

Instituto de Seguridad Laboral

Experiencias exitosas de prevención de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en la micro y pequeña empresa: Estudios de casos de empresas adheridas al ISL

INFORME FINAL
Noviembre 2020



CONTENIDO

Contenido	1
1. Presentación del estudio	5
2. Antecedentes y Definiciones	7
2.1. Prácticas preventivas en micro y pequeña empresa.....	7
2.2. Micro y Pequeña empresa	10
2.3. Buenas prácticas	11
3. Experiencias destacadas	14
3.1. Experiencias en el mundo.....	14
3.1.1. España.....	14
3.1.2. Estados Unidos	16
3.2. Experiencias en Chile	17
3.2.1. Mutual de Seguridad.....	17
3.2.2. Asociación Chilena de Seguridad	20
3.2.3. Instituto de Seguridad del Trabajo.....	22
3.3. Lecciones de las experiencias revisadas	23
4. El contexto de la prevención en el ISL	26
4.1. Plan de prevención del ISL	26
4.2. Caracterización de usuarios	27
4.3. Distribución territorial por región	30
5. Levantamiento de prácticas.....	33
5.1. Taller de trabajo.....	33
5.2. Actividades de divulgación.....	35
5.3. Resultados	35
5.3.1. Caracterización de prácticas completas.....	36
6. Estudio de casos	40
6.1. Presentación	40
6.2. Metodología	41
6.3. Caso 1: Jeth Servicios SPA.....	43
6.3.1. Descripción y origen de la práctica preventiva	43
6.3.2. Implementación de la práctica preventiva.....	44

6.3.3.	Vinculación con el ISL.....	45
6.3.4.	Resultados	46
6.3.5.	Lecciones y recomendaciones	46
6.4.	Caso 2: Constructora Aldo Sepúlveda Pardo.....	47
6.4.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	48
6.4.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	48
6.4.3.	Vinculación con el ISL.....	49
6.4.4.	Resultados	49
6.4.5.	Lecciones y recomendaciones	50
6.5.	Caso 3: Alicura Salud.....	51
6.5.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	51
6.5.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	52
6.5.3.	Vinculación con el ISL.....	53
6.5.4.	Resultados	53
6.5.5.	Lecciones y recomendaciones	54
6.6.	Caso 4: Carlos Soto Otarola	54
6.6.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	55
6.6.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	56
6.6.3.	Vinculación con el ISL.....	57
6.6.4.	Resultados	58
6.6.5.	Lecciones y recomendaciones:	59
6.7.	Caso 5: Bombas Hidráulicas Hi Flow	60
6.7.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	61
6.7.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	61
6.7.3.	Vinculación con el ISL.....	63
6.7.4.	Resultados	63
6.7.5.	Lecciones y recomendaciones	63
6.8.	Caso 6: Laboratorio Dental Francesetti Ltda.....	64
6.8.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	65
6.8.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	65
6.8.3.	Vinculación con el ISL.....	66

6.8.4.	Resultados	67
6.8.5.	Lecciones y recomendaciones	67
6.9.	Caso 7: Agroforestal Díaz Calderón Spa	68
6.9.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	69
6.9.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	70
6.9.3.	Vinculación con el ISL.....	70
6.9.4.	Resultados	71
6.9.5.	Lecciones y recomendaciones	72
6.10.	Caso 8: Constructora Morales Hermanos Ltda.	72
6.10.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	73
6.10.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	75
6.10.3.	Vinculación con el ISL.....	76
6.10.4.	Resultados	76
6.10.5.	Lecciones y recomendaciones	77
6.11.	Caso 9: Servicios Profesionales Chile Ltda.	77
6.11.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	78
6.11.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	79
6.11.3.	Vinculación con el ISL.....	80
6.11.4.	Resultados	81
6.11.5.	Lecciones y recomendaciones	82
6.12.	Caso 10: Panadería y Pastelería La Franchuteria Ltda.....	82
6.12.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	83
6.12.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	84
6.12.3.	Vinculación con el ISL.....	85
6.12.4.	Resultados	85
6.12.5.	Lecciones y recomendaciones	86
6.13.	Caso 11: Distribuidora New York	86
6.13.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	87
6.13.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	88
6.13.3.	Vinculación con el ISL.....	88
6.13.4.	Resultados	89

6.13.5.	Lecciones y recomendaciones	90
6.14.	Caso 12: Cecinas München	90
6.14.1.	Descripción y origen de la práctica preventiva	91
6.14.2.	Implementación de la práctica preventiva.....	92
6.14.3.	Vinculación con el ISL.....	93
6.14.4.	Resultados	94
6.14.5.	Lecciones y recomendaciones	94
6.15.	Conclusiones.....	95
7.	Anexos	101
7.1.	Anexo 1: Pauta de encuesta	101
7.2.	Anexo 2: Metodología de casos	137
7.2.1.	Preparación de levantamiento de casos	137
7.2.2.	Pauta de levantamiento remoto.....	139
7.2.3.	Pauta de entrevista N°1, para empleadores o encargados(as) de recursos humanos.....	139
7.2.4.	Pauta de entrevista N°2, para trabajadores y trabajadoras	140
7.2.5.	Metodología de análisis	141
7.3.	Anexo 3: Material gráfico.....	142
7.3.1.	Jeth Servicios	142
7.3.2.	Constructora Aldo Sepúlveda Pardo	143
7.3.3.	Alicura Salud	144
7.3.4.	Carlos Soto Otarola	145
7.3.5.	Bombas Hidráulicas Hi Flow	146
7.3.6.	Agroforestal Díaz Calderón	147
7.3.7.	Constructora Morales Hermanos.....	148
7.3.8.	La Franchutería	149
7.3.9.	Cecinas München.....	150
7.3.10.	Distribuidora New York	153

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

La prevención de accidentes y enfermedades laborales es uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas para cuidar la salud de sus trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, su práctica ha sido mayormente estudiada a nivel de grandes empresas, resultando menos visible lo que ocurre en las empresas de menor tamaño, que son usualmente las que más se enfrentan a restricciones de recursos y tiempo. En este contexto, el Instituto de Seguridad Laboral -como Organismo Administrador del Seguro Contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Laborales que mantiene una gran proporción de este tipo de empresas bajo su cobertura- resulta ser una institución idónea para estudiar precisamente cómo ocurre la prevención en ese segmento de empresas.

Esta publicación presenta los resultados de una investigación que buscó sistematizar experiencias de prevención de microempresas adheridas al ISL, de forma de contribuir a la instalación de un sistema de gestión del conocimiento que permita la mejora continua. Junto a ello, se espera que la difusión de este trabajo contribuya a mejorar el conocimiento sobre las posibilidades de prevención en micro y pequeñas empresas a nivel nacional.

En términos institucionales, este texto se enmarca en el concurso 2019 de Proyectos de Investigación e Innovación en prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, convocada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), y busca dar respuesta a tres objetivos específicos de contenido:

- Identificar y analizar cinco casos nacionales e internacionales de prevención en micro y pequeñas empresas, a partir de una revisión de fuentes secundarias.
- Identificar y caracterizar experiencias de prevención a partir del conocimiento acumulado en el ISL, que permitan realizar un catastro a nivel nacional de prácticas destacadas de prevención.
- Realizar un análisis de caso a un conjunto de casos de micro y pequeñas empresas con prácticas destacadas.

Previo a la presentación de los casos a partir de fuentes secundarias, se presenta una revisión de literatura en torno a los desafíos de la prevención en la micro y pequeña empresa, seguida de un apartado de discusión sobre las distintas definiciones de lo que se entiende por “buenas prácticas” en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales, de forma de comprender el contexto en que surgen este tipo de iniciativas. Para la identificación y análisis de los casos, se realizó una búsqueda de información secundaria en torno a las distintas instituciones y programas presentadas y validadas en el Informe de Ajuste Metodológico, incluyéndose finalmente cinco experiencias: dos internacionales y tres nacionales. De forma adicional, se presenta una caracterización del contexto en que se realiza la prevención de accidentes y enfermedades laborales en las empresas adheridas al Instituto de Seguridad Laboral.

En relación al cumplimiento del objetivo N°2, este informe abarca las actividades comprometidas en el plan de trabajo, consistentes en el desarrollo de una ficha de trabajo, su validación en un taller con expertos en prevención del ISL, una instancia complementaria de socialización a jefaturas regionales, así como el desarrollo y análisis de los resultados obtenidos. Se debe destacar que, a partir de este momento, todas las actividades se desarrollan de manera completa remota, dada la contingencia por Covid-19 en el país.

Finalmente, este informe presenta los principales resultados obtenidos en torno al objetivo N° 3 del estudio, presentando una síntesis de los casos levantados, así como un resumen de las principales lecciones de la prevención en micro y pequeña empresa, a la luz de la experiencia de las empresas adheridas al ISL.

