



# **PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2016**

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales  
Instituto de Seguridad Laboral  
Subsecretaría de Previsión Social

Enero 2016

## INDICE

<b>I. Antecedentes.....</b>	<b>04</b>
<b>II. Descripción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2016.....</b>	<b>06</b>
➤ Objetivo General	
➤ Objetivos Específicos	
<b>III. Población.....</b>	<b>07</b>
➤ Población Potencial	
➤ Población Objetivo /Focalización de la Intervención Programada	
<b>IV. Líneas Operacionales de Acción Preventiva.....</b>	<b>09</b>
➤ Focalización de la Intervención (MIR –Base Datos Empresas).	
➤ Implementar proceso de Asesoría Básica en SST.	
➤ Implementar proceso de Asesoría específica en SST.	
➤ Proceso Accidentes Laborales Fatales.	
➤ Proceso Accidentes Graves con Amputación Traumática.	
➤ Proceso Accidentes Circular 2345 y otros afines relacionados con calificaciones y casos SUSESO.	
➤ Proceso Notificación accidentes menores de 18.	
➤ Proceso Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por DT.	
➤ Proceso de Programa de asistencia al cumplimiento y puesta en marcha de SGSST.	
➤ Proceso de constitución y funcionamiento CPHS.	
➤ Asesoría en gestión de emergencias	
➤ Política nacional de Seguridad Química	
➤ Actividades Preventivas y de Innovación en prevención de accidentes y enfermedades Profesionales.	
➤ Implementar programas de vigilancia	
➤ Generación de competencias internas para el desarrollo de capacitaciones impartidas hacia los (as) usuarios (as) externos del Instituto de Seguridad Laboral.	
➤ Adopción de metodologías que signifiquen la gestión de aprendizajes significativos en materias de SST de los (as) trabajadores (as) usuarios (as) del Instituto de Seguridad Laboral.	
➤ Potenciar los sistemas de información de registros de capacitación con la finalidad de mejorar los procesos y la focalización de las capacitaciones.	
➤ Ejecutar el plan de capacitación 2016, de acuerdo a las metas señaladas y focalización	
➤ Fortalecer o fomentar la utilización de metodologías no presenciales con la finalidad de aumentar la cobertura de la capacitación.	
➤ Focalización de la capacitación a grupos críticos y vulnerables.	
<b>V. Seguimiento y Control.....</b>	<b>17</b>
➤ Cuadro Resumen del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2016	
<b>VI. Modelo Operativo Regional .....</b>	<b>20</b>
➤ Definiciones	
➤ Responsabilidades	

- Descripción del Proceso
- Flujograma Proceso de Modelo Operacional Regional

**VII. Indicadores de**

**Logro.....288**

- Metas de Intervención Programada
- Metas de Capacitación
- Metas Programas de Vigilancia
- Metas Cumplimiento Normativo Obligatorio

**ANEXO N°1.....34**



## I. Antecedentes

Para la elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se ha tenido a la vista cuatro antecedentes. En primer lugar, el **mandato de la presidenta** Sra. Michelle Bachelet, el cual declara que Chile debe “avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpora activamente a los actores y moderniza la institucionalidad”. En esta declaración 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 salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, de las unidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, en el periodo 2015 – 2018”.

En segundo lugar, se consideran las **definiciones estratégicas del período 2015 - 2018**, elaborada por el Instituto.

La misión corresponde a la siguiente:

“El Instituto de Seguridad Laboral, desde su condición de Servicio Público, contribuye a la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueve y garantiza a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, a través del despliegue de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Los objetivos estratégicos del instituto son los siguientes:

1. Promover y potenciar el acceso universal de todos los trabajadores y trabajadoras al Seguro de Salud y Seguridad en el Trabajo, particularmente a independientes, pertenecientes a pequeñas empresas, informales y aquellos(as) con un mayor grado de vulnerabilidad, a través de actividades de información, difusión y capacitación.
2. Posicionar al Instituto como el Servicio Público que impulsa la promoción y fomento del derecho a la Seguridad y Salud Laboral, mediante propuestas técnicas para el diseño y aplicación de Políticas Públicas en materia de Seguridad y Salud laboral.
3. Asegurar la pertinencia, oportunidad y calidad de las prestaciones y servicios entregados a todos los trabajadores y trabajadoras, a través del mejoramiento de procesos internos y participación ciudadana.

En tercer lugar, se ha considerado el mandato normativo, especialmente todo el referido a las actividades normadas por la **Circular Nº 3193** del 30 de diciembre de 2015, emitida por la Superintendencia de Seguridad Social sobre el plan de prevención. Estas instrucciones, indican que el Plan de Prevención debe priorizar acciones (asesorías y asistencias técnicas) dirigidas a unidades empleadoras de grupos o actividades con tasas de accidentabilidad o mortalidad superior al promedio, especialmente las de menor tamaño y de rubros de mayor riesgo. Define como

actividad preventiva fundamental el autodiagnóstico de cumplimiento legal, la asesoría preventiva (planes de emergencia, seguridad química entre otras), la asistencia técnica, la capacitación de los trabajadores en materias de seguridad y salud laboral, especialmente en el ámbito de la construcción (ConstruYo Chile), fortalecimiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, así como fortaleciendo los sistemas de gestión en Servicios Públicos y empresas. En materia de enfermedades profesionales, destaca la prioridad en el Plan de erradicación de la Silicosis, a través de la disminución de la exposición a sílice de trabajadores/as, así como la necesidad de abordar los problemas de salud mental, en donde la identificación de los factores psicosociales de riesgo es el primer paso.

En cuarto lugar, se ha considerado relevante la evaluación de la línea de prevención realizada el 2014. Destaca a este respecto las conclusiones de la **Evaluación del Gasto**<sup>1</sup> que mostraba la debilidad en la estructuración de la planificación y diseño de la intervención del proceso preventivo. Es por tal, que del año 2015 se ha continuado desarrollando y perfeccionando el modelo operativo<sup>2</sup> de prevención, base fundamental para el presente plan.

Cada uno de estos elementos se ha tenido a la vista para la formulación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2016.

---

<sup>1</sup> Evaluación del Gasto Institucional, Instituto de Seguridad Laboral, 2009 – 2013, División de Control de Gestión, Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda.

<sup>2</sup> Para construir esta formulación se ha utilizado la metodología de diseño inverso de la matriz del marco lógico de un programa existente propuesta en Aldunate, Eduardo y Córdoba, Julio (2011). Formulación de programas con metodología de marco lógico. CEPAL. Santiago.

## **II. Descripción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2016**

### **Objetivo General**

Contribuir a los objetivos estratégicos institucionales mediante la implementación, consolidación y fortalecimiento del modelo operativo integral de asesoría preventiva en seguridad y salud en el trabajo en poblaciones objetivas priorizadas, mediante procesos eficaces, oportunos y pertinentes.

### **Objetivos Específicos**

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

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

Debemos además asumir que existe un nivel precariedad de las entidades empleadoras afiliadas a la Institución, por lo que la simpleza del accionar se transforma en el gran desafío institucional, considerando que nuestro trabajo impacta positivamente a los trabajadores y a los empleadores, acercando al estado a las necesidades reales de los ciudadanos.

El modelo de trabajo plantea una asesoría ajustada a las necesidades de las unidades empleadoras intervenidas, proyectándonos a lograr un impacto mayor sobre la normalización de los temas relacionados con SST y generar un valor en los trabajadores al conocer sus derechos y deberes para con estas materias.

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

Garantizar la ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio, para poder dar garantía a lo establecido en la normativa legal vigente, y por otro lado poder garantizar intervenciones en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas entidades empleadoras en las cuales se haya incurrido en alguna infracción por parte de la Dirección del Trabajo, se haya generado un accidente con consecuencias graves o se tenga que implementar algún protocolo de vigilancia.

#### **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 accidentes y enfermedades profesionales. Lo anterior está dado, fundamentalmente, porque creemos que nada supera al encuentro personalizado entre el (la) experto (a) y nuestros usuarios (as), la riqueza comunicativa, el intercambio de experiencias, los debates generados en torno a los

temas que a todos 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.

