a las capacitaciones". Tales capacitaciones se pueden ejecutar en cualquier actividad económica.

Esta meta considera a los trabajadores/as capacitados/as en las temáticas de Chilevalora.

1.5. Línea de Acción 24: "Capacitaciones integrantes Comités Paritarios de cualquier actividad económica"

Esta línea de acción también forma parte de la línea anterior, esto es, "Trabajadores/as asistentes a las capacitaciones".



De acuerdo a la Circular SUSESO N°3467, se entenderá por "entidades empleadoras nuevas", aquellas no capacitadas durante el año 2019.

El cumplimiento de esta línea de acción debe considerar las temáticas contenidas en el "Perfil de monitores de seguridad y salud – Chilevalora", con excepción de los CPHS del sector construcción, que deberán ser capacitados conforme al programa de formación "Construyo Chile para CPHS". Se considerarán todos los tipos de actividades de capacitación.

- 1.6. Línea de Acción 25: "Capacitaciones realizadas en entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as de los sectores priorizados"

Esta línea de acción considerará todos los/as trabajadores/as capacitados en las diferentes actividades de capacitación realizadas (charlas, cursos, programas integrales y seminarios).

- 1.7. Línea de Acción 26: "Programa de Formación Construyo Chile 1"

Capacitación dirigida a trabajadores/as de la construcción cuya duración son 8 hrs. pedagógicas. Para la realización de este curso se debe utilizar como material de apoyo el siguiente manual:

Formación de Competencias Fundamentales en Seguridad y Salud en el sector Construcción.

- 1.8. Línea de Acción 27: "Programa de Formación Construyo Chile 2"

Capacitación dirigida a miembros de comités paritarios y supervisores del sector construcción cuya duración es de 20 horas. pedagógicas. Para la realización de este curso se debe utilizar el siguiente material de apoyo:

Curso Base "Formación de competencias para los integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad/Faena del Sector de la Construcción".

- 1.9. Línea de Acción 28: "Capacitaciones Trabajadoras de Casa Particular"

Implica capacitar a las Trabajadoras de Casa Particular en un curso o taller cuya duración mínima es de 4 horas pedagógicas hasta un máximo de 8 horas. Para lo anterior, se debe utilizar como material de apoyo:

La Guía Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo Para Trabajadoras/as de Casa Particular y sus presentaciones.

- 1.10. Línea de Acción 29: "Capacitaciones Trabajadores/as Independientes"



Implica capacitar a trabajadores independientes cotizantes y no cotizantes en materias del marco legal de la ley 16.744 y materias preventivas. Para lo anterior se debe utilizar como material de apoyo a las capacitaciones:

Presentación de "Incorporación de Trabajadores y Trabajadoras Independientes al Seguro de la Ley 16.744".

Otros cursos relacionados con los riesgos específicos a los cuales están expuestos los trabajadores/as.

V. Seguimiento y control

El control de la ejecución de los procesos será responsabilidad del Departamento de Prevención de Riesgos, para lo cual, desde el punto de vista operativo, se cuenta con paneles de control compartidos (planillas compartidas), sistemas informáticos internos como el Sistema de Información Preventiva (SIP), Sistema de registro de Capacitaciones (SRC), Sistema de Registro de Accidentes Laborales Graves y Fatales (RALF), Sistema CID-PAC, EVAST, el entorno único de trabajo y el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT).

Por su parte el control cualitativo será efectuado a través de asistencias técnicas a regiones y plan de seguimiento cualitativo a las capacitaciones realizadas para determinar, de ese modo, el nivel de cumplimiento en metodologías, procedimientos, pertinencia y calidad.

Para tal efecto se generará reportabilidad mensual y pública, comparando lo planificado respecto de lo efectivamente ejecutado y levantando las observaciones para la mejora continua en los procesos regionales que presenten observaciones a la asistencia técnica.

En Anexo N°2 se muestra el Cuadro Resumen del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020.



VI. Indicadores de Logro

Un primer grupo de indicadores y metas se establecen a partir de las asesorías básicas, que fue señalado en este documento en el apartado de focalización de la intervención. En este ejercicio, se estableció un grupo de entidades empleadoras / centros de trabajo afiliadas a intervenir. En el Anexo 3 se definen las diferentes ponderaciones que tiene cada indicador en la nota final de cumplimiento del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020, a saber: Focalización de la Intervención 15%, Procesos Obligatorios 24%, Asistencia Técnica 5%, Programas de vigilancia ambiental 32%, Capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo 24%.

Adicionalmente indicar que los ámbitos de acción se dividen en Líneas de Acción con sus propias ponderaciones, y a su vez éstas se transforman en las actividades que finalmente se ejecutan a nivel operativo.