2. ANTECEDENTES Y DEFINICIONES

2.1. PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

La prevención de accidentes y enfermedades laborales es uno de los principales desafíos en el ámbito de las relaciones laborales, tanto a nivel nacional como internacional. En Chile, al año 2018, hubo 349 muertes asociadas a factores laborales¹, así como 164.407 accidentes laborales y 53.595 accidentes de trayecto. Por otro lado, se realizaron 47.462 denuncias por enfermedad laboral, diagnosticándose 6.911 casos en el mismo periodo². Este fenómeno resulta relevante en tanto influye a nivel individual y familiar por el lado de los trabajadores, como también en el clima laboral y la productividad de las unidades laborales donde desempeñan sus labores³.

Frente a la relevancia de los seguros laborales, principal instrumento de seguridad social frente a la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, las prácticas preventivas aparecen definidas como aquellos intentos para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a través de la definición de actividades e iniciativas. Estas instancias incluyen cambios en la organización del trabajo y las condiciones laborales, instalación o modificación de infraestructura o equipamiento, así como capacitación y cambios conductuales al interior de la organización⁴.

En este contexto, la micro y pequeña empresa aparecen como unidades particularmente relevante para el estudio de prácticas preventivas, dado que se trata de un segmento que destaca tanto por el número de empresas que representa, como al porcentaje de trabajadores que emplea. Este es, por ejemplo, el caso de Chile, donde al año tributario 2016, el 81% de las empresas con ventas informadas al Servicio de Impuestos Internos (SII) fueron clasificadas en los segmentos de micro y pequeña empresa⁵, empleando a su vez al 27% de los trabajadores del país⁶. Estas cifras, no obstante, deben observarse con cautela, dado que se trata de información tributaria, que no necesariamente resulta representativa de la micro empresa informal⁷. Se trata,

¹ 202 fallecimientos en accidentes de trabajo y 147 por accidentes de trayecto.

² SUSESO (2019). Informe anual, Estadísticas de Seguridad Social 2018.

³ Masi, D., & Cagno, E. (2015). Barriers to OHS interventions in small and medium-sized enterprises. *Safety science*, 71, 226-241.

⁴ *Ibíd.*

⁵ La clasificación del SII se constituye a partir de ventas anuales, donde se agrupa como microempresas a aquellas con ventas hasta 2.400 UF, y como pequeñas empresas a aquellas entre 2.400,01 y 25.000 UF.

⁶ Servicio de Impuestos Internos (2016), Estadísticas de empresa por tamaño según ventas. Disponible en http://www.sii.cl/estadisticas/empresas_tamano_ventas.htm

⁷ De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas, durante el trimestre octubre-diciembre de 2019, la informalidad laboral alcanzó al 30% de los trabajadores del país. Por otro lado, de acuerdo a la Encuesta de Empleo y Microemprendimiento (EME-5), existirían 1.992.578 unidades económicas de tamaño micro y pequeño al 2018, lo que confirma lo ya señalado por OIT y SERCOTEC en 2010, cuando se señalaba que cerca de la mitad del segmento MIPE era informal.

además, de un sector orientado fundamentalmente al mercado interno, sujeto por tanto a los riesgos propios de la coyuntura nacional⁸. En este sentido, comprender el funcionamiento de las prácticas preventivas al interior de este segmento, puede tener un impacto relevante en un alto porcentaje de la población del país.

Sin embargo, junto con el potencial preventivo que representa la micro y pequeña empresa, se ha constatado que se trata de entidades productivas que, a nivel particular, presentan mayores riesgos que las empresas de mayor tamaño, a la vez que menores capacidades para poder controlar y hacer gestión de dichos riesgos⁹. Estas empresas, finalmente, cuentan con problemas más basales, incluso al grado de tener problemas económicos para cumplir con sus obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁰.

La literatura sobre prácticas preventivas, hasta tiempos relativamente recientes, no hacía una distinción relevante sobre intervenciones en empresas de distinto tamaño, y los estudios en micro y pequeñas empresas resultaban relativamente escasos¹¹, Esto era particularmente distintivo en la literatura en inglés, donde la agrupación de pequeña y mediana empresa (SME) solía ser predominante¹². Pese a ello, algunos autores¹³ plantearon tempranamente los siguientes elementos que hacían distintivo, especialmente, al segmento de la pequeña empresa:

- El carácter dominante del(la) empleador(a), con su consiguiente influjo en el tipo de relaciones laborales que se desarrollan en la empresa. Su carácter multi-tarea, e incluso sus condiciones de salud, son factores que influyen en la forma en cómo se relaciona con los trabajadores.
- Las prácticas preventivas se enfrentan a dificultades de costos y de lenguaje: Los(as) prevencionistas en ocasiones utilizan un lenguaje técnico adaptado a la gran empresa, que no necesariamente es comprendido al nivel de la micro y pequeña.
- Las estructuras formales de seguridad y salud en el trabajo conformadas por trabajadores, aunque relevantes, no resultan del todo efectivas por la informalidad de las relaciones laborales. En este aspecto, se destaca el rol que pueden tener prevencionistas itinerantes o actores regionales con presencia ocasional.

⁸ Baltera, P., Aguilar, O. y Dussert, J. (2005) Los derechos laborales en la pequeña empresa. Dirección del Trabajo. Serie Cuaderno de Investigación N° . Santiago.

⁹ Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial health*, 44(1), 6-12.

¹⁰ Lamm, F. (2000). Occupational health and safety in Queensland and New Zealand small businesses: influential factors that lead to occupational health and safety compliance and practice. University of New South Wales.

¹¹ Walters, D. y Wadsworth, E. (2016). Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME. EU-OSHA.

¹² Masi, D., & Cagno, E. (2015). Barriers to OHS interventions in small and medium-sized enterprises. *Safety science*, 71, 226-241.

¹³ Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial health*, 44(1), 6-12.

- Si bien se presume que los factores psicosociales tienen la potencialidad de ser menos complejos en estos espacios, por el mayor grado de cercanía en unidades laborales pequeñas, se trata de una dimensión altamente dependiente del(la) empleador(a), que tiende a tener un mayor control que en empresas de mayor tamaño.

En términos generales, se ha planteado que las herramientas más comunes utilizadas para la prevención en la pequeña empresa corresponden a checklist de gestión de riesgos¹⁴, por ejemplo asociado a exposición de químicos o actividades peligrosas, aunque se destaca la oportunidad de asociar resultados preventivos a metas de gestión¹⁵. De relevancia resulta que estas soluciones sean de bajo costo, dadas las restricciones financieras de la micro y pequeña empresa. En esta dimensión, la entrega de información escrita resulta ser una fórmula menos relevante que, por ejemplo, el contacto directo que representan las asesorías y los acompañamientos presenciales.

En un estudio en torno a una intervención específica en el sector agropecuario danés¹⁶, se identificaron como elementos relevantes la existencia de una revisión pormenorizada de todos los riesgos asociados a las actividades productivas de la empresa, así como una capacitación multidisciplinaria de un día, que incluyó la participación de prevencionistas y psicólogos(as), así como la conformación de grupos de trabajo entre trabajadores de distintas empresas. Estas capacitaciones incluyeron cinco fases:

- Una charla informativa sobre prevención de riesgos.
- Focus groups orientados a experiencias con accidentes y cómo se pudieron haber evitado.
- Un encuentro con un(a) trabajador(a) accidentado(a), quien contó su experiencia.
- Exhibición de uso de equipamiento de protección.
- Grupos de trabajo para discutir formas de prevenir riesgos en sus granjas.

Dentro de Chile, SUSESO considera como iniciativas valorables, en el marco de los Premios anuales a la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la realización de *“Programas, certificaciones, participación de la autoridad o gerencia en seguridad y salud en el trabajo, actividades al interior de la entidad -incluyendo todas aquellas de carácter obligatorio tales como la prevención en riesgo psicosocial, ruido, entre otros, cuando corresponda-, con la comunidad, con la familia, reconocimientos, entre otros”*¹⁷.

¹⁴ Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial health*, 44(1), 6-12.

¹⁵ Se debe destacar que las metas de gestión, tradicionalmente usadas en la gran empresa y en el sector público, buscan incentivar el alcance de objetivos organizacionales asociados, por ejemplo, a bonos o reconocimientos individuales o colectivos. Dada su fragilidad y operación a través de orgánicas menos estructuradas, es posible pensar que esta figura resulte menos relevante en microempresas, de lo que podría serlo en empresas pequeñas en crecimiento.

¹⁶ Rasmussen, K., Carstensen, O., Lauritsen, J. M., Glasscock, D. J., Hansen, O. N., & Jensen, U. F. (2003). Prevention of farm injuries in Denmark. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 288-296.