### **III. Población**

Constituye la población beneficiaria del producto estratégico Prevención de Riesgos Laborales. Realizándose la siguiente distinción en términos de población potencial y población objetivo<sup>3</sup>.

#### **Población Potencial**

La población potencial corresponde al total de empresas adheridas, correspondiendo a 357.555 y 814.0474 trabajadores/as a septiembre del 2015<sup>4</sup>; por otra parte, se debe considerar que se estimó que 2.371.398 trabajadores/as, no se encontraban protegidos por el seguro<sup>5</sup> y que dada la misión de asegurar la cobertura universal del seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, deben ser progresivamente incorporados.

#### **Población Objetivo /Focalización de la intervención preventiva programada**

La población objetivo se determina de tres maneras, por **focalización programada** (intervención básica, intervención específica, servicios públicos), por **normalización** y por **demanda no programada**.

La focalización programada refiere a la construcción de una base de datos de empresas sujetas a intervención el año 2016<sup>6</sup>. Esta se construye a partir de la Base de Afiliados sometidos al proceso D.S. N° 67 a julio de 2015 del Instituto de Seguridad Laboral.

A esta base de datos se aplica una formula derivada de porcentajes de importancia, así como de número de trabajadores y códigos económicos según se describe a continuación:

Se establece un algoritmo de ponderaciones para los siguientes factores:

- a. Decreto Supremo N° 67, selección de empresas con cotización adicional alzada respecto al riesgo presunto, con ponderación 40%.

---

<sup>3</sup> Notas técnicas. Evaluación de programas e Instituciones Públicas y en los instrumentos de control de gestión. DIPRES, Noviembre de 2009.

<sup>4</sup> Información extraída de la página de la Superintendencia de Seguridad Social, estadística mensual, año 2015.

<sup>5</sup> Para ver más detalles de esta proyección, revisar Santiago Consultores. (2014). Evaluación del Gasto Institucional 2009-2013. Santiago. "El registro puede obedecer a tres fuentes posibles: Independientes, Trabajadoras de casa particular y servicios domiciliarios, familiares no remunerados y trabajadores sin cotización (dependientes informales)". Página 122.

<sup>6</sup> Base elaborada por el Departamento de Prevención de Riesgos, Departamento de Clientes y Entornos y Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, Instituto de Seguridad Laboral, Diciembre 2015.

- b. Accidentes fatales, selección de empresas por código de actividad económica con ponderación de 20%.
- c. Accidentes con amputación traumática, selección de empresas por código de actividad económica con ponderación de 20%.
- d. CID – PAC, selección de empresas por código de actividad económica con ponderación de 3%.
- e. Protocolos de vigilancia, selección de empresas por código de actividad económica Sílice, Ruido, Plaguicidas, TMERT EESS y Psicosocial, con ponderaciones de 4%, 4%, 4%, 2,5% y 2,5% respectivamente.
- f. A los Protocolos TMERT EESS y Psicosocial se les ha incluido el factor número de trabajadores, mayor a 10 y mayor a 20 trabajadores respectivamente.

De esta manera, son incluidas al programa aquellas empresas con MIR igual o mayor a 0,38 (cero coma treinta y ocho)

Aplicados los criterios expuestos precedentemente, se identifican 25.203 empresas que presentan un valor superior a 0,38 las que serán previamente verificadas por el Departamento de Clientes y Entornos, para posteriormente ser enviados a las Direcciones Regionales, quienes planificarán y programarán su asistencia técnica.

Esta focalización no incluye el trabajo que los equipos regionales deben realizar con los Servicios Públicos, ya que aquella intervención obedece a un modelo distinto, es por tal, que la gestión de programas de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo con servicios públicos salud y no salud, es una línea de trabajo que para el periodo 2016-18 integra una metodología propuesta por la OMS sobre "Entornos laborales saludables", donde prima una acción cooperativa de los responsables de los temas relacionados a SST propios de los servicios y representantes de ISL. Contempla la generación de una mesa de SST para realizar un diagnóstico inicial de la situación de los servicios a nivel nacional o local y un perfil de los diferentes servicios afiliados al ISL, la instancia contempla la elaboración de programas regionales focalizados y ajustados a sus realidades a 1, 2 ó 3 años para la obtención de resultados medibles.

El modelo de intervención preventiva considera como base el criterio de pocos críticos (80 -20) permitiendo la focalización de las intervenciones en unidades más críticas en el primer año. Esta metodología de trabajo se propone específicamente para el sector Salud, siendo lo bastante flexible de implementar en el sector no salud. La intervención preventiva es estándar y apoyada de herramientas técnicas homologadas para una asesoría de calidad.

Por su parte, el termino normalización corresponde al grupo de afiliados (centros de trabajo/unidades empleadoras), que en la asesoría técnica por parte de nuestros expertos en prevención, presentaron una derivación a algún programa institucional en materias de SST y se encuentra en la actualidad pendiente, los cuales deberán ser cubiertas en un porcentaje durante el año entrante.



Finalmente entenderemos como demanda no programada a la intervención que se activa cuando son requeridas por el empleador, representante de la empresa o trabajador en las sucursales de nuestro Instituto o por vía a distancia (on line) en algunas de nuestras páginas web , por otra parte, también se activa por la ocurrencia de un accidente grave con amputación traumática o fatal y en las empresas sancionadas o multadas por la Dirección del Trabajo o la Seremi de Salud, estos requerimientos ingresan por sistemas internos, coordinados entre nuestro Servicio y las instituciones anteriormente señaladas.

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

Es importante señalar que en los listados de afiliados entregados a los equipos regionales para orientar la intervención contiene datos referentes 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, 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. Líneas Operacionales de Acción Preventiva**

Considerando los análisis anteriormente descritos, se han estructurado las siguientes líneas operativas, que dan cumplimiento a los objetivos específicos que integran este plan, de acuerdo a las orientaciones Institucionales de priorización, el cual tiene alcance nacional y será implementado por las 15 Direcciones Regionales.

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

#### **a. Focalización de la Intervención (MIR –Base Datos Empresas).**

Establecer universo de entidades empleadoras que presentan mayores problemas en materias de Salud y Seguridad del Trabajo y que serán objeto de intervención básica (priorización de base la de datos empleadores).

Para cumplir con este objetivo el Departamento de Prevención de Riesgos creo un algoritmo que considera una serie de factores de importancia, en cuanto a la posibilidad de generación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el cual se aplicará a Base de Empleadores Institucional, con el objeto de priorizar a aquellas que presenten mayores índices de Medición Integrada del Riesgo (MIR), a objeto de que se focalice el accionar operativo en aquellas entidades empleadoras que lo requieran con mayor urgencia.

Dicha información será disponibilizada en el mes de **Enero**, previa verificación de datos desde Departamento de Atención de Usuarios.

## **b. Implementar Proceso de Asesoría Básica en SST**

Resulta clave disponer de una metodología Institucional homogénea de actuación operativa en terreno, la cual ha sido diseñada por el Departamento de Prevención de Riesgos, consultada y sancionada por cada uno de los equipos locales de Prevención.

Dicho modelo, posee como elemento de mayor relevancia, la simpleza del accionar, definiendo 3 acciones básicas que obligatoriamente deben ser ejecutadas: 1) Aplicación de Diagnóstico General de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (DGCSST); 2) Capacitación Básica en terreno y 3) Verificación de prescripciones entregadas al momento de efectuar el DGCSST.

Será responsabilidad de cada Dirección Regional, generar su propia planificación anual en cuanto a la ejecución de las asesorías básicas, 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 de trabajo. Para tales efectos el Departamento de Prevención de Riesgos pone a disposición la herramienta estándar para planificación regional **(Anexo N°1)**

## **c. Implementar Proceso de Asesoría específica en SST**

En una lógica de profundización de la intervención preventiva en unidades empleadoras de mayor criticidad en las cuales las exigencias y riesgos presentes se encuentran evidentemente presentes en los ambientes de trabajo.