A. Ámbito de Acción: Focalización de la Intervención

1. Línea de Acción: Evaluaciones Asistidas

Área Responsable	Total Evaluaciones Asistidas 2020
Departamento de Prevención de Riesgos	1100

2. Línea de Acción: Asesoría Básica en SST⁷⁸⁹

Región	TOTAL CENTROS DE TRABAJO 2020
Arica Parinacota	80
Tarapacá	80
Antofagasta	107
Atacama	107
Coquimbo	188
Valparaíso	348
Metropolitana	642
O´Higgins	188
Maule	188
Ñuble	80
Biobío	348
La Araucanía	188
Los Ríos	107
Los Lagos	162
Aysén	80
Magallanes	107
Total	3000



⁷⁸ Según Circular SUSESO N° 3467, Anexo N°2, "Para el cumplimiento de esta meta, la asesoría en identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), actualizaciones y/o seguimientos de planes de trabajo en centros de trabajo, deberá ejecutarse como mínimo en un 40% de centros de trabajo de hasta 25 trabajadores.

⁷⁹ La meta se orienta a aquellos centros de trabajo asociados con los rubros priorizados por SUSESO.

⁸⁰ Según Circular SUSESO N°3467, Anexo N°2, "Para el cumplimiento de esta meta, el Instituto de Seguridad Laboral podrá incluir hasta un 30% de asesorías IPER prestadas a servicios públicos"

3. Línea de Acción: Programas de Trabajo con Servicios Públicos

Indicador: Referir a Anexo N°4 Control Programas de Trabajo Servicios Públicos.

B. Ámbito de Acción: Procesos Obligatorios

1. Línea de Acción: Proceso de Accidentes Laborales Fatales y Graves (RALF)

Indicador: Porcentaje de casos de Accidentes del Trabajo Fatales y Graves remitidos en 30 días corridos desde emitido edoc 141 a través de los eDoc 141, eDoc 142, eDoc 143, eDoc 144 y eDoc 145 a sistema RALF en el periodo t, del total de casos notificados en el periodo t¹⁰¹¹.

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de casos de ATF y ATG remitidos en 30 día corridos a través de los edoc 141,142,143,144 y 145 a sistema RALF en el periodo t}}{\text{Total de casos notificados en el periodo t}}$$

Meta: 100%

2. Línea de Acción: Proceso de Notificación de Infracciones o Deficiencias (CID)

Indicador: Porcentaje prescripciones válidas¹² notificadas a través de Sistema Escritorio Único de Trabajo CID-PAC a la Dirección del Trabajo y SUSESO en máximo 30 días corridos en el periodo t del total de infracciones y deficiencias notificadas por la DT en el periodo t.

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de prescripciones válidas notificadas a la DT y SUSESO en máximo 30 días corridos en el periodo t}}{\text{Total de infracciones y deficiencias notificadas por la DT en el periodo t}}$$

Meta: 100%

3. Línea de Acción: Proceso de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

Indicador: Porcentaje de solicitudes válidas de incorporación a Programa de Asistencia al Cumplimiento PAC cursadas en el periodo t del total de solicitudes PAC en el periodo t¹³.

Fórmula:
$$\frac{\text{Solicitudes de Incorporación PAC válidas iniciadas y gestionadas en el periodo t}}{\text{Total de solicitudes PAC en el periodo t}}$$

Meta: 100%

¹⁰ En caso de existir dificultades con sistema RALF o de otro tipo se debe notificar formalmente a Unidad de Seguridad en el Trabajo, donde se revisará porcentaje de cumplimiento.

¹¹ Se excluyen los casos que según Compendio SUSESO puedan tener tratamientos distintos, por ejemplo, caídas de altura sin criterio de gravedad médico (hasta edoc 142), accidentes en el tránsito (hasta edoc 144), accidentes comunes (hasta edoc 143).

¹² Se consideran para este indicador los casos válidos de unidades empleadoras afiliadas al Instituto en las cuales puedan prescribirse efectivamente medidas preventivas. La información respecto a las Notificaciones se establece en el Compendio del Seguro de la Ley N° 6.744 de SUSESO.

¹³ Debe señalarse que la información de cumplimiento de esta línea de acción será rescatada solamente desde Entorno Único de Trabajo (CID-PAC).



C. **Ámbito de Acción: Asistencia Técnica**

1. **Línea de Acción: Gestión de Riesgos de Desastres (GRD)**

Indicador: Porcentaje de Centros de Trabajo asesorados en Gestión de Riesgos de Desastres (GRD) en el período t del total de centros de trabajo derivados a Asistencia Técnica sobre el Plan para la Gestión del Riesgo de desastres (GRD).