¹⁷ SUSESO (2020). Bases de postulación, Premio a la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo “Tucapel González García 2020”.

En términos institucionales, fuera del nivel de la empresa también resulta relevante el rol que terceras entidades pueden tener en la prevención en pequeñas empresas. Por ejemplo, servicios de salud ocupacional, aseguradoras, asociaciones sindicales, entre otras instancias. En este aspecto, Casi & Magno (2014) plantean que este sector de “intermediarios”, ubicado entre el nivel de la empresa y el de reguladores, es particularmente relevante en la pequeña empresa, donde resulta frecuente la escasez de tiempo, recursos y capacidades para realizar intervenciones de forma adecuada, así como seguimiento y evaluación de las efectivamente realizadas.

2.2. MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Para efectos del presente estudio, se utiliza la clasificación establecida en el código del trabajo, específicamente el artículo 505 bis, que clasifica a los empleadores en función del número de trabajadores.

Tabla 2-1: Tipo de empresa según número de trabajadores

Tipo de empresa	Número de trabajadores
Micro	1 a 9
pequeña	10 a 49
mediana	50 a 199
Gran	200 o más

Fuente: Elaboración propia a partir de Código del trabajo, artículo 505 bis

Para efectos de la caracterización de prácticas preventivas, se debe señalar que las empresas cuentan con distintas exigencias normativas, teniendo las micro y pequeñas empresas, en general, menos obligaciones de contar con instrumentos de prevención que las empresas de mayor tamaño.

Tabla 2-2: Instrumentos de prevención según número de trabajadores

Instrumento de prevención de riesgo	Segmento de empresa
Derecho a Saber o Deber de informar	Todas las empresas
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad,	Desde un trabajador
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	Más de 10 trabajadores
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Más de 25 trabajadores
Departamento de Prevención de Riesgos	Más de 100 trabajadores

Fuente: ENCLA 2014¹⁸, p. 230.

¹⁸ Dirección del Trabajo (2014). Informe de resultados Octava Encuesta Laboral, p. 230.

2.3. BUENAS PRÁCTICAS

El concepto de “mejores prácticas” (*best practices*)¹⁹ fue originalmente planteado en el British Cadbury Report (finales de 1992)²⁰, documento orientado a proponer mejores prácticas para el gobierno corporativo en el ámbito empresarial, que fue elaborado como respuesta a los crecientes problemas de las empresas tales como escándalos, quiebras y baja confianza en los estados financieros presentados por las empresas que cotizaban en bolsa.

En la actualidad, este concepto está siendo aplicado no sólo por los representantes del mundo financiero y corporativo privado, sino que en diversas industrias y ámbitos donde hay espacio para mejorar los procesos y resultados a partir de la difusión y transferencia de aprendizajes individuales obtenidos por distintas unidades organizacionales o de negocio.

En el espacio de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), las instituciones y organizaciones orientadas a la búsqueda de acciones para mejorar la seguridad de los trabajadores en el entorno de trabajo, también encuentran en esta técnica “una fuente de ideas e inspiración”. En efecto, las actividades denominadas ejemplos de mejores o buenas prácticas es actualmente parte importante de los eventos que popularizan y educan en cuestiones relacionadas con la SST.

Algunas de las definiciones de “mejores prácticas” encontradas en la literatura son las siguientes:

- Las medidas más efectivas tomadas para lograr los propósitos establecidos²¹.
- Aquellas reglas de operación o proyectos que permiten a la organización obtener mejores resultados²².
- Un método de trabajo probado (por la experiencia o la investigación) que permite obtener los resultados deseados o buscados²³.

Un ejemplo de este tipo de prácticas son las promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del programa WISE (*Work Improvements in Small Enterprises*). Esta iniciativa busca, a través de una metodología formativa y de asesoramiento, desarrollar soluciones de negocio de bajo costo, que permitan

¹⁹ En la literatura en español se denomina indistintamente “buenas prácticas “ y “ mejores práctica “

²⁰ Code, C. (1992). *The financial aspects of Corporate Governance*. London: The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance and Gee and Co. Ltd.

²¹ S. Dani, J.A. Harding, K. Case, R.I.M. Young, S. Cochrane, J. Gao, and D. Baxter (2006). A methodology for best practice knowledge management. „Proc. ImechE, Part B: J. Engineering Manufacture”, vol. 220, s. 1717-1728

²² Karwińska, A., & Wiktor, D. (2008). *Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej*. *Ekonomia społeczna* teksty, 6, 67-103.

²³ SearchSoftwareQuality (2007). Disponible en Web Archive: <http://web.archive.org/web/20190630170807/https://searchsoftwarequality.techtarget.com/definition/best-practice>

mejorar la calidad de los lugares de trabajo, a la vez que mejorar la productividad de los trabajadores de pequeñas empresas²⁴.

Ahora bien, según Karwińska & Wiktor (2018), para que las acciones, técnicas o proyectos sean calificados como "mejores prácticas", no sólo tienen que ser considerados "buenos", sino que también deben cumplir los siguientes criterios:

- **Efectividad**, en cuanto logran acercar a los actores a los objetivos y la misión de la empresa, a partir del reconocimiento de las necesidades y capacidades del grupo objetivo.
- **Eficiencia**, es la relación de desembolsos (costo) y resultados (beneficio). Las acciones eficientes permiten satisfacer los resultados esperados con un uso óptimo de los recursos;
- **Planificación**, el despliegue ordenado y la preparación cuidadosa de las acciones facilita la ejecución rápida y eficiente de cada etapa. En las acciones bien planificadas se distinguen tres etapas: i) análisis cuidadoso de la situación, ii) la estrategia de acción y iii) tareas operativas y directrices para tareas específicas;
- **Evaluación**, los proyectos que son "mejores prácticas" deben ser posibles de evaluar con herramientas objetivas, por ejemplo, evaluación y opiniones por parte de beneficiarios y/o terceros, que no participen en los proyectos;
- **Innovación**, la innovación puede consistir en tener una buena idea o notar nuevas posibilidades que se pueden aplicar creativamente;
- **Universalidad**, las "mejores prácticas" deben ser aplicables en condiciones diferentes a las originales.
- **Ética**, las "mejores prácticas" no pueden incluir reglas antiéticas tales como el "fin justifica los medios". Debe estar dentro de la ley y la buena conducta observada en el sistema sociocultural dado.

Sobre la base de la definición de las mejores prácticas propuesta por los Karwińska & Wiktor (2018), este proyecto considera que *"las mejores prácticas en materia de Seguridad salud en el trabajo (SST) son las normas o pautas de acción y proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en SST"*. De esta forma, Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a:

- Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas,
- Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los trabajadores,
- Mejorar las condiciones generales de trabajo y promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia.

Además, en términos operativos los ejemplos de mejores prácticas deberían caracterizarse por:

- Especificar con precisión los métodos y medidas que pueden ser tomadas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo/vida, o para reducir los riesgos para la salud y la seguridad a nivel empresarial, en el lugar de trabajo o en la empresa.
- Focalizarse y concentrarse, cuando sea posible, en la identificación de la causa raíz de los peligros.
- Su eficacia en los resultados y la ética de su aplicación.
- El respeto y cumplimiento de la normativa vigente.

²⁴ OIT (2007). Presentación del programa WISE. Disponible en:

https://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_152468 (disponible al 01/06/2020)

- La actualización y flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los usuarios objetivo,
- Claridad de información que permita su aplicación a otros lugares de trabajo,
- Participación y Compromisos de todas las partes, especialmente de los trabajadores que formarán parte de las acciones emprendidas, y de sus representantes.

3. EXPERIENCIAS DESTACADAS

3.1. EXPERIENCIAS EN EL MUNDO

3.1.1. España

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es la entidad pública especialidad en España en materia de investigación en seguridad y salud en el trabajo. Para ello, cuenta como misión “*el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas*”.

En cumplimiento de su misión institucional, esta institución presenta periódicamente su “*Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España*”²⁵, donde se analizan, entre otros insumos, los resultados de la Encuesta Anual Laboral realizada por el Ministerio del Trabajo²⁶. En este contexto, se debe destacar la versión 2016 de esta encuesta, donde se incluye un módulo de prevención de riesgos laborales, incluyendo un levantamiento de actividades de prevención realizadas por las empresas de ese país.

En esta medición, se consultó a las empresas por siete tipos de actividades asociadas a la prevención de riesgos laborales:

- Planificación de la actividad preventiva.
- Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas.
- Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros de evacuación, entre otros).
- Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Información a los trabajadores de los riesgos laborales y de las medidas adoptadas.
- Reconocimientos médicos relacionados con los puestos de trabajo ocupados.
- Investigación de los accidentes de trabajo luego de su ocurrencia.