El proceso de Intervención Específica, corresponde a una intervención profunda en el ámbito de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo, el cual está orientado, específicamente, a identificar él o los niveles de riesgos a los que están expuestos los (las) trabajadores (as) en la Unidad Empleadora visitada y darle tratamiento mediante un plan de acción preventiva para el empleador.

Esta Intervención comprende la ejecución de las siguientes herramientas por los (las) Expertos en Prevención de Riesgos:

- Diagnóstico de riesgos (herramienta interna).
- Diagnostico Legal Ampliado (herramienta interna).
- Confección de Informe Ejecutivo.
- Confección de Plan de Acción Preventiva.

- Verificación de Plan de Acción Preventiva.
- Capacitación presencial y/o virtual.

Este modelo de intervención es la base del trabajo con Servicios Públicos de Salud y No Salud, donde se adicionan componentes de análisis en un diagnóstico, para focalizar las acciones en unidades críticas propias de los servicios en programa de trabajo a 2 o 3 años.

## **2. Asegurar la Ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio**

### **a. Proceso Accidentes Laborales Fatales**

El proceso de Accidentes laborales fatales tiene entre sus objetivos contribuir a identificar y corregir las situaciones de riesgo que provocaron dichos accidentes 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 en la circular 2.607 de la Superintendencia de Seguridad Social, para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de Accidentes Laborales Fatales.

### **b. Proceso Accidentes Graves con Amputación Traumática**

El proceso de Accidentes Graves con Amputación Traumática tiene entre sus objetivos Contribuir a identificar y corregir las situaciones de riesgo que provocaron dichos accidentes y así evitar la repetición de accidentes de iguales o similares características que hayan dejado a uno o a varios trabajadores con alguna pérdida de cualquier parte del cuerpo en la misma entidad empleadora y, velar por la pronta calificación del origen del accidente ocurrido.

Además se busca asegurar el cumplimiento a las instrucciones impartidas en la circular 2.893 de la Superintendencia de Seguridad Social para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de Accidentes Graves con Amputación Traumática.

### **c. Proceso Accidentes Circular 2345 y otros afines relacionados con calificaciones y casos SUSESO.**

El proceso de Accidentes Graves y otros afines relacionados con calificaciones y casos SUSESO tiene entre sus objetivos contribuir a identificar y corregir las situaciones de riesgo que provocaron dichos accidentes, o dar respuesta a solicitudes que estipule directamente la Superintendencia de Seguridad Social, además de cumplir con la normativa legal vigente (circular 2.345).

**d. Proceso Notificación accidentes menores de 18**

Se busca resguardar que se cumplan con las instrucciones impartidas en la circular 2.898 de la Superintendencia de Seguridad Social para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de accidentes menores de 18 años. Dicha circular instruye estas instrucciones con el propósito de colaborar en alcanzar la meta de erradicar definitivamente las peores formas de trabajos infantiles y atendidos en las cifras de accidentalidad que se registran para trabajadores menores de 18 años.

**e. Proceso Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por DT**

El proceso de Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por DT busca resguardar que se cumplan con las instrucciones impartidas en la circular 2.399 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 en la circular anteriormente mencionada cuando la Dirección del Trabajo nos 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.

**f. Proceso de Programa de asistencia al cumplimiento y puesta en marcha de SGSST**

El proceso de Programa de asistencia al cumplimiento y puesta en marcha de SGSST tiene entre sus objetivos resguardar que se cumplan con las instrucciones impartidas en la circular 2.346 de la Superintendencia de Seguridad Social para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente, esto además con el objetivo de dar corrección a la o las deficiencias que dieron lugar a la multa y la puesta en marcha del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**g. Proceso de constitución y funcionamiento CPHS**

Uno de los objetivos principales es poder resguardar que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cumplan con lo estipulado en el D.S N° 54 con el propósito de gestionar las actividades asociadas al proceso de Constitución y Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las Unidades Empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral del sector público y privado.

#### **h. Asesoría en gestión de emergencias**

Todas las unidades empleadoras o centros de trabajo afiliados al instituto de seguridad laboral cuentan con apoyo en materias relacionadas a emergencia y evacuación, siendo el presente año 2016 una prioridad la confección del catastro de centros de trabajo de sectores costeros y la asesoría a aquellas que hayan sido focalizadas por la medición integrada del riesgos del sector costero y que se encuentren bajo la cota de inundación.

#### **i. Política Nacional de Seguridad Química.**

En el contexto de la Política Nacional de Seguridad Química, y de acuerdo al Plan de acción 2015-2016 se entregará asesoría a las entidades empleadoras 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.

#### **j. Actividades Preventivas y de Innovación en prevención de accidentes y enfermedades Profesionales**

En función del proceso de mejora continua y la permanente búsqueda de perfeccionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, y de acuerdo a lo solicitado por la SUSESO, se desarrollarán actividades de innovación en las siguientes líneas:

- ✓ Homologación de los instrumentos de diagnósticos iniciales de condiciones de riesgo entre organismos administradores.
- ✓ Homologación de sistemas de gestión para empresas pequeñas entre organismos administradores
- ✓ Homologación de metodología de investigación de accidentes graves y fatales entre organismos administradores.
- ✓ Clasificación de contenidos de capacitación
- ✓ Proyectos de cultura preventiva en establecimientos educacionales.
- ✓ Proyectos de perfeccionamiento de prevencionistas de riesgos
- ✓ Proyectos conjuntos con Centrales de Trabajadores
- ✓ Actividades de promoción de la salud
- ✓ Prevención de riesgo en Personas Mayores y Personas en situación de Discapacidad
- ✓ Campaña de difusión conjunta.

#### **k. Implementar programas de vigilancia**

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 requieren ser normalizadas y b) 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 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 DPR pone a disposición la herramienta estándar para planificación regional (Anexo N°1)

Los aspectos más operativos son abordados en el documento "**Manual del Experto/a en Prevención de Riesgos Profesionales para la Aplicación del Modelo de Intervención Preventiva (M.I.P)**", y en los respectivos procedimientos institucionales para la ejecución de la intervención asociada a cada procesos de carácter obligatorio.<sup>7</sup>

### **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.**

#### **a. Generación de competencias internas para el desarrollo de capacitaciones impartidas hacia los (as) usuarios (as) externos del Instituto de Seguridad Laboral.**

Desde el año 2015 se viene delineando un programa de formación interno que abarque todos los ámbitos del quehacer de los (as) expertos (as) en prevención de riesgos institucionales, un programa que entregue apoyo, conocimientos y capacitaciones que fortalezcan cada vez más el desempeño profesional.

Fundamental fue la ejecución de un acucioso diagnóstico el cual arrojó valiosos resultados en cuanto a las debilidades y fortalezas cognitivas, prácticas y actitudinales que presentamos a nivel nacional, de todos (as) quienes trabajan

---

7

- Resolución 202 de 031115 Aprueba Procedimiento de Ejecución Programas de Vigilancia
- Resolución 214 de 251115 Aprueba Procedimiento Evaluaciones de Salud Ocupacional y de Vigilancia
- Resolución 240 de 110913 Aprueba Procedimiento Vigilancia de Salud Exposición al Ruido
- Resolución 242 de 110913 Aprueba Procedimiento Vigilancia Ambiental Ruido
- Resolución 435 de 031114 Aprueba Procedimiento Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resolución 490 de 241114 Aprueba Procedimiento Vigilancia Ambiental Plaguicidas
- Resolución 436 de 031114 Aprueba Procedimiento Vigilancia de Salud Trabajadores Expuestos a Plaguicidas
- Resolución 468 de 131114 Procedimiento Vigilancia Factores de Riesgo de Trastornos Musculo esqueléticos de Extremidades Superiores Relacionados con el Trabajo
- Procedimiento en proceso de formalización Accidentes graves, fatales, graves amputación traumática y menores de 18 años
- Procedimiento en proceso de Formalización Intervención para asesoría técnica preventiva en unidades empleadoras ISL para demanda reactiva y programada
- Procedimiento en proceso de formalización "notificación de infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, informadas por organismo fiscalizador del estado" y programa de asistencia al cumplimiento (PAC) y puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Procedimiento en proceso de formalización Conformación y funcionamiento de CPHS unidades empleadoras afiliadas al ISL del sector público-privado "incorpora puesta en marcha del programa de acreditación CPHS 3 estrellas

como expertos (as) en prevención. Es por tal que la invitación es a participar activamente en los planes de capacitación interna que por primera vez está basado en un instrumento objetivo de diagnóstico de habilidades y competencias.