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de Centros de Trabajo asesorados en Gestión de Riesgos de Desastres (GRD) en el periodo t}}{\text{Nº de Centros de Trabajo derivados en Asistencia Técnica GRD período t}}$$

Meta: **100%**

2. **Línea de Acción: Política Nacional de Seguridad Química y GHS (PNSQ y GHS)**

Indicador: Porcentaje de Centros de Trabajo asesorados en la Política de Seguridad Química en el período t del total de Centros de Trabajo derivados a Asistencia Técnica sobre Seguridad Química.

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de Centros de Trabajo asesorados en Seguridad Química en el periodo t}}{\text{Nº de Centros de Trabajo derivados en Asistencia Técnica en Seguridad Química en el Período t}}$$

Meta: **100%**

3. **Línea de Acción: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**

Indicador: Porcentaje de Centros de Trabajo asesorados en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el período t del total de Centros de Trabajo derivados a Asistencia Técnica sobre Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de Centros de Trabajo asesorados en SG SST en el periodo t}}{\text{Nº de Centros de Trabajo derivados en Asistencia Técnica en SG SST en el Período t}}$$

Meta: **100%**

4. **Línea de Acción: Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)**

Indicador: Porcentaje de Centros de Trabajo de Asesoría a CPHS en el período t del total de Centros de Trabajo derivados a Asistencia Técnica sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS).

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de Centros de Trabajo con asesoría a CPHS en el periodo t}}{\text{Nº de Centros de Trabajo derivados en Asistencia Técnica en CPHS en el Período t}}$$

Meta: **100%**



5. Línea de Acción: Manejo Manual de Carga (MMC)

Indicador: Porcentaje de Centros de Trabajo con Asesoría en Manejo Manual de Carga (MMC) en el período t del total de Centros de Trabajo derivados a Asistencia Técnica sobre Manejo Manual de Carga (MMC).

Fórmula:
$$\frac{\text{Nº de Centros de Trabajo con asesoría en Manejo Manual de Carga (MMC) en el periodo t}}{\text{Nº de Centros de Trabajo derivados en Asistencia Técnica en MMC en el Período t}}$$

Meta: **100%**

D. Ámbito de Acción: Programas de Vigilancia Ambiental

1. Línea de Acción: Sílice

Indicador 1: Centros de Trabajo con Evaluación de Sílice¹⁴¹⁵¹⁶

Región	TOTAL CENTROS DE TRABAJO 2020
Arica Parinacota	35
Tarapacá	35
Antofagasta	35
Atacama	35
Coquimbo	35
Valparaíso	55
Metropolitana	70
O´Higgins	35
Maule	30
Ñuble	30
Biobío	55
La Araucanía	30
Los Ríos	30



Según Circular SUSESO N° 3467, Punto 2.6 i) Meta N°1 "PLANESI, entidades empleadoras nuevas" corresponde al número de entidades empleadoras que se evalúan por primera vez, esto es, que nunca hayan sido evaluadas en al menos un centro de trabajo y que pertenezcan a los 56 rubros silicógenos. Para la contabilización de la meta asignada a la región serán contabilizadas las realizaciones de evaluaciones cualitativas o cuantitativas de centros de trabajo donde haya sido confirmada la presencia del agente de riesgo con la herramienta de identificación de peligro. El plazo máximo entre derivación desde Asesoría Básica Preventiva y Proceso Cerrado Asociado con Evaluación de Sílice (incluyendo proceso de vigilancia ambiental, en los casos que corresponda) será de 60 días corridos, con fecha de corte al 31 de Octubre de 2020. Para efectos de validez del indicador la fuente de información será exclusivamente sistema EVAST.

Los Lagos	30
Aysén	30
Magallanes	30
Total	600

Indicador 2: Porcentaje de centros de trabajo reevaluados en el período t sobre el total de centros de trabajo que requieren ser reevaluados en el período t.

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo en programa de vigilancia de sílice reevaluados en sílice en el período t}}{\text{Centros de trabajo que requieren reevaluación en el período t}}$$

Meta: **100%**

2. Línea de Acción: Ruido

Indicador 1: Centros de trabajo derivados de procesos Microsesat a PREXOR a los cuales se deberá realizar screening de ruido para confirmar o descartar realización de ingreso a programa de vigilancia ambiental¹⁷¹⁸¹⁹.

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con screening de ruido en el período t}}{\text{Centros de trabajo que requieren contar con screening de ruido en el período t}}$$

Indicador 2: Porcentaje de centros de con confirmación de presencia de ruido con evaluación de ruido en el período t ²⁰²¹²²²³.

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con evaluación de ruido en el período t}}{\text{Centros de trabajo con confirmación de presencia de ruido en el período t}}$$

Meta: **100%**

Indicador 3: Porcentaje de centros de trabajo con verificación de ruido en el período t sobre el total de centros de trabajo que requieren contar con verificación de ruido en el período t.