Tabla 3-1: Actividades de prevención según rubro

Rubro	Planificación actividad preventiva	Prioridades y controles de eficacia	Prácticas derivadas del plan de emergencia	Formación en SST	Información de riesgos laborales y medidas	Reconocimientos médicos	Investigación de accidentes de trabajo
Industria	92,3%	79,9%	49,5%	76,1%	94,4%	89,9%	47,6%
Construcción	94,2%	74,8%	43,8%	82,8%	97,1%	95,8%	53,6%
Servicios	88,4%	73,8%	47,2%	72,9%	92,5%	79,1%	28,5%
Total empresas	89,7%	74,9%	47,2%	74,5%	93,3%	82,6%	34,4%
Empresas con 5 a 9 empleados	87,3%	71,4%	42,2%	67,8%	91,4%	77,2%	21,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España, 2017.

De este levantamiento se puede identificar, en general, una amplia cobertura de prácticas a nivel tanto nacional como de empresas de menor tamaño de entre 5 y 9 trabajadores, destacando la realización casi universal de

²⁵ INSST (2019). Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2017.

²⁶ Ministerio del Trabajo del España (2016) . Encuesta Anual Laboral. Disponible (al 01 de junio de 2020) en: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>

actividades de entrega de información a los trabajadores acerca de los riesgos laborales y de las medidas adoptadas por la empresa. Menos prevalencia hay de actividad de formación en seguridad y salud en el trabajo y reconocimientos médicos en el lugar de trabajo, así como también de investigación de accidentes. No obstante, esta última categoría debe matizarse por el hecho de que las empresas de pocos trabajadores, en general, tienden a tener menos accidentes, a lo que se suma además la alta prevalencia de empresas pequeñas en el sector servicios, a diferencia de lo que ocurre en la industria o la construcción.

Junto al levantamiento sistematizado de prácticas, el INSST también cuenta con un programa de Reconocimiento de Buenas Prácticas, que tiene por objetivo²⁷:

- Reconocer el trabajo realizado por las organizaciones en la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores.
- Promover la cultura de la salud y el intercambio de experiencias entre las organizaciones españolas.
- Asesorar y acompañar a las organizaciones que realizan intervenciones de PST mediante la difusión de las herramientas y metodologías elaboradas por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo y el propio INSST, y el desarrollo de jornadas y eventos de formación.

Para obtener este reconocimiento, que se entrega una vez al año, las empresas deben completar un cuestionario sobre salud en el trabajo, donde deben obtener un puntaje mínimo de 75 sobre 100. A partir de estos resultados, se les solicitará posteriormente documentación sobre las prácticas que se desean destacar, las cual será evaluado por un comité de verificación compuestos por distintos organismos públicos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo. Esta verificación se realiza en ocho dimensiones:

1. El concepto que tiene la empresa sobre la promoción de la salud en el trabajo
2. Liderazgo y apoyo de la dirección
3. Participación de todos los actores
4. Comunicación entre los distintos actores involucrados
5. Justificación de la intervención
6. El carácter global y multicomponente de la intervención
7. Coherencia de la planificación con las actividades ejecutadas
8. Definición de los distintos actores y seguimiento de la intervención por cada uno de ellos.

Si bien las empresas reconocidas a través de este mecanismo tienden a ser medianas o grandes, las iniciativas realizadas permiten obtener experiencias de interés en cuanto a la prevención de riesgos laborales en otros segmentos de empresa. Esto además se vincula con el hecho de existencia de prácticas afines entre empresas de distinto tamaño en el país, como se demuestra en la Tabla 3.1.

²⁷ INSST, Reconocimiento de buenas prácticas, <https://www.insst.es/reconocimiento-de-buenas-practicas>

3.1.2. Estados Unidos

El Departamento del Trabajo de Estados Unidos, cuenta con una Oficina de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), a cargo de realizar investigación, supervisión y capacitación en materia de seguridad ocupacional a pequeñas y medianas empresas de ese país.

OSHA ofrece un conjunto importante de recursos y guías para la gestión de riesgos al interior de las empresas, así como campañas informativas para riesgos frecuentes, como la prevención de caídas en el lugar de trabajo. Sin embargo, junto a ello también cuenta con el Programa de Consulta en terreno (*OSHA's On-Site Consultation Program*), orientado a realizar un diagnóstico de condiciones de riesgo en las empresas, así como ofrecer un plan de mitigación e implementación de mejoras para hacer frente a esos riesgos. Este programa está disponible en todo el país para pequeñas y medianas empresas, aunque tiende a priorizar a sectores económicos de mayor riesgo, como industria y construcción. Esta iniciativa no tiene costos para las empresas, y su acción se encuentra completamente al margen de las iniciativas de fiscalización, de forma de evitar el temor de los empleados a ser multados en estas visitas.

Desde el año 2015 el límite de tamaño para las empresas es de máximo 250 trabajadores²⁸.

Para destacar las experiencias exitosas desarrolladas a partir del programa de consulta en terreno, OSHA cuenta con el Programa de reconocimiento de logros de seguridad y salud (SHARP), donde se destaca año a año a empresas con iniciativas destacadas en materia de prevención.

Las empresas cuyas experiencias resultan admitidas en SHARP, se eximen por dos años de fiscalizaciones laborales, que pueden llegar a tres luego de una renovación de su participación en el programa. Junto a ello, OSHA destacan cuatro tipos de beneficios:

- Provisión de protección a los trabajadores
- Creación de una cultura organizacional saludable
- Construcción de una reputación en la industria y entre los trabajadores
- Ahorro de dinero por menores costos en aseguramiento, así como en mejorar la retención de trabajadores.

Un ejemplo de casos recientemente distinguidos por SHARP al año 2019, es el de la compañía Harris Rebar, dedicada a la actividad metalúrgica con base en Albuquerque, Nuevo México²⁹.

Esta compañía resulta un caso de interés, considerando el inicio de su intervención en agosto del año 2009, cuando solicitó una visita de diagnóstico por parte de los equipos del Programa de Consulta de OSHA, donde se identificaron riesgos principalmente asociados a la falta de elementos de protección de las máquinas, así como para la prevención de caídas en los sitios de descarga de camiones.

La compañía respondió a la asesoría realizando las siguientes acciones:

- Reemplazo e instalación de nuevas protecciones a máquinas
- Capacitación en el uso adecuado de los elementos de protección de las máquinas
- Introducción de inspecciones diarias de los elementos de protección

²⁸ OSHA, SHARP Frequently asked questions, <https://www.osha.gov/sharp/faq>

²⁹ OSHA, Harris Rebar earns SHARP Award, <https://www.osha.gov/successstories/harris-rebar>

- En el caso de los riegos de caída, se introdujeron pasamanos adicionales en un primer momento, seguido de la instalación de redes en lugares con trabajo en altura. Esto se acompañó además con capacitaciones adicionales a los equipos que trabajan en estos espacios.

Este reordenamiento también llevó a que la compañía se definiera a si misma bajo la visión de ser “*el contratista de barras de refuerzo más seguro, rentable y centrado en el cliente de América del Norte*”³⁰.

De forma de reforzar estas iniciativas, la empresa desarrolló una estructura de revisión periódica de procedimientos, de forma de mejorar las prácticas de trabajo, así como una inspección diaria de las máquinas, de forma de que operen según las recomendaciones de uso seguro de su diseño. Estas actividades se realizan a través del Comité conjunto de Salud y seguridad, de una política de reporte de cuasi accidentes (*near miss reporting*), así como una política de puertas abiertas para levantar preocupaciones sobre posibles problemas de seguridad.

La gestión de los cuasi accidentes resulta relevante den la cultura organizacional de la empresa, ya que es en este punto donde se realizan investigaciones, de forma de no esperar a que ocurra un accidente para revisar los riesgos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores. También es en este nivel cuando, en caso de cuasi accidentes de cierta gravedad, se realizan paradas generales de actividad por seguridad (*Safety stand-downs*), donde se busca que todo el staff esté presente para que se beneficie del conocimiento de la situación ocurrida.

De acuerdo a la empresa, en un comienzo esta transición de prácticas laborales enfrentó dificultades en cuanto a desafiar la forma en cómo los trabajadores históricamente hacían su trabajo. No obstante, con el paso del tiempo se convirtió en una práctica diaria que se convirtió en parte de la jornada de los trabadores. A nivel de prácticas de gestión, también se desarrollaron indicadores y un sistema de monitoreo de indicadores de seguridad, de forma de poder levantar alertas e identificar el estado de la seguridad laboral al interior de la empresa.

Luego de la intervención de OSHA el año 2009, el año 2012 la empresa fue reconocida por SHARP como una empresa con prácticas destacadas de prevención, siendo renovado este reconocimiento durante los años 2014 y 2018. Durante este periodo la empresa no registró accidentes laborales.