**b. Adopción de metodologías que signifiquen la gestión de aprendizajes significativos en materias de SST de los (as) trabajadores (as) usuarios (as) del Instituto de Seguridad Laboral.**

La mayor parte de las capacitaciones impartidas en la actualidad son del tipo clásico, o frontal, por lo que se hace imprescindible generar competencias, destrezas y habilidades para producir un trabajo de mayor calidad que contenga metodologías participativas, bajo enfoque de competencias para el desarrollo de capacitaciones y asesorías preventivas de corta y mediana duración. Este año se realizarán actividades de perfeccionamiento especialmente diseñadas para la adopción de nuevas metodologías que le entreguen más valor a las capacitaciones que deben ejecutarse, en todos los niveles con nuestros (as) trabajadores (as), y pensando en los tiempos y espacios de que se dispone.

**c. Potenciar los sistemas de información de registros de capacitación con la finalidad de mejorar los procesos y la focalización de las capacitaciones.**

Actualmente los sistemas de registro de información respecto de las capacitaciones que ejecuta el Instituto hacia nuestros usuarios se encuentran limitados, es reducida y casi exclusivamente cuantitativa. Por lo anterior se hace fundamental potenciar los sistemas de registro, mejorando la captura de diferentes variables que participan del proceso formativo y que ayudará a obtener mejores análisis y sistematización de los resultados de las acciones de capacitación, con lo cual se podrán mejorar los procesos de focalización y decisiones estratégicas por parte del Instituto.

**d. Ejecutar el plan de capacitación 2016, de acuerdo a las metas señaladas y focalización.**

Desde el año 2015 la focalización del instituto son las empresas de cien o menos trabajadores (as), priorizando las que ejecutan actividades económicas donde se registran las tasas de accidentabilidad más altas: Industria manufacturera, transporte, agricultura, silvicultura, pesca y construcción.

Por su parte, las capacitaciones para los servicios públicos se establece este año a través de una oferta diseñada pensando especialmente en esa actividad económica y contempla mallas que agrupan las temáticas más idóneas a cada servicio de acuerdo a los riesgos específicos de estos centros de trabajo presentan.

**e. Fortalecer o fomentar la utilización de metodologías no presenciales con la finalidad de aumentar la cobertura de la capacitación.**

Nuestro mayor desafío incluye el desarrollo de herramientas para ampliar lo más posible nuestra cobertura en materias de capacitación. Una de ellas es el Campus Prevención, página web que presenta información en materias de seguridad y salud en el trabajo, de manera interactiva, de fácil acceso y gratuita. Es por tal que el presente año se podrán utilizar gradualmente, 2 opciones de interacción con esta herramienta a distancia.

La primera son los cursos auto aplicables del Campus Prevención, como recurso de apoyo en terreno en las diversas jornadas de formación y capacitación de trabajadores (as), la segunda opción corresponde a las actividades de autodiagnóstico que cada centro de trabajo afiliado podrá realizar, ya sea a través del campus Prevención o por medio de la utilización de Internet y/o correo electrónico.

**f. Focalización de la capacitación a grupos críticos y vulnerables.**

De acuerdo a los antecedentes analizados, considerando las tasas de accidentabilidad y el número de accidentes fatales con ocasión del trabajo, uno de los sectores económicos más críticos es la construcción, por lo anterior en conjunto con la Subsecretaría de Previsión Social se está trabajando el Programa de Capacitación en materias de SST hacia trabajadores de este sector, este Programa se denomina Construyo Chile, el cual se desarrollará durante el año 2016 y abarcará a todas las regiones del país.

Existen, también, trabajadores en situación de vulnerabilidad en cuanto a SST se refiere, es el caso de las Trabajadoras de casa particular (TCP), este grupo presenta serios problemas de acceso a competencias preventivas, además en su mayoría se desarrollan laboralmente de manera informal. Por todo lo anterior, este año se dará continuidad a los planes de capacitación con este sector y se establecerá un programa Piloto que cubra las materias preventivas y de género.

Por otra parte, se desarrollarán actividades que contribuyan a difundir y a generar una cultura preventiva en diversos ámbitos educativos, operativizando el Programa de Formación en Competencias Básicas en Cultura Preventiva en la Enseñanza Media de Educación de Adultos como un piloto, así también el Programa de Educación Preescolar diseñado el 2015 en conjunto con las profesionales del Jardín Infantil del IPS, especialmente para trabajarlo con niños en edad preescolar.

Finalmente con respecto del mundo sindical, pondremos a disposición durante el segundo semestre del presente año, el material actualizado para la contribución de una cultura preventiva en organizaciones sindicales del país.



## **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 cuantitativo contamos con paneles de control compartidos (planillas compartidas), sistemas informáticos internos como el Sistema de Información preventiva (SIP), Sistema de Exámenes Ocupacionales (ESO) y el Control maestro de capacitaciones (CMC) y otros sistemas externos como el Registro de Accidentes Laborales Fatales RALF 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 muestreos de documentación para determinar nivel de cumplimiento en metodologías, procedimientos y calidad.

Para tal efecto se genera una 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.

<b>CUADRO RESUMEN DEL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2016</b>			
<b>INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL</b>			
<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Líneas Operativas</b>	<b>Roles</b>
Reducir o minimizar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las instituciones públicas y empresas privadas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, mediante la implementación, consolidación y fortalecimiento del modelo operativo integral de asesoría preventiva, entregadas en forma oportuna y de calidad	Consolidar el Modelo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Focalización de la Intervención (MIR – Base Datos Empresas).</li> <li>b. Implementar proceso de Asesoría Básica en SST.</li> <li>c. Implementar proceso de Asesoría específica en SST.</li> </ul>	<p>Departamento de prevención de riesgos</p> <hr/> <p>Direcciones Regionales</p>
	Asegurar la Ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Proceso Accidentes Laborales Fatales.</li> <li>b. Proceso Accidentes Graves con Amputación Traumática.</li> <li>c. Proceso Accidentes Circular 2345 y otros afines relacionados con calificaciones y casos SUSESO.</li> <li>d. Proceso Notificación accidentes menores de 18.</li> <li>e. Proceso Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por DT.</li> <li>f. Proceso de Programa de asistencia al cumplimiento y puesta en marcha de SGSST.</li> <li>g. Proceso de constitución y funcionamiento CPHS.</li> <li>h. Asesoría en gestión de emergencias</li> <li>i. Política nacional de Seguridad Química</li> <li>j. Actividades Preventivas y de Innovación en prevención de accidentes y enfermedades Profesionales.</li> <li>k. Implementar programas de vigilancia.</li> </ul>	<p>Departamento de prevención de riesgos y Direcciones Regionales</p>

	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Generación de competencias internas para el desarrollo de capacitaciones impartidas hacia los (as) usuarios (as) externos del Instituto de Seguridad Laboral.</li> <li>b. Adopción de metodologías que signifiquen la gestión de aprendizajes significativos en materias de SST de los (as) trabajadores (as) usuarios (as) del Instituto de Seguridad Laboral.</li> <li>c. Potenciar los sistemas de información de registros de capacitación con la finalidad de mejorar los procesos y la focalización de las capacitaciones.</li> <li>d. Ejecutar el plan de capacitación 2016, de acuerdo a las metas señaladas y focalización</li> <li>e. Fortalecer o fomentar la utilización de metodologías no presenciales con la finalidad de aumentar la cobertura de la capacitación.</li> <li>f. Focalización de la capacitación a grupos críticos y vulnerables.</li> </ul>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos.</p> <p>Departamento de Prevención de Riesgos.</p> <p>Departamento de Prevención de Riesgos.</p> <p>Direcciones Regionales</p> <p>Direcciones Regionales</p> <p>Direcciones Regionales</p>
--	---	--	---

**Nota: Como se ha señalado, el seguimiento y control se efectuará en todas las líneas operativas por parte del Departamento de Prevención de Riesgos.**



## **VI. Modelo Operativo Regional**

Este apartado tiene como propósito describir la integración de las distintas actividades a ejecutar a nivel regional y que permiten la intervención efectiva a nuestros beneficiarios/as.