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con verificación de ruido en el período t}}{\text{Centros de trabajo que requieren contar con verificación de ruido en el período t}}$$

Meta: **100%**

¹⁷ El tiempo máximo entre derivación a PREXOR en Microsesat y ejecución de screening de ruido será de 10 días corridos.

¹⁸ Los screening de ruido a realizar en 2020 tendrán fecha de corte al 30 de Noviembre de 2020.

¹⁹ Los screening de ruido que hayan quedado pendientes desde 2020 serán contabilizados como parte del denominador en 2021.

²⁰ Para la realización de la evaluación de ruido, se deberá aplicar metodología de dosimetría personal o criterio de estabilización.

²¹ El tiempo máximo entre la confirmación de presencia de ruido y la evaluación de ruido será de 30 días corridos.

²² Las evaluaciones de ruido a realizar en 2020 tendrán fecha de corte al 30 de Noviembre de 2020.

²³ Las evaluaciones de ruido que hayan quedado pendiente desde 2020 serán contabilizadas como parte del denominador en 2021.



Indicador 4: Porcentaje de centros de trabajo con reevaluación de ruido en el período t sobre el total de centros de trabajo que requieren contar con reevaluación de ruido en el período t.

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con reevaluación de ruido en el período t}}{\text{Centros de trabajo que requieren contar con reevaluación de ruido en el período t}}$$

Meta: 100%

3. Línea de Acción: Plaguicidas

Indicador: Porcentaje de centros de trabajo con evaluaciones cualitativas en el período t sobre el total de centros de trabajo que requieren contar con evaluaciones cualitativas en el período t.^{24,25,26}

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con evaluaciones cualitativas en el período t}}{\text{Centros de trabajo que requieren contar con evaluaciones cualitativas en el período t}}$$

Meta: 100%

4. Línea de Acción: TMERTEESS

Indicador 1: Porcentaje de centros de trabajo derivados durante 2019 en procesos Microsesat a TMERTEESS a los cuales se deberá realizar cierre de proceso total TMERTEESS durante período t.²⁷

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con cierre total TMERTEESS en el período t}}{\text{Centros de trabajo que han sido derivados a TMERTEESS en 2019}}$$

Meta: 100%

Indicador 2: Porcentaje de centros de trabajo derivados durante 2020 en procesos Microsesat a TMERTEESS a los cuales se deberá realizar cierre de proceso total TMERTEESS durante período t.^{28,29,30}

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con cierre total TMERTEESS en el período t}}{\text{Centros de trabajo que han sido derivados a TMERTEESS en el período t}}$$

Meta: 100%

²⁴ La evaluación cualitativa se debe encontrar en el proceso de Vigilancia Ambiental por Exposición a Plaguicidas, por lo que deben además ejecutarse el resto de actividades asociadas. El plazo máximo entre derivación desde Microsesat y realización de evaluación cualitativa por exposición a plaguicidas será de 45 días corridos.

²⁵ Las evaluaciones a realizar en 2020 tendrán fecha de corte al 15 de Noviembre de 2020.

²⁶ Las evaluaciones que hayan quedado pendientes desde 2020 serán contabilizados como parte del denominador en 2021.

²⁷ El cierre del proceso comprende a la realización de las etapas del protocolo TMERTEESS (Difusión, Capacitación y verificación) durante el año 2020, siempre y cuando alguna de las etapas no se hayan realizado previamente o no exista respaldo documental de la información.

²⁸ El cierre del proceso corresponde a la ejecución de todas las etapas del protocolo TMERTEESS (Incorporación, Difusión, Capacitación y Verificación).

²⁹ El plazo máximo entre desde derivación Microsesat y realización de todas las etapas del protocolo TMERTEESS será de 45 días.

³⁰ La contabilización de los centros de trabajo con derivación a TMERTEESS tendrá fecha de corte a 15 de Noviembre de 2020.



5. Línea de Acción: Riesgos Psicosociales

Indicador: Indicador: Porcentaje de centros de trabajo con difusión de protocolo en el período t sobre el total de centros de trabajo que han sido derivados a Psicosocial en proceso Microsesat el período t.³¹³²³³

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con difusión de protocolo en el período t}}{\text{Centros de trabajo que han sido derivados a Psicosocial en el período t}}$$

Meta: 100%

6. Línea de Acción: Vigilancia Citostáticos

Indicador: Indicador: Porcentaje de centros de trabajo con difusión de protocolo en el período t sobre el total de centros de trabajo que han sido derivados a Vigilancia Citostáticos en proceso Microsesat el período t.³⁴³⁵

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con difusión de protocolo en el período t}}{\text{Centros de trabajo que han sido derivados a Vigilancia Citostáticos en el período t}}$$

Meta: 100%

7. Línea de Acción: Otras Evaluaciones Ambientales

Indicador: Porcentaje de centros de trabajo con Evaluaciones Ambientales en el período t sobre el total de centros de trabajo que requieren evaluaciones ambientales en el período t.³⁶³⁷

Fórmula:
$$\frac{\text{Centros de trabajo con Evaluaciones Ambientales en el período t}}{\text{Centros de trabajo que han sido derivados a Vigilancia Citostáticos en el período t}}$$

Meta: 100%

³¹ Obligadamente, todo centro de trabajo con 10 o más trabajadores debe ser derivado a Psicosocial en el proceso de Asesoría Básica.