3.2. EXPERIENCIAS EN CHILE

3.2.1. Mutua de Seguridad

La Mutua de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), es una entidad privada creada en 1966, y que está a cargo de la seguridad laboral al interior de las empresas ligadas a la construcción en Chile. Cuenta con 91.847 empresas adherentes y 2.121.622 trabajadores cubiertos.

La Mutua, tal como establece en su sitio web, tiene como misión “*agregar valor a las empresas y sus trabajadores, buscando protegerlos ante posibles riesgos laborales y así generar ambientes de trabajo que sean*

³⁰ Harris Rebar, Vision and values: <http://www.harrisrebar.com/services-value.php>

seguros". En cuanto a su visión, plantean *"llegar a ser líder del desarrollo de la Seguridad Social en Chile, y convertirse al mismo tiempo en un referente Latinoamericano en estas materias"*.³¹

Para promover esta labor, la Mutual desarrolla año a año diversos manuales, concursos e iniciativas. Entre estas, encontramos el Código de Buenas Prácticas de la Industria de la Construcción, el cual pretende regular el comportamiento ético y el rango de acciones que deben realizar todas las empresas adherentes a la Mutual, a la hora de prevenir los riesgos y la salud ocupacional de todos los trabajadores que forman parte de ellas.

A partir de ello, se busca que las empresas adopten una serie de medidas para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, así como también, velar por la seguridad, de tal manera de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Dentro de las prácticas de prevención están los concursos realizados cada año por la Mutual, y en este caso, se ha escogido el concurso "Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo" del año 2019, ya que es un buen ejemplo para comprender la visión que tiene esta entidad, de lo que es el concepto de "buena práctica".

La décima segunda versión de este concurso fue organizada, al igual que los años anteriores, por la CChC y la Mutual de Seguridad de la CChC, pudiendo participar cualquier empresa, independiente de su tamaño, que fuera socia y/o adherente a alguno de estos 2 organismos.

Para concursar, las empresas debían implementar algún tipo de acción considerada como "buena práctica", de acuerdo con la siguiente definición establecida en las bases del concurso:

"Acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, encontrándose pensadas y realizadas por los miembros de una organización con el apoyo de sus órganos de dirección, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de sus colaboradores, suponen una mejora evidente de los estándares de seguridad y salud en el lugar de trabajo, siempre de acuerdo con los criterios éticos y técnicos tanto de la Mutualidad respectiva como de la CChC. Estas buenas prácticas deben estar documentadas para servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos"³².

Además de ello, se establecieron 7 categorías de postulación para las empresas que quisieran participar, todas ellas basadas en las 7 reglas de oro de la Asociación Internacional de Seguridad Social (ISSA), la cual, es una de las mayores organizaciones en el ámbito de la promoción de la Seguridad Laboral en el mundo, buscando siempre promover las buenas prácticas por medio de su objetivo conocido como "Visión Cero", que refiere a cero accidentes al interior de los lugares de trabajo.

Las siete categorías de postulación del concurso fueron las siguientes:

1. Liderazgo Ejecutivo.
2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
3. Programas de SST.
4. Organización de la SST.
5. Medidas técnicas.

³¹ Mutual de Seguridad. Misión y visión. Disponible en: <https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/nuestra-mutual/conocenos/mision-vision>

³² Bases concurso "Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo" Décimo Segunda Versión año 2019, pág. 5

6. Formación y competencias.
7. Participación de los trabajadores en la SST.

A partir de esto, se fija como objetivo del concurso el destacar la labor de aquellas empresas que hayan sido exitosas en la realización de actividades que les hubieran permitido superar alguna problemática ligada a la seguridad al interior del lugar de trabajo, dentro de una de estas categorías, debiendo demostrar con evidencia el cómo mejoraron sus estándares de seguridad y salud en el trabajo. Para de esta forma, poder difundir los resultados positivos que salieron de estas acciones implementadas.

Los premios que se otorgarán a las 7 empresas ganadoras del año 2019 (aún no están los resultados), una por cada categoría -de acuerdo con lo establecido en las bases del concurso- son: Una estatuilla de reconocimiento, un pendón con el detalle de la buena práctica realizada, un diploma de honor, la incorporación del nombre de la empresa al “Manual de buenas prácticas 2019” publicado en los sitios webs de las entidades organizadoras, y, por último, el asistir a la premiación a exponer los efectos positivos de la política implementada.

Además, se otorgarán premios a 14 empresas que hayan destacado en las mismas categorías ya nombradas, entregándoles los mismos reconocimientos con excepción de la asistencia a la premiación, donde solo asistirán las empresas ganadoras.³³

Allí se detallan las diversas iniciativas de “buenas prácticas” realizadas por las empresas, en cada una de las categorías ya nombradas.

Como práctica a destacar dentro de las ganadoras del 2018, se decidió describir la campaña desarrollada por la Constructora FGS (Fuchs Gellona y Silva S.A.) “Video corporativo de inducción al trabajador nuevo que ingresa a obra con prueba de diagnóstico online”, la cual fue galardonada en la categoría de Formación y Competencias basada en la sexta regla de oro de ISSA “Mejorar las cualificaciones-Desarrollar las competencias”.

La campaña consistió en la creación de un video corporativo de inducción para todos los trabajadores nuevos (contratados y subcontratados), y luego una prueba de diagnóstico online en la que se evalúan los contenidos divulgados en el video. El video trata sobre los riesgos a los que se ve expuesto día a día el trabajador en la obra, y en él participan el Gerente General, el Gerente de Construcción y varios trabajadores que forman parte del proyecto.

Este proceso es obligatorio para cada trabajador nuevo que entra a trabajar a una obra en construcción desarrollada por FGS, luego de esto se le realiza la prueba de diagnóstico, para posteriormente hacerlo firmar los documentos contractuales, y hacerle entrega de los elementos de seguridad que debe usar diariamente durante la jornada de trabajo. Esta campaña tuvo un costo de 480 UF para la empresa.

A partir del desarrollo de esta nueva práctica de inducción, CFG logró mejorar la percepción de los riesgos por parte de los trabajadores, logró optimizar los tiempos de contratación, y, por último, logro un cambio de paradigma de las inducciones, haciendo de esta una práctica dinámica y motivante para los trabajadores que se incorporan a la faena.

³³ Los últimos resultados registrados del concurso corresponden al año 2018, y se pueden encontrar en: http://www.buenaspracticassst.cl/download/2018_concurso_buenas_practicas.pdf.

3.2.2. Asociación Chilena de Seguridad

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), es una entidad privada sin fines de lucro creada en 1958, y que cuenta con más de 2.600.000 afiliados y más de 73.000 empresas adherentes de distintos tamaños y pertenecientes a diferentes rubros económicos.

Para la atención preventiva de pequeñas empresas, la ACHS cuenta con un “Modelo de atención para Pymes” compuesto de los siguientes elementos³⁴:

- Identificación de peligros a partir de la visita de un experto(a) prevencionista de la AChS.
- Definición de medidas preventivas a la medida de los peligros identificados por el(la) prevencionista.
- Apoyo para el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Hasta el 2015 la ACHS contaba con Premio Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, que galardonaba a empresas de distinto tamaño (incluyendo las categorías de pequeña y de microempresa), según sus resultados en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales³⁵. Sin embargo, desde el año 2017 esta mutualidad ha priorizado más bien la realización de campañas de divulgación de prácticas preventivas³⁶, así como la implementación de certificaciones y herramientas de gestión.

Dentro de las campañas preventivas de esta mutualidad, se cuenta la campaña “Esto no pasa”, orientada a prevenir accidente producto de golpes y caídas en el lugar de trabajo. Para ello se recomiendan una serie de buenas prácticas a nivel directivo, de comités paritarios, jefaturas y trabajadores³⁷, en el marco de una intervención de 90 días. Estas recomendaciones se acompañan con una serie de videos y afiches publicitarios, con el fin de relevar la importancia de los riesgos de caída³⁸.

A nivel directivo, ACHS considera que no es posible instalar una cultura preventiva sin contar con el liderazgo de los mandos superiores de las organizaciones. Para ello recomienda que este nivel de las organizaciones sea la que, de impulso a la aplicación de la campaña, así como también se establezca algún sistema de incentivos o reconocimientos para fomentar la participación de los trabajadores.