### **1. Definiciones**

#### **a. Ingreso por Solicitud Externa**

Se refiere a todas las solicitudes realizadas por las entidades empleadoras (Usuarios externos) afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, que requieren asistencia técnica en materias de prevención de riesgos laborales, las cuales son realizadas en las oficinas regionales de nuestra institución.

#### **b. Ingreso por Focalización programada (priorización)**

Se refiere a aquellas entidades empleadoras incorporadas a un programa de intervención, y que no responden a una solicitud externa, las cuales fueron seleccionadas por factores definidos en el instrumento Medición Integral del Riesgo (MIR)

#### **c. Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (DGCSST)**

Herramienta de evaluación de las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo presentes en un centro de trabajo afiliado al Instituto, cuya aplicación es de carácter obligatoria, que permite determinar la necesidad de derivación a vigilancia e intervenciones específicas, con prescripción de medidas y/o capacitación en temáticas tales como reglamento Interno, obligación de informar, denuncia en caso de accidente, condiciones sanitarias básicas, equipos de protección personal, planes de emergencias, gestión de sustancias peligrosas, funcionamiento de los comités paritarios entre otras, en virtud al cumplimiento de la normativa nacional vigente.

#### **d. Medición Integrada del Riesgo**

Metodología de focalización y priorización de las asesorías preventivas año 2016, utilizando factores de criticidad tales como cotización adicional alzada en el Decreto Supremo N° 67, ocurrencia de accidentes fatales y/o accidentes con amputación traumática, infracciones CID - PAC y la potencialidad de presencia de agentes Sílice, Ruido, Plaguicidas, TMERT EESS y Psicosocial.

De esta manera, son incluidas al programa aquellas empresas con MIR igual o mayor a 0,38 (cero coma treinta y ocho)

#### **e. Prescripción de medidas**

Corresponde a todas aquellas medidas de higiene y seguridad en el trabajo prescritas por el Instituto de Seguridad Laboral a las entidades empleadoras

afiliadas, que al evaluar sus centros de trabajo hayan presentado alguna deficiencia.

**f. Capacitación**

Conjunto de acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores/as y empleadores adheridos al ISL, con la finalidad de que éstos/as generen capacidades o competencias para prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, lo cual incida en el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Para el año 2016, el foco está puesto en el desarrollo de cursos y talleres. Así mismo, la capacitación será relevada como parte integral de cada intervención que se realice, desarrollando de esta forma procesos preventivos más eficientes.

**g. Formulario de verificación de implementación**

Herramienta que permite verificar el estado de cumplimiento del centro de trabajo hacia las medidas prescritas en el DGCSST.

**h. Centro de trabajo**

Toda entidad, agencia, sucursal o faena, correspondiente a una institución pública o privada, donde trabajadores y trabajadoras prestan servicios bajo régimen de subordinación y dependencia de una contratante, definida empleador, el cual se encuentra afiliado al Instituto de Seguridad Laboral.

**i. Notificación**

Documento mediante el cual se pone en conocimiento de una determinada información, de manera oficial y formal al organismo requirente (Departamento de Prevención de Riesgos y/o Entidad Fiscalizadora).

**Responsabilidades**

**a. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales**

Conducir el proceso de diseño, control técnico, asistencia técnica, evaluación y ajustes de la Líneas Operativas de Acción Preventiva, así como sus correspondientes instrumentos, herramientas y técnicas.

**b. Unidad de Salud ocupacional, Unidad de Seguridad en el trabajo y Unidad de Capacitación y formación**

Diseñar, direccionar y evaluar el correcto desarrollo de líneas técnicas de trabajo en materias de prevención de riesgos laborales, entregando la asistencia especializada necesaria para la implementación regional, en el marco de la mejora continua.

**c. Director Regional**

Orientar y velar por el correcto funcionamiento de las operaciones técnicas definidas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel local y gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de estas.

**d. Encargado de unidad prevención de riesgos laborales de las Direcciones Regionales**

Coordinar las operaciones técnicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel local, velando por la correcta ejecución de las líneas de trabajo, aplicación de instrumentos, normativas y estándares definidos por la legislación laboral y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, informando al Director Regional en cuanto al avance y evaluación de la implementación de las líneas programáticas.

**e. Experto en prevención de riesgos laborales**

Ejecutar todas las actividades predefinidas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de los distintos programas de intervención, de acuerdo a los estándares técnicos definidos, entregando un servicio con altos niveles de calidad y efectividad.

**f. Plataforma**

Entidad encargada de recepcionar los requerimientos espontáneos generados principalmente por empleadores/as, que requieren de servicios preventivos. Disponen del conocimiento necesario para orientar y decidir respecto de factibilidad del requerimiento.

**Descripción del proceso**

**a. Ingreso por demanda no programada.**

Etapa inicial asociada a la recepción de solicitudes externas en materia de prevención de riesgos laborales requeridas por el empleador, representante legal o trabajador, este requerimiento es realizado en las sucursales del Instituto a un funcionario de plataforma, quien efectúa un análisis de la afiliación de la entidad empleadora, verifica la factibilidad de realización y deriva tal requerimiento al Encargado de Unidad de Prevención de Riesgos de la Región.

Por otra parte, también se presentan requerimientos por accidentes graves o accidentes fatales y las requeridas por PAC-CID.

En caso de que la entidad empleadora no se encuentre afiliada al Instituto de Seguridad Laboral, se procederá a rechazar dicha solicitud y orientar al solicitante respecto al trámite en cuestionamiento. De la misma forma se

procederá cuando algún requerimiento presente incompatibilidad con los productos o servicios desarrollados por el Instituto de Seguridad Laboral.

#### **b. Ingreso por Medición Integrada del Riesgo**

El Departamento de prevención de riesgos laborales del Instituto entrega a las Direcciones Regionales una base de datos que focalizan y priorizan las empresas a las que se les debe asesorar durante el año 2016.

#### **c. Normalización**

Centros de trabajos que han sido asesorados por la dirección regional y que no ha cerrado el proceso ya sea en una asesoría básica como asesoría específica y que se requiere regularizar.

#### **d. Derivación y Asignación del requerimiento**

El Encargado de Unidad de Prevención de Riesgos, designará a un experto en prevención de riesgos para que realice la asistencia técnica a la solicitud externa requerida, por su parte si la asesoría preventiva es proveniente de la base de datos resultante del MIR entregada por el Departamento de prevención de riesgos, el encargado de prevención designará carteras de entidades empleadoras a sus respectivos expertos en prevención presentes en la región.

#### **e. Gestión de visita**

El experto en prevención deberá planificar sus Intervenciones Preventiva, para lo que se requiere contactar a la entidad empleadora y posteriormente programar su visita.

#### **f. Ejecución**

Como proceso operativo principal, todas las acciones en prevención obedecen a un Modelo de Intervención global básico, que comprende distintos niveles de profundización de la acción, cada uno de acuerdo al perfil de afiliados en los cuales se identifican distintos niveles de exposición a riesgos y exigencias normativas. Los Modelos de Intervención son los siguientes:

- ✓ **Asesoría Básica**
- ✓ **Asesoría específica (Programas de Vigilancia - Riesgos Específicos - Sistema Básico de Gestión de Riesgos principalmente PAC)**

Cada intervención debe ser realizada de acuerdo al criterio del Profesional "in situ", pudiendo, en vista de la realidad de cada una de ellas, entregar desde una Asesoría Preventiva básica a una más específica (en caso de ser necesario según la necesidad de la empresa en estos temas), o implementar el Modelo Básico del Sistema de Gestión de Riesgos en el caso que la Empresa así lo estipule o se vea afectada a alguna solicitud propia de desarrollo del Programa de

Asistencia al Cumplimiento (PAC), o pasar a la intervención específicas establecidas en los procesos de vigilancia.