³² El plazo máximo entre derivación a Psicosocial y ejecución del proceso completo será de 30 días corridos.

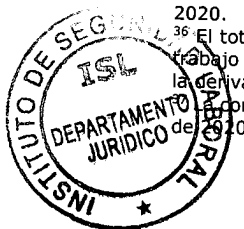
³³ La contabilización de los centros de trabajo con derivación a Riesgo Psicosocial tendrá fecha de corte al 30 de Noviembre de 2020.

³⁴ El plazo máximo entre derivación a Citostáticos y ejecución del proceso completo será de 30 días corridos.

³⁵ La contabilización de los centros de trabajo con derivación a Vigilancia Citostáticos tendrá fecha de corte al 30 de Noviembre de 2020.

³⁶ El total de Evaluaciones Ambientales corresponderá a aquellas que provengan de Procesos Microsesat como de los programas de trabajo con SSPP. El plazo máximo para la ejecución de la evaluación cuantitativa ambiental deber ser menor a 60 días corridos desde la derivación de la asesoría básica, solicitud o fecha consignada en programa de SSPP.

³⁷ La contabilización de los centros de trabajo con derivación a Otras Evaluaciones Ambientales tendrá fecha de corte al 31 de Octubre de 2020.



8. Línea de Acción: Verificación Medidas EP

Indicador: Porcentaje de Verificaciones de medidas EP en el período t sobre el total de Resoluciones de Calificación (RECA) en el período t³⁸³⁹⁴⁰

Fórmula:
$$\frac{\text{Verificaciones de medidas EP en el período t}}{\text{Resoluciones de Calificación (RECA) en el período t}}$$

Meta: **100%**



³⁸ El plazo máximo de ejecución de la verificación es de 90 días corridos

³⁹ La fecha de corte es el 30 de Septiembre de 2020.

⁴⁰ Las verificaciones pendientes 2019 pasan a conformar el denominador de meta 2020.

E. Metas Capacitación

1. Planes de Capacitación⁴¹⁴²

Región	TOTAL PLANES DE CAPACITACIONES 2020
Arica Parinacota	80
Tarapacá	80
Antofagasta	107
Atacama	107
Coquimbo	188
Valparaíso	348
Metropolitana	643
O´Higgins	188
Maule	188
Ñuble	80
Biobío	348
La Araucanía	188
Los Ríos	107
Los Lagos	161
Aysén	80
Magallanes	107
Total	3000



⁴¹ Según Circular SUSESO N° 3467, Anexo N°3, "Para el cumplimiento de la Meta 2020, el Instituto de Seguridad Laboral podrá considerar hasta un 30% de centros de trabajo pertenecientes a servicios públicos".

⁴² Por Plan de Capacitación se entenderá la (s) capacitación (es) asociada (s) exclusivamente a los peligros identificados en IPER.

2. Número de entidades empleadoras nuevas capacitadas

Indicador: Empresas nuevas capacitadas durante 2020, que corresponderán al menos a un 10% de las empresas capacitadas durante 2019.⁴³

Fórmula: $\frac{\text{Empresas nuevas capacitadas en el período } t}{10\% \text{ empresas capacitadas en 2019}}$

Meta: 100%

Región	META 2020
Arica Parinacota	15
Tarapacá	15
Antofagasta	22
Atacama	24
Coquimbo	40
Valparaíso	63
Metropolitana	89
O´Higgins	31
Maule	33
Ñuble	22
Biobío	53
La Araucanía	33
Los Ríos	21
Los Lagos	34
Aysén	18
Magallanes	19
Total	532



⁴³ El número desagregado corresponde a análisis efectuado por Unidad de Formación de Competencias Preventivas.

3. N° Total de Capacitaciones⁴⁴

Indicador: Trabajadores/as capacitados/as durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) capacitados (as) en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: **100%**

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES 2020
Arica Parinacota	1696
Tarapacá	1672
Antofagasta	2229
Atacama	2229
Coquimbo	3902
Valparaíso	7245
Metropolitana	13930
O´Higgins	3344
Maule	3902
Ñuble	1672
Biobío	7245
La Araucanía	4459
Los Ríos	2229
Los Lagos	3344
Aysén	1673
Magallanes	2229
Total	63.000



⁴⁴ Según Circular SUSESO N°3467, Anexo N°4, "Si un mismo trabajador participa en más de una actividad deberá contarse como asistente en cada una de ellas".