En el caso de los comités paritarios y prevencionistas, se espera que impulsen la aplicación de las distintas actividades de la campaña, así como darle seguimiento semana a semana a los indicadores de accidentabilidad, así como a las situaciones de riesgo al interior de la empresa. En particular, se les solicita completar en dos

³⁴ ACHS. Modelo de atención para Pymes. <https://www.achs.cl/portal/Empresas/articulos-pymes/Paginas/Modelo-de-atencion-para-Pymes.aspx>

³⁵ ACHS. Bases generales del Premio Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo ACHS. <https://www.achs.cl/portal/Documents/baseFinalpdf.pdf>

³⁶ ACHS. Repositorio de campañas. <https://www.achs.cl/portal/Empresas/productos-y-servicios/Paginas/Repositorio-de-campanhas-ACHS.aspx>

³⁷ ACHS. Esto No pasa. <http://estonopasa.cl/>

³⁸ ACHS. Esto No pasa. Herramientas de difusión. <http://estonopasa.cl/herramientas.php>

oportunidades una Lista de Verificación de Condiciones, donde las condiciones de riesgo de la empresa puedan ser reportadas.

Para Supervisores y jefaturas se espera la aplicación de los instrumentos de prevención incluidos en la campaña, así como monitorear el cumplimiento del housekeeping, evitando el desorden de equipos y materiales que pudieran incidir en una mayor ocurrencia de accidentes en el lugar de trabajo. En este aspecto, la principal actividad realizada por estos roles son los llamados Contactos de Seguridad, donde se observa durante 15 minutos la forma de trabajo de uno o más colaboradores, para luego entregar retroalimentación en 5 minutos adicionales.³⁹

Finalmente, se espera que trabajadores y colaboradores participen activamente de los contactos de seguridad realizados en el contexto de la campaña promovida por ACHS, así como que difunden la aplicación de las actividades de housekeeping y mantengan ordenados sus espacios laborales. Serán, además, los trabajadores los principales receptores de las cápsulas informativas de comportamientos de riesgo de forma semanal, de forme de instruirse sobre cómo prevenir caídas y golpes en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, la campaña de ACHS propone una serie de prácticas y recomendaciones sugeridas para efectos de lograr el éxito de la campaña.

Tabla 3-2: Prácticas sugeridas para implementación de campaña

Lanzamiento	Seguimiento	Cierre
<ul style="list-style-type: none"> Planificación del día del lanzamiento de la campaña Invitar a un gerente o directivo a exponer la actividad y decir algunas palabras de motivación Invitar al presidente del comité paritario Reunir a trabajadores para presentar la iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> Reunión con supervisores y jefatura para consultar implementación de actividades Consultas por incidentes no reportados Resolución de dudas con respecto al desafío de la campaña 	<ul style="list-style-type: none"> Invitar a jefaturas a participar Recopilación de información de incidentes y accidentes durante la campaña Solicitud de comentarios a colaboradores sobre la campaña y cómo podría mejorar. Invitación a palabras de cierre a gerente.

Fuente: Elaboración propia a partir de Manual de Implementación "Esto no pasa".

Tabla 3-3: Programación de actividades propuestas

Semana	Todos	Trabajador(a)	Supervisor(a)	Comité paritario
1	Lanzamiento de campaña		Difusión Diálogos 1	
2		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 1	Difusión diálogos 2 y 3	Aplicación LV CP
3		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 2	Observación CS 1	
4		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 3		

³⁹ ACHS. Metodología Contactos de Seguridad. <http://estonopasa.cl/material/guia-de-aplicacion-contacto-seguridad.pdf>

Semana	Todos	Trabajador(a)	Supervisor(a)	Comité paritario
5		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 4	Observación CS 2	
6				Reunión, avance y resultado
7	Realizar Housekeeping	Recibe cápsula comportamiento riesgoso 5	Observación CS 3	
8		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 6		Aplicación LV CP
9		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 7	Observación CS 4	
10		Recibe cápsula comportamiento riesgoso 8		
11			Observación CS 5	
12	Cierre interno campaña			Reunión con Gte. verificación y control campaña

Fuente: Elaboración propia a partir de Manual de Implementación "Esto no pasa".

3.2.3. Instituto de Seguridad del Trabajo

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) es una entidad mutual chilena fundada en 1957, y que posee más de 14.000 empresas adherentes y 580.000 trabajadores afiliados. Al año 2018, esto representó una cobertura en torno al 9% del total de los trabajadores cubiertos por el seguro de accidentes laborales del país, siendo la entidad más pequeña del sistema.

El IST establece como su misión⁴⁰:

- Ofrecer una atención dedicada en materias de cuidado, prevención y salud laboral, de acuerdo a las necesidades de cada trabajador(a), sus familias y las empresas adherentes.
- Co-construir experiencias de servicios diferenciados e innovadores, a través de equipos de trabajo cálidos, cercanos, colaborativos y competentes.

Al igual que las demás mutuales y el ISL, el IST cuenta con un Plan de Prevención basado en los lineamientos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), y que responde a una búsqueda permanente por reducir la accidentabilidad de la institución. Esta tasa ya ha mostrado una importante reducción desde un 8,89% el año 2002, al actual 3,83% exhibido durante el año 2018.

⁴⁰ IST. Quienes somos. <http://www.ist.cl/quienes-somos/>

Dentro de su plan preventivo, el IST cuenta con una segmentación por tamaño de la empresa, concentrando ciertas actividades en el segmento de 0 a 25 trabajadores. Este segmento, cubierto por la llamada “Estrategia 1: Contacto virtual y presencial focalizado”, se compone de las siguientes instancias⁴¹:

- Centro preventivo virtual: envío masivo de emails y actividades diferenciadas
- Asesoría Inicial en Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Capacitación
- Actividades adicionales para empresas críticas
- Capacitación en rubros prioritarios
- Seguimiento a la Asesoría Inicial en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el 2017 IST desarrolló la campaña “Conectando la Vida”, que buscaba reducir los accidentes de trayecto entre los trabajadores de empresas adheridas.

Esta iniciativa contaba con una instancia motivacional inicial, donde se llamaba a los trabajadores participantes a identificar los diferentes trayectos que realizan en su vida diaria, para luego instarlos a identificar los riesgos en dichos trayectos, así como las formas en que evitaban tener accidentes al realizarlos. Como tema de fondo, se buscaba que los trabajadores vieran el valor de cuidar la vida durante los trayectos de trabajo, basado en sus propias experiencias de vida⁴².

Una vez realizada la reflexión a nivel individual, se buscó la formación de grupos para discutir la creación de un concepto para fortalecer la idea del cuidado personal durante los tiempos de traslado en la vida diaria. Estos conceptos, posteriormente, se presentaron a un concurso a nivel nacional del IST, donde posteriormente se premiaron las iniciativas más destacadas.

3.3. LECCIONES DE LAS EXPERIENCIAS REVISADAS

A partir de cada una de las campañas e iniciativas analizadas, es posible identificar elementos comunes en materia de prevención de riesgos asociados al mundo del trabajo, así como también acercamientos parcialmente distintos a esta materia. De manera agregada, estos elementos permiten aproximarnos a distintas formas de entender la noción de “buenas prácticas” en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de las iniciativas del INSST de España se distingue un interés por caracterizar prácticas en empresas de distinto tamaño, acercándose al problema identificado en la literatura acerca de la escasa distinción entre empresas micro, pequeñas y medianas. Las distintas actividades identificadas muestran la importancia de las entidades regulatorias y de los marcos legales, en cuanto a uniformar prácticas entre las empresas más precarias y las más consolidadas de una economía. Sin embargo, el rezago de las empresas de menor tamaño, así como su concentración en determinados sectores económicos, permiten identificar espacios de mejora con mayor especificidad, que no necesariamente responden a campañas o iniciativas similares a las realizadas en empresas de mayor tamaño. En este aspecto, la campaña de “Reconocimiento de Buenas Prácticas” aparece como una iniciativa, que si bien es esta abierta a empresas diversas, tiende a concentrarse en aquellas de mayor

⁴¹ IST. Plan de prevención 2019. Disponible en: http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/12_PLAN_ANUAL_PREVENCION_20190331.pdf

⁴² IST. Campaña “Conectando la vida”. Disponible en: <http://www.ist.cl/campana-conectando-la-vida/>

tamaño, donde la “buena práctica” tiende a surgir de la empresa, y terceras entidades –como INSST- aparecen en una segunda fase valorando y/o acompañando una iniciativa que ya contó con un apoyo inicial desde el ámbito corporativo.

En el caso del Programa de reconocimiento de logros de seguridad y salud (SHARP) en Estados Unidos, se trata de una iniciativa que busca destacar empresas que demuestren buenos resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de la implementación de iniciativas novedosas y/o efectivas. Esto con el fin de disminuir la accidentabilidad entre los trabajadores, así como otorgar un reconocimiento público que, eventualmente, pudiera ser valorado por el mercado. Esta iniciativa, si bien acotada a empresas pequeñas y medianas, tiende a concentrarse en este último segmento, dadas las mayores complejidades y limitaciones que enfrentan las empresas de menor tamaño. Al igual que en el caso español, se trata de una iniciativa que busca reconocer iniciativas desarrolladas desde el interior de la empresa, para lo cual es posible presumir la pre-existencia de ciertos recursos, voluntades o intereses para su correcto desarrollo.