#### ✓ **Asesoría Básica**

La intervención contempla el apoyo y asistencia en la normalización de documentación exigida legalmente, además de las prescripciones necesarias para mantener condiciones físicas básicas, condiciones de higiene y seguridad elementales, además de condiciones para enfrentar emergencias y otros temas directamente relacionados con el quehacer productivo de cada Unidad Empleadora.

La intervención se plantea para Unidades Laborales que son asesoradas por primera vez, y también que puedan contar con una intervención anterior, pero donde el proceso productivo, diseño, instalaciones de la Unidad Laboral hayan sido modificadas, exista una alta rotación de personal, entre otros.

Este Proceso de Intervención comprende de la ejecución de las siguientes herramientas:

- Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prescripción de medidas.
- Capacitación base
- Verificación de Cumplimiento de Medidas Prescritas.
- Notificación a Organismo Fiscalizador realizada por el Departamento de prevención de riesgos

La Capacitación y/o Difusión en esta etapa ("Básica"), es de carácter Obligatorio, en el caso que no se agenden capacitaciones en fechas posteriores, el (la) Experto deberá realizar la socialización de los resultados del Diagnóstico al Empleador (a) y/o su Representante y a los trabajadores (as), además de informar responsabilidades, derechos fundamentales y formas de integrar la prevención a los procesos permanentes de la empresa.

#### ✓ **Asesoría específica**

Constituido por los Programas de Vigilancia, Riesgos Específicos y el Sistema Básico de Gestión de Riesgos.

El **Programa de Vigilancia** Ocupacional está constituido por cinco programas de vigilancia denominados PREXOR, SILICOSIS, TMERT, Psicosocial y Plaguicida. El experto derivara a los programas según la presencia del factor de riesgo en la unidad empleadora, lo que gatilla una serie de actividades específicas detalladas en su procedimiento respectivo.<sup>8</sup> (Evaluaciones por parte del instituto o unidad empleadora y Difusión o capacitación).

---

<sup>8</sup> La Unidad de Salud Ocupacional ha integrado los 5 protocolos en 1 sólo procedimiento, de acuerdo a directrices Institucionales.



El objetivo de la asesoría **en tratamiento de Riesgos Específicos** es principalmente identificar los peligros específicos, hallazgos particulares, evaluar y valorar los riesgos detectados para ser informarlos posteriormente al Empleador en cantidad, ubicación y magnitud, e implementar medidas mediante Planes de Acción Preventiva, orientados a la mejora de las todas las situaciones anteriormente mencionadas. Todo esto, mediante herramientas de reporte y seguimiento estándar.

Esta Intervención comprende:

- Diagnóstico de riesgos (herramienta interna).
- Diagnóstico Legal Ampliado (herramienta interna).
- Confección de Informe Ejecutivo.
- Confección de Plan de Acción Preventiva.
- Verificación de Plan de Acción Preventiva.
- Capacitación presencial y/o virtual.

Estos documentos se suman a la realización de la Asesoría Básica, el Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Verificación de Cumplimiento de Medidas Prescritas, como continuidad al proceso de Asesoría en la Unidad Empleadora.

Finalmente el **Sistema básico de gestión de riesgos** tiene como objetivo dar respuesta principalmente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, exigido para empresas que se incorporen a los PAC (Programas de Asistencia al Cumplimiento) según Circular N° 2.346 SUSESO y paralelamente implementar acciones de mejoras basados en un modelo simple de gestión de riesgos, para así proporcionar la asesoría en el cumplimiento respectivo y además proporcionar las herramientas elementales para una correcta gestión de las situaciones de peligro en los centro de trabajo que pudiesen afectar la vida y seguridad de los trabajadores (as).

Para la Asesoría Preventiva otorgada a Unidades Empleadoras, y para completar el ciclo básico de un micro-sistema de Básico de Gestión de Riesgos incremental, se entregan documentos tipo a la Unidad Empleadora para el desarrollo interno tales como; 1) Un Modelo de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2) Una planificación de Acciones del Sistema de Gestión por medio de un Plan de Acción Preventiva y la propuesta de Auditoría Interna y "Acciones en pro de mejoras". La responsabilidad directa de la implementación y cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cumplimiento de las exigencias Normativas y de Condiciones Higiene y Seguridad, del Plan de Acción Preventiva para SGSST y la Auditoría Interna recae exclusivamente en la Unidad Empleadora.

Todos los elementos mencionados forman parte del proceso de Gestión de Riesgos y del "Procedimiento de intervención para la asesoría técnica preventiva en unidades empleadoras ISL, para demanda reactiva y programada".

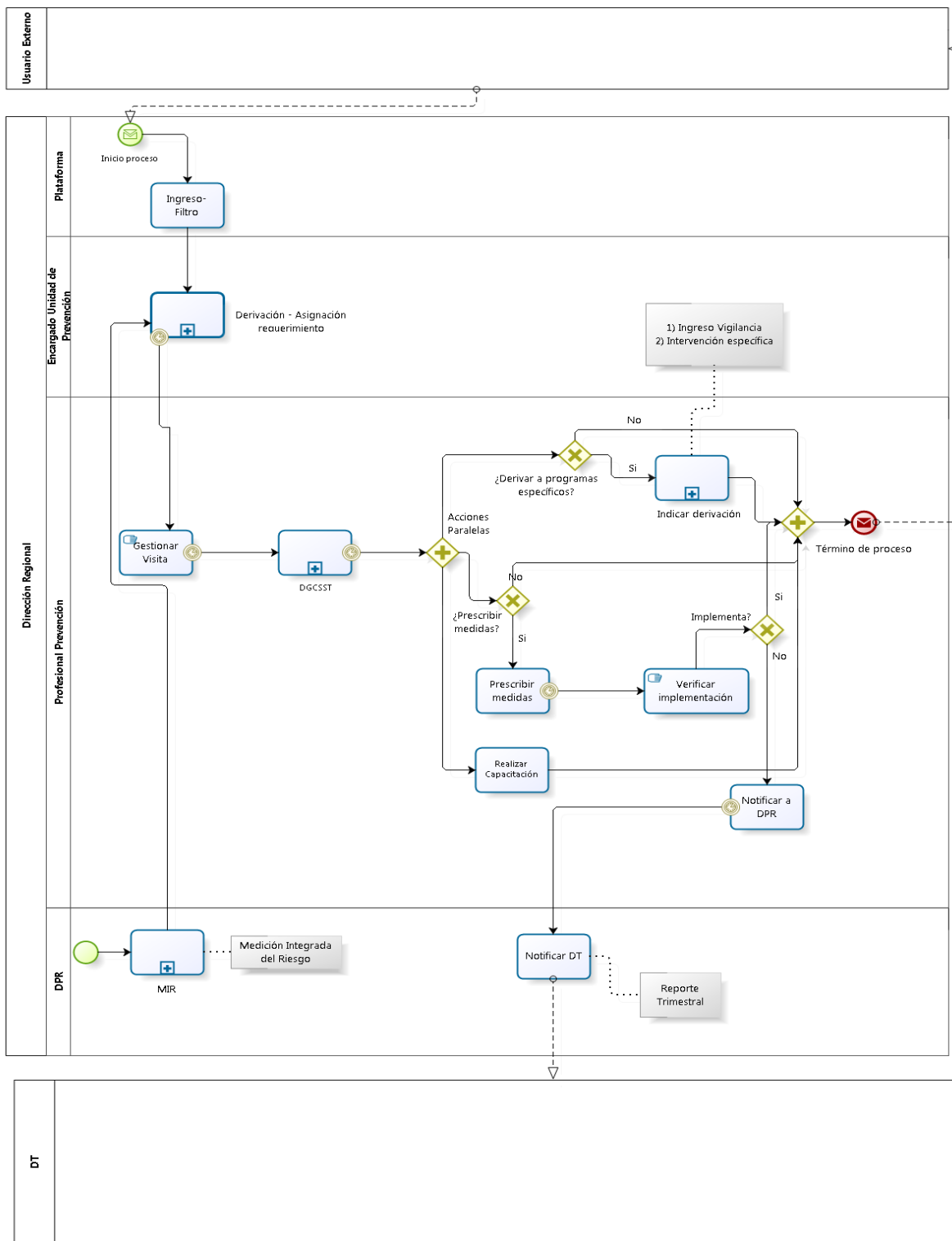
#### **g. Capacitación:**

Como se ha señalado la capacitación es un elemento transversal a la intervención básica y específica, desarrollándose ya sea como la socialización del diagnóstico o en materias específicas requeridas por las unidades empleadoras.