4. Trabajadores/as de entidades de hasta 100 trabajadores/as capacitados/as en las temáticas de Chilevalora.

Indicador: Trabajadores/as de entidades de hasta 100 trabajadores capacitados/as en las temáticas de Chilevalora durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.⁴⁵⁴⁶

Fórmula:

$$\frac{\text{Trabajadores (as) de entidades de hasta 100 trabajadores (as) capacitados en las temáticas de Chilevalora (as) en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES Chilevalora 2020
Arica Parinacota	21
Tarapacá	21
Antofagasta	28
Atacama	28
Coquimbo	50
Valparaíso	93
Metropolitana	177
O'Higgins	42
Maule	50
Ñuble	21
Biobío	93
La Araucanía	57
Los Ríos	28
Los Lagos	42
Aysén	21



⁴⁵ Según Circular SUSESO N°3467, para determinar si el trabajador/a capacitado/a pertenece a una entidad empleadora de hasta 100 trabajadores, el OAL deberá considerar el N° de trabajadores por los que se informaron cotizaciones al sistema GRIS, en el mes anterior a aquel en que se efectuó la capacitación.

⁴⁶ Para el cumplimiento de esta meta, los trabajadores que participen en más de una capacitación de este tipo deberán contabilizarse sólo una vez.

Magallanes	28
Total	800

5. Trabajadores/as integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de entidades empleadoras de cualquier actividad económica capacitados/as

Indicador: Trabajadores/as integrantes de CPHS de entidades de cualquier actividad económica capacitados(as) durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.⁴⁷

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) integrantes de CPHS de entidades cualquier actividad económica capacitados (as) en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES CPHS 2020
Arica Parinacota	10
Tarapacá	10
Antofagasta	14
Atacama	14
Coquimbo	24
Valparaíso	45
Metropolitana	85
O`Higgins	21
Maule	24
Ñuble	10
Biobío	45
La Araucanía	28
Los Ríos	14
Los Lagos	21



⁴⁷ Según Circular SUSESO N°3467, Anexo N°6 "Para el cumplimiento de esta meta, se deberán considerar las temáticas contenidas en e Perfil de monitores de seguridad y salud - Chilevalora, con excepción de los Comités Paritarios del sector construcción, que deberán ser capacitados conforme al programa de formación "Construyo Chile para CPHS".

Aysén	10
Magallanes	14
Total	389

6. N° Capacitaciones a Sectores priorizados⁴⁸

Indicador: Trabajadores/as asistentes a capacitaciones realizadas en entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as de los sectores priorizados durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) integrantes de CPHS de entidades cualquier actividad económica capacitados (as) en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES por sector priorizado 2020
Arica Parinacota	665
Tarapacá	665
Antofagasta	886
Atacama	886
Coquimbo	1552
Valparaíso	2882
Metropolitana	5542
O´ Higgins	1331
Maule	1552
Ñuble	666
Biobío	2882
La Araucanía	1552
Los Ríos	886



⁴⁸ Según Circular SUSESO N°3467, Anexo N°7, "Para determinar si el trabajador capacitado pertenece a una entidad empleadora de hasta 100 trabajadores, el organismo administrador deberá considerar el número de trabajadores por los que se informaron cotizaciones al sistema GRIS, en el mes anterior a aquel en que se efectuó la capacitación".

Los Lagos	1329
Aysén	666
Magallanes	886
Total	24.828

7. Programa de Formación Construyo Chile 1 y 2

Indicador: Trabajadores/as asistentes a capacitaciones Formación Construyo Chile 1 y 2 durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.⁴⁹

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) asistentes a capacitaciones Formación Construyo Chile 1 y 2 en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	Meta Programa Construyo Chile 1	Meta Programa Construyo Chile 2
Arica Parinacota	11	0
Tarapacá	21	0
Antofagasta	29	0
Atacama	29	0
Coquimbo	50	0
Valparaíso	90	0
Metropolitana	174	12
O´Higgins	42	0
Maule	50	0
Ñuble	21	0
Biobío	91	11
La Araucanía	56	0
Los Ríos	29	0



⁴⁹ Corresponde a metas por separado.

Los Lagos	42	0
Aysén	21	0
Magallanes	29	0
Total	785	23

8. N° Capacitaciones Trabajadoras (es) de Casa Particular

Indicador: Trabajadores/as de Casa Particular asistentes a Capacitaciones durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) de Casa Particular asistentes a Capacitaciones en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES TCP 2020
Arica Parinacota	0
Tarapacá	50
Antofagasta	67
Atacama	67
Coquimbo	116
Valparaíso	214
Metropolitana	413
O´Higgins	100
Maule	116
Ñuble	50
Biobío	214
La Araucanía	132
Los Ríos	67
Los Lagos	100
Aysén	50



Magallanes	67
Total	1.823

9. N° Capacitaciones Trabajadoras (es) Independientes

Indicador: Trabajadores/as Independientes asistentes a Capacitaciones durante 2020, del total de trabajadores/as a capacitar en 2020.