Para el caso de la Mutual de Seguridad y su concurso “Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo” del año 2019, se parte en primer lugar, identificando cuál es la necesidad o el problema que la propia empresa detecta dentro de su proceso de trabajo, y al cuál quiere dársele solución. Posteriormente, deben escoger una categoría en la que se inserta este problema, de acuerdo a las 7 categorías que forman parte del concurso, y una vez, elegida esta categoría, la compañía tiene la misión de elaborar un conjunto de actividades que le permitan mejorar los estándares de seguridad y salud asociados a esta problemática detectada. Por último, deben demostrar con evidencias el cómo estas acciones les permitieron mejorar sus prácticas al interior del proceso de trabajo.

Uno de los elementos más importante a destacar dentro de esta campaña de la Mutual, es la libertad que se le da a cada empresa para elaborar actividades de prevención de enfermedades y accidentes laborales de distinta índole, sin una pauta y un lineamiento tan establecido. La construcción de buena práctica que busca promover este concurso nace desde la iniciativa propia de cada empresa, a partir del cómo quiere darle solución a sus problemáticas de seguridad, y así, lograr buenas prácticas que puedan ser replicables al interior de otras empresas.

En el caso de ACHS, y a diferencia de la Mutual, la campaña escogida “Esto no pasa”, promueve recomendaciones de seguridad que se dan directamente a las empresas, para luego realizar una intervención en la que la Asociación, junto a los trabajadores y directiva de la compañía, van elaborando en conjunto actividades que les permitan mejorar los procesos de seguridad y prevención. La iniciativa, entonces, no surge desde la autoobservación del proceso de cada empresa, sino que se construye a partir del trabajo en conjunto de observar cuáles recomendaciones no se están siguiendo y qué dificultades están causando, y una vez desarrollada esta etapa se prosigue con la intervención.

En el caso del IST, y su concurso “Conectando la Vida”, se busca elaborar buenas prácticas, pero no al interior del proceso de trabajo, sino que durante el trayecto de ida y vuelta de los trabajadores. Aquí, es más similar a un proceso de autoobservación de los riesgos por parte de los trabajadores, ya que son ellos mismos quienes deben relatar cómo son sus trayectos, y qué dificultades en cuanto a seguridad se les pueden presentar durante estos. Se parte entonces, desde una autoobservación inicial de cada trabajador(a), para luego, formar grupos

en los cuales puedan compartir sus experiencias, y así, elaborar en conjunto conceptos de buenas prácticas que les permitan reducir accidentes de traslado.

A partir de los casos y definiciones estudiadas para el desarrollo del concepto de buenas prácticas, es posible notar que el desarrollo de estas puede surgir directamente desde la autoobservación de los procesos de trabajo de la empresa, como es el caso de la campañas de la Mutual; de la autoobservación de los traslados, en el caso del concurso del IST; así como también puede surgir desde recomendaciones e intervenciones de la entidad de seguridad a la que se está suscrito, en el caso de la ACHS. Existen entonces, diferentes metodologías que buscan dar solución a las problemáticas ligadas a la seguridad y salud en el trabajo, es por ello que, se hace necesario a la hora de elegir las buenas prácticas a sistematizar, escoger aquellas empresas que hayan realizado acciones que surjan desde distintos órdenes, tanto aquellas que nacen de una iniciativa más propia y que se ligan al autocuidado, como aquellas que surgen del seguimiento directo de recomendaciones o intervenciones de entidades externas.

A nivel general, se puede señalar que todas las iniciativas analizadas se orientan a destacar experiencias consistentes con la definición de ser *“normas o pautas de acción y proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en SST”*. Sin embargo, y de manera consistente con la literatura analizada en el capítulo 2, es posible constatar que los esfuerzos valorados en dichas instancias, aunque tienden a incluir nominalmente a la micro y pequeña empresa, suelen tener un alcance acotado en dicho sector, usualmente más restringido en cuanto a recursos y competencias. Por otro lado, las campañas analizadas tienden a ser en gran medida informativas desde entidades “intermedias”, como mutualidades, o bien regulatorias, como SUSESO. En este sentido, la literatura apunta a que estas campañas informativas tienen un impacto acotado si no se logra la participación activa de los distintos segmentos al interior de la empresa. La campaña “Esto no pasa”, de ACHS, destaca justamente por su metodología que incorpora de manera explícita esta dimensión participativa, aunque no resulta claro su alcance en la micro y pequeña empresa. Esto es, además, consistente con la narrativa de “casos” de la literatura, donde existe poca evaluación sobre el alcance de estas instancias.

4. EL CONTEXTO DE LA PREVENCIÓN EN EL ISL

El estudio de casos, dado su carácter cualitativo y su foco en experiencias específicas desde donde obtener aprendizajes, no busca necesariamente la representatividad estadística de todas las experiencias preventivas conocidas por los(as) prevencionistas del ISL. Sin embargo, dada la heterogeneidad de rubros, experiencias y realidades en el mundo de la micro y pequeña empresa, resulta relevante que los casos identificados muestren al menos parte de dicha diversidad. De esta forma, se busca acompañar los levantamientos asociados a las dos siguientes etapas del proyecto –levantamiento de fichas desde el conocimiento del ISL, y el análisis de 12 a 18 casos- con información cuantitativa y de contexto del ISL, de forma de caracterizar de mejor forma las condiciones en torno a las que ocurren las experiencias que, finalmente, serán catastradas en el presente estudio.

4.1. PLAN DE PREVENCIÓN DEL ISL

El ISL, al igual que las mutualidades, cuenta con un Plan Anual de Prevención basado en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUSESO). En su versión 2019, este plan tiene por objetivo general⁴³:

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 estipuladas al 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.

En términos específicos, se busca responder a este objetivo general a través de tres objetivos específicos⁴⁴:

1. Consolidar el Modelo Operativo de Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir
2. Asegurar la Ejecución Eficaz de los Procesos de Carácter Obligatorio
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 nivel general, las actividades preventivas del ISL incluyen la entrega de una Asesoría Básica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a empresas afiliadas, junto con la entrega de asesoría en materias específicas a empresas que presentan riesgos puntuales para sus trabajadores. Estas asesorías tienen, no obstante, un alcance acotado. De acuerdo a DIPRES, al año 2017 sólo el 4% de los trabajadores al ISL fueron capacitados al año 2017, mientras que la meta al año 2018 fue de un 5%⁴⁵.

⁴³ ISL (2019). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.

⁴⁴ Ibídem.

⁴⁵ DIPRES (2017). Programa de Mejoramiento de la Gestión Año 2017

En términos de iniciativas específicas, el año 2013 ISL lanzó el programa “Empresa prioritaria”, que buscó apoyar la gestión interna y la entrega de insumos a empresas de alto riesgo, caracterizadas como aquellas con presencia de factores con incidencia en mortalidad, amputaciones traumáticas y morbilidad⁴⁶. Si bien este programa no se enfoca exclusivamente en micro y pequeña empresa, por la naturaleza de estos riesgos, así como por las características de la cartera de empresas adheridas del ISL, es el segmento en donde esta iniciativa tuvo más incidencia.

Con mayor orientación al segmento de menor tamaño, el Programa de acreditación de mejoramiento “MiPyme Activa” buscó desarrollar un programa de capacitación e instalación de prácticas preventivas en micro, pequeña y mediana empresa, a través de una serie de módulos, de forma que estas entidades puedan dar cumplimiento a la normativa laboral y favorecer un clima de mayor seguridad laboral. Como incentivo, las empresas eran reconocidas públicamente y recibían un diploma por el logro de los objetivos del programa. No obstante, al enfocarse en la figura del empresario y comités paritarios, surgieron dudas sobre el efectivo impacto de la iniciativa al nivel de los trabajadores⁴⁷.

Por otro lado, de acuerdo a González et al (2018)⁴⁸, al evaluar los resultados de las intervenciones del periodo 2015-2016, se encuentra un resultado positivo en cuanto a productos intermedios: los beneficiarios que reciben estas asesorías valoran lo realizado y logran una mayor susceptibilidad frente a los riesgos de su lugar de trabajo, así como sobre la normativa laboral vigente. Sin embargo, en términos de resultados finales, no fue posible concluir que las asesorías, en el plazo analizado, hubiesen tenido un impacto estadísticamente significativo en una reducción de días perdidos asociados a accidentes o enfermedades laborales.

4.2. CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS

El estudio tiene como unidad de observación a las empresas cuyos(as) empleados(as) están adheridos al ISL, por lo que se considera pertinente realizar la caracterización de estas unidades laborales, de forma de conocer tanto su distribución territorial, como también el perfil de riesgo al que se ven enfrentadas en sus actividades productivas.