La metodología utilizada está basada en la "Gestión por Competencias", para lo cual se incorporarán todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se desempeñen activamente en Centros de Trabajos de empresas afiliadas al ISL, difundiendo materias básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos deberán aplicarse de manera prioritaria a las empresas intervenidas y focalizadas asegurando su integración con las otras líneas operacionales de acción preventiva.

Se derivará a capacitación a distancia (no presencial/ e-Learning) de nuestro página [www.campusprevenciónisl.cl](http://www.campusprevenciónisl.cl) a aquellos trabajadores donde se pretenda reforzar temáticas atinentes al rubro y/o temática preventiva de la unidad empleadora.

# Flujograma Proceso de Modelo Operacional Regional



## VII. 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.

### 1. Metas de intervención programada

Región	Centros de trabajo
Dirección Regional Arica Parinacota	240
Dirección Regional Tarapacá	150
Dirección Regional Antofagasta	100
Dirección Regional Atacama	140
Dirección Regional Coquimbo	350
Dirección Regional Valparaíso	396
Dirección Regional Metropolitana	1200
Dirección Regional O´Higgins	200
Dirección Regional Maule	350
Dirección Regional Biobío	500
Dirección Regional La Araucanía	350
Dirección Regional Los Ríos	160
Dirección Regional Los Lagos	300
Dirección Regional Aysén	100
Dirección Regional Magallanes	70
<b>Total</b>	<b>4606</b>

El segundo corresponde a los conformados por capacitaciones comprometidas con distintas entidades ministeriales, lo que determina el siguiente cuadro.

### 2. Metas Capacitación

Región	Trabajadoras/es a capacitar 2016 Formulario H	Construyo Chile Trabajadores	Construyo Chile Miembros de CPHS	Miembros de CPHS o monitores	Trabajadoras de Casa Particular
Arica Parinacota	683	31		79	14
Tarapacá	797	43		110	14
Antofagasta	987	43		110	14
Atacama	549	43		110	14
Coquimbo	1.266	43		110	40

Valparaíso	2.586	68		174	120
Metropolitana	5.804	81		207	780
O´Higgins	1.846	31		79	50
Maule	1.672	43		110	60
Biobío	2.933	58	10	142	120
La Araucanía	2.189	56		142	50
Los Ríos	1.368	31		79	14
Los Lagos	1.139	31		79	14
Aysén	479	31		79	14
Magallanes	702	31		79	14
<b>Total</b>	25.000	664	10	1689	1332

### 3. Metas Programas de Vigilancia

#### a. Vigilancia Ambiental Sílice

Indicador 1: Porcentaje de centros de trabajo con Estudio Previo ejecutado en el período t sobre el total de DGCSST que identifican presencia de sílice en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo con Estudio Previo ejecutado en el período t}}{\text{DGCSST con identificación de sílice en el período t}}$  Meta: 75%

Indicador 2: Porcentaje de centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t sobre el total de centros de trabajo con sílice confirmada en Estudio Previo en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t}}{\text{Centros de trabajo con sílice confirmada en Estudio Previo en el período t}}$  Meta: 100%

#### b. Vigilancia Salud Sílice

Indicador: Porcentaje de trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t sobre el total de trabajadores expuestos a sílice en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t}}{\text{Trabajadores expuestos a sílice en el período t}}$  Meta: 100%

#### c. Vigilancia Ambiental Ruido

Indicador 1: Porcentaje de centros de trabajo con Screening ejecutado en el período t sobre el total de DGCSST que identifican presencia de ruido en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo con Screening ejecutado en el período t}}{\text{DGCSST con identificación de presencia de ruido en el período t}}$  Meta: 75%

Indicador 2: Porcentaje de centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t sobre el total de centros de trabajo con ruido confirmado en Screening en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t}}{\text{Centros de trabajo con ruido confirmado en Screening en el período t}}$  Meta: 100%

#### **d. Vigilancia Salud Ruido**

Indicador: Porcentaje de trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t sobre el total de trabajadores expuestos a ruido en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t}}{\text{Trabajadores expuestos a ruido en el período t}}$  Meta: 100%

#### **e. Vigilancia Ambiental Plaguicidas**

Indicador: Porcentaje de centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t sobre el total de centros de trabajo con plaguicidas identificados en DGCSST en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo ingresados a vigilancia ambiental en el período t}}{\text{Centros de trabajo con plaguicidas identificados en DGCSST en el período t}}$  Meta: 100%

#### **f. Vigilancia Salud Plaguicidas**

Indicador: Porcentaje de trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t sobre el total de trabajadores expuestos a plaguicidas objeto de vigilancia en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Trabajadores ingresados a vigilancia de salud en el período t}}{\text{Trabajadores expuestos a plaguicidas objeto de vigilancia en el período t}}$  Meta: 100%

#### **g. Gestión de Riesgos Psicosociales**

Indicador: Porcentaje de centros de trabajo ingresados a Etapa 1 en el período t sobre el total de centros de trabajo con riesgos Psicosociales identificados en DGCSST en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo ingresados a Etapa 1 en el período t}}{\text{Centros de trabajo con riesgos Psicosociales identificados en DGCSST en el período t}}$  Meta: 100%

#### **h. Gestión de Riesgos de TMERTEESS**

Indicador: Porcentaje de centros de trabajo ingresados a Etapa 1 en el período t sobre el total de centros de trabajo con riesgos de TMERT EESS identificados en DGCSST en el período t.

Fórmula:  $\frac{\text{Centros de trabajo ingresados a Etapa 1 en el período t}}{\text{Centros de trabajo con riesgos de TMERT EESS identificados en DGCSST en el período t}}$  Meta: 100%

Un segundo grupo de indicadores buscan establecer los controles y medir el cumplimiento de aquellas obligaciones que se activan por demanda espontánea de nuestros adherentes. Los medios de verificación, el seguimiento y reporte periódico del estado de avance de estas mediciones son del departamento de Prevención de Riesgos.

#### **4. Metas cumplimiento Normativo Obligatorio**

##### **a. Meta Asistencia Técnica por Infracciones y Deficiencias CID- DT**

Indicador: Porcentaje prescripciones válidas<sup>9</sup> notificadas a la Dirección del Trabajo y SUSESO antes del plazo de 26 días corridos en el periodo t del total de infracciones y deficiencias notificadas por la DT en el periodo t.

Fórmula:  $\frac{\text{Nº de prescripciones válidas notificadas a la DT y SUSESO antes de 26 días corridos en el periodo t}}{\text{total de infracciones y deficiencias notificadas por la DT en el periodo t}}$  Meta: 100%

##### **b. Metas Programa de asistencia al cumplimiento – PAC**

Indicador 1: 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 t.

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%

Indicador 2: Porcentaje de certificados de cumplimiento válidamente emitidos en el periodo t del total de certificados de cumplimiento PAC emitidos en el periodo t<sup>10</sup>

Fórmula:  $\frac{\text{Número de certificados de cumplimiento válidamente emitidos en el periodo t}}{\text{total de certificados de cumplimiento PAC emitidos en el periodo t}}$  Meta: 100%

---

<sup>9</sup> 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 llega en archivo plano desde el correo [usesal@dt.gob.cl](mailto:usesal@dt.gob.cl) de la Dirección del Trabajo, con frecuencia semanal en la mayoría de los casos.