Fórmula:
$$\frac{\text{Trabajadores (as) independientes asistentes a Capacitaciones en el período t}}{\text{Trabajadores (as) a capacitar en 2020}}$$

Meta: 100%

Región	TOTAL DE CAPACITACIONES TRAB. INDEPENDIENTES 2020
Arica Parinacota	95
Tarapacá	69
Antofagasta	92
Atacama	92
Coquimbo	161
Valparaíso	301
Metropolitana	575
O´Higgins	138
Maule	161
Ñuble	69
Biobío	301
La Araucanía	184
Los Ríos	92
Los Lagos	138
Aysén	69
Magallanes	92
Total	2.629



VII. ANEXOS

Anexo N°1

Tabla General de Rubros para selección de intervención sobre unidades empleadoras a nivel nacional.

Rubros Priorizados
• INDUSTRIAS MANUFACTURERAS METÁLICAS Y NO METÁLICAS.
• TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.
• AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA y PESCA.
• EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
• CONSTRUCCIÓN.
• COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR; REP. VEHÍCULOS AUTOMOTORES/ENSERES DOMÉSTICOS.
• SERVICIOS PÚBLICOS⁵⁰



⁵⁰ Considerar las limitaciones de SUSESO en cuanto al aporte de los Servicios Públicos en Asesorías Básicas, la que no debe ser superior al 30%.

Anexo N°2

CUADRO RESUMEN DEL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2019

Objetivo General	Objetivos Operacionales	Ámbitos de Acción Preventiva	Línea de Acción	Roles	Actividad	
<p>Contribuir a los objetivos y ámbitos de acción definidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que al ISL como OAL le corresponde, teniendo en el horizonte el aporte al cumplimiento de las metas estipuladas al año 2020.</p> <p>Contribuir también con la Misión y Objetivos Estratégicos del Instituto de Seguridad Laboral, mediante la implementación, consolidación y fortalecimiento del modelo preventivo integral de asesoría preventiva en seguridad y salud en el trabajo para poblaciones objetivas prioritizadas, mediante procesos eficientes, eficaces, oportunos y pertinentes.</p>	<p>Consolidar el Modelo Operativo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir.</p>	<p>Focalización de la Intervención.</p>	<p>Evaluaciones Asistidas</p>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos</p>	<p>Definir Orientaciones, proponer metas, implementar, generar medios de control, establecer procedimientos, socializar procesos, generar conocimiento.</p>	
	<p>Asegurar la ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio.</p>	<p>Asistencia Técnica Preventiva</p>	<p>Procesos Obligatorios</p>	<p>Asesoría Básica en SST</p>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos</p>	<p>Definir Orientaciones, proponer metas, generar medios de control, establecer procedimientos, socializar procesos, generar conocimiento.</p>
			<p>Programas de Trabajo con Servicios Públicos</p>			
			<p>Proceso de Accidentes Laborales Fatales y Graves</p>			
			<p>Proceso de Notificación de Infracciones o Deficiencias notificadas por la Dirección del Trabajo</p>			
			<p>Proceso Programa Asistencia al Cumplimiento</p>			
			<p>Gestión de Riesgos de Desastres (GRD)</p>			
			<p>Política Nacional de Seguridad Química y GHS (PNSQ y GHS)</p>			
			<p>Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)</p>			
			<p>Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)</p>			
			<p>Manejo Manual de Carga (MMC)</p>			
			<p>Programas de Vigilancia Ambiental</p>	<p>Programa de Vigilancia Ambiental Sílice</p>		
				<p>Programa de Vigilancia Ambiental Ruido</p>		
				<p>Programa de Vigilancia Ambiental Plaguicidas</p>		
				<p>Programa de Vigilancia TMERTEESS</p>		
				<p>Programa de Riesgos Psicosociales</p>		
				<p>Programa de Vigilancia Citostáticos</p>		
				<p>Otras Evaluaciones Ambientales</p>		
			<p>Verificación Medidas EP</p>			
			<p>Fortalecer los procesos de</p>	<p>Capacitación en Materias de</p>		



	capacitación como una herramienta eficaz en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo, en todos los ámbitos del quehacer preventivo.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación Total	Ejecutar procesos, Distribuir cargas operativas, Controlar ejecución local, Reportar.
			Entidades empleadoras nuevas capacitadas	
			Trabajadores/as asistentes a las capacitaciones	
			Trabajadores/as de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as capacitados/as en las temáticas de Chilevalora	
			Capacitaciones Integrantes Comités Paritarios de cualquier actividad económica	
			Capacitaciones realizadas en entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as de los sectores priorizados	
			Programa de Formación Construyo Chile 1	
			Programa de Formación Construyo Chile 2	
			Capacitaciones Trabajadoras de Casa Particular	
			Capacitaciones Trabajadores/as Independientes	