<sup>10</sup> Se consideran para este indicador los casos válidos de unidades empleadoras afiliadas al Instituto que soliciten integrarse a programas de asistencia al cumplimiento, contemplando; 1) la aceptación de solicitud de PAC, 2) la prescripción de medidas, 3) la verificación de medidas y 4) la emisión de certificado de cumplimiento.

**c. Metas Accidentes laborales fatales y graves con amputación traumática Circular 2.607 y Circular 2.893 punto N°5 Letra C. Accidentes graves con amputación traumática.**

Indicador: Porcentaje de casos de ATF y GAT notificados, finalizados y remitidos en 30 días hábiles o menos a SUSESO según, lo establecido en circulares 2.607 y 2.983 en el periodo t del total de casos notificados en el periodo t<sup>11</sup>.

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de casos de ATF y GAT notificados, finalizados y remitidos en un plazo igual o menor a 30 días hábiles a SUSESO periodo t}}{\text{total de casos notificados en el periodo t}}$$

Meta: 100%

**d. Metas Gestión de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**

Indicador: Conformación de CPHS de unidades empleadoras efectivamente intervenidas y con más de 25 trabajadores en un mismo centro de trabajo por Focalización y/o Demanda Reactiva 100% en el periodo t.12

Fórmula:

$$\frac{\text{Conformación de CPHS de unidades empleadoras efectivamente intervenidas y con mas de 25 trab. en el periodo t}}{\text{Total de unidades empleadoras intervenidas que requieren legalmente conformación o normalización de CPHS periodo t}}$$

Meta: 100%

**e. Metas Gestión de Programas Servicios Públicos.**

Indicador: Gestión del 80% de actividades del Programa de Trabajo acordado con SSPP (salud y no salud) en año t<sup>13</sup>.

Fórmula: 
$$\frac{\text{Ejecución del 80\% de programas de trabajo SSPP para periodo t}}{\text{Total de actividades de programa de trabajo por SSPP en el periodo t}}$$
 Meta: 100%

---

<sup>11</sup> No se incluirá en el cálculo de la meta los casos justificados de accidentes fatales o graves con amputación traumática, en los cuales se presenten inconvenientes en la recopilación de la información, debido a problemas de fuerza mayor que impidan contar con los antecedentes fidedignos para culminar las investigaciones (Fiscalía, Carabineros, PDI, Directemar, Autoridad Marítima, u otro).

<sup>12</sup> Indicador válido para unidades empleadoras que se mantienen afiliadas al ISL con más de 25 trabajadores en un mismo centro de trabajo, faena o sucursal, el validador será el acta de constitución oficial según exigencia legal.

<sup>13</sup> El Programa 2016 para los servicios no salud será un solo programa a nivel nacional por servicio con anexo regional, a excepción de la Seremi de Salud, Seremi de Trabajo u otro que lo exija particularmente. Las actividades de trabajo de los programas de los Servicios de Salud, serán establecidas según las definiciones de focalización y temporalidad de cada región y sus servicios a cargo. El nivel central gestionará el control y seguimiento de los programas de manera centralizada para ambos sectores.



**f. Metas normalización Verificaciones 2015.**

Indicador: Cumplimiento del total de verificaciones efectivas y pendientes del 2015 en % de etapas definidas según planificación regional anual y la siguiente tabla.<sup>14</sup>

Región	Centros de Trabajo
Arica Parinacota	230
Tarapacá	95
Antofagasta	174
Atacama	258
Coquimbo	315
Valparaíso	606
Metropolitana	2053
O´Higgins	297
Maule	535
Biobío	610
La Araucanía	440
Los Ríos	198
Los Lagos	372
Aysén	68
Magallanes	141
<b>Total</b>	<b>6392</b>

---

<sup>14</sup> El indicador de normalización de las verificaciones es válido para unidades empleadoras que se mantienen afiliadas al ISL y con sus cotizaciones al día cuenten con una misma dirección en el centro de trabajo evaluado, su faena o sucursal, en caso de dar baja por motivos mencionados se dejara constancia en el documento de verificación correspondiente con las leyendas respectivas.

**ANEXO N°1 Informe de Gestión de Avance Programa Anual**

<b>Región</b>										
<b>Nombre EPR</b>										
<b>Mes reporte</b>										
<b>Fecha</b>										
				<b>Meta Mes</b>			<b>Avance Meta Anual</b>			
<b>N°</b>	<b>Fases</b>	<b>Herramienta Preventiva</b>	<b>Actividades EPR</b>	<b>Prog.</b>	<b>Real</b>	<b>%Cumple</b>	<b>Prog.</b>	<b>Real</b>	<b>%Cumple</b>	
1	Empresas en programa según MIR	Asesoría Básica Preventiva	DCGSST	<b>4.606</b>						
			Verificación	<b>4.606</b>						
			Capacitación en terreno	<b>4.606</b>						
2	Intervención	Asesoría Específica Preventiva	Evaluación de Riesgos Específicos	<b>460</b>						
			Verificación	<b>460</b>						
		Asesoría Específica Servicios Públicos	Perfil y Programa de trabajo Salud(*)	<b>16</b>						
			Programa de Trabajo Públicos no Salud	<b>141</b>						
		Programa de trabajo Comités Paritarios de Higiene y Seguridad empresas públicas y privadas.	Constitución CPHS Privado	<b>128</b>						
			Constitución CPHS Público	<b>200</b>						
		Vigilancia Sílice Etapa 1	Realización de Estudio Previo	<b>550</b>						
		Vigilancia Sílice Etapa 2	Evaluación en Terreno	<b>267</b>						
			Capacitación en terreno	<b>267</b>						
		Vigilancia Ruido Etapa 1	Realización de Estudio Previo (screening)	<b>804</b>						
		Vigilancia Ruido Etapa 2	Evaluación en Terreno	<b>574</b>						
			Capacitación en terreno	<b>574</b>						
		Vigilancia Plaguicidas	Evaluación en Terreno	<b>135</b>						
			Capacitación en terreno	<b>135</b>						
		Vigilancia TMERTEESS	Capacitación en terreno	<b>460</b>						
Vigilancia Psicosociales	Capacitación en terreno	<b>138</b>								

3	Demanda no programada	CID	Prescripción de medidas	<b>1.092</b>						
		PAC	Confección Certificado Cumplimiento	<b>200</b>						
		Accidentes fatales, graves y con Amputación Traumática	Investigación de accidente	<b>171</b>						
		Circular 2345	Investigación de Accidentes	<b>51</b>						
4	Normalización	Asesoría Básica Preventiva	DCGSST	<b>0</b>						
			Verificación	<b>6.392</b>						
			Capacitación en terreno	<b>630</b>						
		Asesoría Específica Servicios Públicos	Perfil y Programa de trabajo Salud(*)	<b>0</b>						
			Programa de Trabajo Públicos no Salud	<b>0</b>						
		Programa de trabajo Comités Paritarios de Higiene y Seguridad empresas públicas y privadas.	Constitución CPHS Privado	<b>0</b>						
			Constitución CPHS Público	<b>0</b>						
		Vigilancia Sílice Etapa 1	Realización de Estudio Previo	<b>731</b>						
		Vigilancia Sílice Etapa 2	Evaluación en Terreno	<b>356</b>						
			Capacitación en terreno	<b>356</b>						
		Vigilancia Ruido Etapa 1	Realización de Estudio Previo (screening)	<b>1.498</b>						
		Vigilancia Ruido Etapa 2	Evaluación en Terreno	<b>1.070</b>						
			Capacitación en terreno	<b>1.070</b>						
		Vigilancia Plaguicidas	Evaluación en Terreno	<b>244</b>						
			Capacitación en terreno	<b>244</b>						
		Vigilancia TMERTEESS	Capacitación en terreno	<b>658</b>						
Vigilancia Psicosociales	Capacitación en terreno	<b>182</b>								
5	Capacitación	Sectorizada	Construyo Chile	<b>664</b>						
			CPHS o Monitores de seguridad	<b>1.689</b>						
			TCP	<b>1.332</b>						