Anexo N°3

CONTROL INDICADORES PREVENCIÓN 2020

Ámbito de Acción	Ponderación Ámbito	Línea de Acción	Ponderación Línea	Meta
Focalización de la Intervención	15%	Evaluaciones Asistidas	No Aplica ⁵¹	1100
		Asesoría Básica en SST	15%	3000
		Programas de Trabajo con Servicios Públicos	No Aplica ⁵²	100%
Procesos Obligatorios	24%	Proceso de Accidentes Laborales Fatales y Graves (RALF)	12,00%	100%
		Proceso de Notificación de Infracciones o Deficiencias (CID)	6,00%	100%
		Proceso de Asistencia al Cumplimiento (PAC)	6,00%	100%
Asistencia Técnica	5%	Gestión de Riesgos de Desastres (GRD)	1,00%	100%
		Política Nacional de Seguridad Química y GHS (PNSQ y GHS)	1,00%	100%
		Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)	1,00%	100%
		Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)	1,00%	100%
		Manejo Manual de Carga (MMC)	1,00%	100%
Programas de Vigilancia Ambiental	32%	Sílice	8,00%	100%
		Ruido	9,00%	100%
		Plaguicidas	3,00%	100%
		TMERTEESS	3,00%	100%
		Psicosocial	3,00%	100%
		Citostáticos	1,50%	100%
		Otras Evaluaciones Ambientales	1,50%	100%
		Verificación Medidas EP	3,00%	100%
Capacitación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo	24%	Planes de Capacitación	1,00%	3000
		Número de entidades empleadoras nuevas capacitadas	2,00%	-



⁵¹ Meta de responsabilidad de Departamento de Prevención de Riesgos.
⁵² Meta definida en Anexo N°4, Medición diferenciada y separada.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 DIVISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

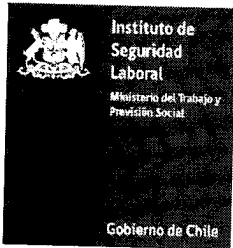
		N° Total de Capacitaciones	7,00%	63000
		Capacitaciones Sectores Priorizados <= 100 trabajadores en las temáticas Chilevalora	2,00%	800
		N° Trabajadores integrantes CPHS capacitados	2,00%	389
		N° Capacitaciones a Sectores Priorizados	4,00%	24828
		Construyo Chile 1	1,00%	785
		Construyo Chile 2	1,00%	23
		Trabajadoras (es) de Casa Particular	2,00%	1823
		Trabajadores (as) Independientes	2,00%	2629



Anexo N°4
CONTROL PROGRAMAS DE TRABAJO SERVICIOS PÚBLICOS

Servicio Público	N° Asistencias Técnicas a Ejecutar	N° Asistencias Técnicas Ejecutadas	Avance
Servicio adherido Público	Definidas en Plan de Trabajo año 2020	Conforme ejecución durante año 2020	(N° Asistencias Técnicas a Ejecutar)/(N° Asistencia Técnicas Ejecutadas)



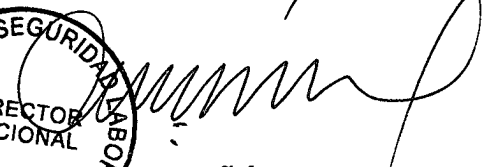


Ingreso DJ 1029672 (20.01.2018)

DEPARTAMENTO JURÍDICO

2. **Publíquese** la presente resolución en la Intranet del Instituto de Seguridad Laboral y remítase por correo electrónico a todos los funcionarios.
3. **Remítase** una copia del presente acto administrativo a la Superintendencia de Seguridad Social.
4. **Declárase** que lo señalado en los considerandos y resuelvos precedentes es sin perjuicio que el Departamento Jurídico, una vez aprobado el mencionado plan, puede efectuar revisiones, observaciones, alcances o solicitar algún tipo de modificación del mismo en virtud de sus facultades de control permanente de todo acto del Instituto, control que puede ser previo, coetáneo o posterior y que no se extingue por la emisión del presente acto.

Anótese y distribúyase a la Superintendencia de Seguridad Social y, mediante correo electrónico, a todas las Direcciones Regionales, Divisiones, Departamentos, Unidades, Oficinas y funcionarios del Instituto.

7

MANUEL CAÑÓN PINO
★ DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