Si se ve el universo total de empresas adheridas al ISL que cotizaron al menos una vez durante el año 2019, exceptuando a los trabajadores y trabajadoras a honorarios, las micro y pequeñas empresas en conjunto representan el 99,8% del total de este universo, lo que significa que el gran volumen de empresas cotizantes en el ISL son el objeto del estudio. Del número total de empresas Mipes, las microempresas concentran el 95,5% de éstas empresas, en contraste con el 4,5% de las pequeñas empresas, lo que se traduce en un bajo promedio de trabajadores por empresa de 2,8 trabajadores, como se puede ver en la Tabla 4-1.

⁴⁶ ISL (2013). Plan de prevención de riesgos laborales 2014. Pp. 8-10.

⁴⁷ DIPRES / Santiago Consultores (2014). Evaluación del gasto institucional ISL 2009-2013.

⁴⁸ González et al (2018). “Evaluación Integral del Plan de Prevención del Instituto de Seguridad Laboral” en “Conocer para Prevenir: Reflexiones y evidencias para el debate en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo desde una perspectiva pública”. Instituto de Seguridad Laboral.

Tabla 4-1: Número de empresas, porcentaje del total de Mipes promedio y desviación estándar de número de trabajadores

Tipo de empresa	N° empresas	Porcentaje Total Mipes	Promedio N° de trabajadores	Desviación estándar N° de trabajadores
Microempresa	263.570	95,5%	2,2	1,8
Pequeña empresa	12.388	4,5%	16,3	7,4
Total Mipes	275.958	100%	2,8	3,7

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos proporcionadas

Si se ve el número total de trabajadores y trabajadoras protegidas por el ISL, las microempresas constituyen el segmento de interés del ISL con mayor concentración de trabajadores(as) concentrando un 47% del total de personas protegidas el primer semestre del año 2019. A éstas le siguen en un segundo y tercer lugar los segmentos de servicios públicos y trabajadores y trabajadoras de casa particular, quedando en un cuarto lugar las pequeñas empresas con un 14% del total de protegidos(as).

Respecto de la actividad económica de este segmento de empresas, a nivel nacional las Mipes que cotizaron al menos una vez el año 2019 se concentran en las actividades económicas “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos” (24,1%), “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler” (14,2%) y “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” (11,5%). Si se ve la actividad económica por tipo de empresa, las microempresas se concentran en las mismas 3 actividades del segmento indicadas anteriormente que concentran el 50,5% del total de microempresas. En cambio, las pequeñas empresas tienen una mayor dispersión de actividades económicas, concentrándose en las actividades de “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos” (17,6%), “Construcción” (14,9%), “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler” (12,1%) y “Hoteles y restaurantes” (11,1%), concentrando éstas 4 actividades un 55,7% del total de pequeñas empresas.

Tabla 4-2: Porcentaje total de Mipes, microempresas y pequeña empresa según actividad económica del total de Mipes cotizantes en al menos una vez en el año 2019

Actividad Económica	Porcentaje Total Mipes	Porcentaje Microempresas	Porcentaje Pequeña empresa
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	24,1%	24,4%	17,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14,2%	14,3%	12,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,5%	11,8%	6,5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9,0%	8,9%	10,9%
Construcción	7,8%	7,5%	14,9%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7,7%	7,9%	4,2%
Hoteles y restaurantes	7,4%	7,2%	11,1%
Industrias Manufactureras	6,4%	6,3%	8,2%
Servicios sociales y de salud	5,1%	5,2%	1,9%
Intermediación financiera	2,6%	2,7%	1,2%
Hogares privados con servicio doméstico	1,5%	1,5%	2,3%
Enseñanza	1,4%	1,1%	7,6%

Actividad Económica	Porcentaje Total Mipes	Porcentaje Microempresas	Porcentaje Pequeña empresa
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6%	0,6%	0,1%
Pesca	0,3%	0,3%	0,5%
Explotación de minas y canteras	0,3%	0,3%	0,7%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,1%	0,1%	0,0%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0,1%	0,0%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos proporcionadas

Con respecto al número de denuncias calificadas de los(as) trabajadores(as) de Mipes, a nivel nacional se tiene una alta concentración en los accidentes de trabajo con un 57,4% del total de denuncias calificadas en el 2019, a diferencia del 45,7% del total de denuncias calificadas del total de denuncias de todo tipo de empleador(a). Al contrario, los(as) adherentes de Mipes con denuncias calificadas en 2019 tienen un menor porcentaje de accidentes de trayecto (13%) y enfermedad profesional (1,6%) en comparación con el total de denuncias, que tienen un 15% y 2,6% respectivamente.

Tabla 4-3: Número de denuncias calificadas y porcentaje del total de denuncias calificadas de Mipes según tipo de calificación (2019)

Tipo de calificación	N° de denuncias calificadas	Porcentaje de total denuncias calificadas
Accidente del trabajo	6.673	57,42%
Accidente de trayecto	1.523	13,11%
Accidente ocurrido a causa o con ocasión del trabajo sin incapacidad	1.402	12,06%
Accidente común	717	6,17%
Enfermedad común	603	5,19%
Accidente ocurrido en el trayecto sin incapacidad	348	2,99%
Enfermedad profesional	191	1,64%
No se detecta enfermedad	69	0,59%
Otros	95	0,82%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos proporcionadas

Si se consideran solo las denuncias con calificación de origen laboral de las Mipes a nivel nacional, se tiene la tabla 4-4, en donde se observa casi un 80% de concentración de accidentes del trabajo, y un bajo porcentaje de enfermedades profesionales.

Tabla 4-4: Porcentaje de denuncias calificadas de Mipes según tipo de calificación de origen laboral (2019)

Tipo de calificación de origen laboral	Porcentaje
Accidente del trabajo	79,6%
Accidente de Trayecto	18,2%
Enfermedad Profesional	2,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos proporcionadas

Al observar las tasas de accidentabilidad de las Mipes, se puede apreciar que esta es mayor que la tasa global de accidentabilidad del ISL, que en comparación con el resto de los segmentos de interés del ISL, corresponde la pequeña empresa el segundo segmento con mayor tasa de accidentes (1,42) y la micro empresa el tercer segmento con mayor tasa (1,25). Al desglosar por tipo de accidente, las tasas de accidente de trabajo de las Mipes son mayores a la tasa promedio total del ISL, y levemente menores en el caso de los accidentes de trayecto. Si bien esto puede deberse a que las Mipes tienen un mayor riesgo de accidentes, también puede deberse a la sub-notificación de los accidentes del resto de los segmentos y/o al desconocimiento del seguro laboral. Lo anterior se puede observar en la Tabla 4-5

Tabla 4-5: Tasas de accidentabilidad según segmento de interés del ISL del año 2019

Tipo de empresa	Tasa de accidente de trabajo	Tasa de accidentes de trayecto	Tasa de accidentes Total
Micro	1,02	0,23	1,25
Pequeña	1,17	0,24	1,42
Mediana	0,68	0,25	0,93
Independientes	0,1	0,03	0,13
Servicios Públicos	2,76	1,56	4,32
Trabajadores casa particular	0,42	0,27	0,69
Total	0,85	0,28	1,13

Fuente: Informe estadístico Tasa de Accidentabilidad 2019 – Instituto de Seguridad Laboral

4.3. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL POR REGIÓN

Considerando las actividades económicas de las entidades empleadoras Mipes de adherentes del ISL, se caracterizan a las regiones resaltando las concentraciones de actividades económicas distintas a los porcentajes de nivel nacional:

- La región de Antofagasta tiene una mayor presencia de empleadores(as) Mipes con actividad económica de “Hoteles y restaurantes” (12,5%), al igual que la región de Atacama (13,3%).
- Las regiones de O’Higgins, Maule, Ñuble y Los Ríos tienen una mayor concentración de Mipes con actividad económica de “Agricultura, ganadería, caza y silvicultura”. La región de La Araucanía tiene una leve mayor concentración de esta misma actividad.
- La región de Aysén tiene altas concentraciones de actividades de “Construcción” (13,7%) y “Hoteles y restaurantes” (12,6%).
- La región de Magallanes tiene un alto porcentaje de empleadores(as) Mipes de actividad “Hoteles y restaurantes” (12,5%).
- Todas las regiones tienen una alta presencia de Mipes de actividad económica de “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...”

Lo anterior se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 4-6: Número y porcentaje de total regional de Mipes según actividad económica con mayor concentración por región de empleadores Mipes que cotizaron al menos una vez el 2019 y sus tasa de accidentabilidad total del ISL en el año 2019

Región	Actividad económica	N°	Porcentaje de total regional	Tasa de accidentabilidad total
Arica y Parinacota	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	1.410	30,24%	0,36
	Hoteles y restaurantes	529	11,34%	0,91
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	762	16,34%	1,11
Tarapacá	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	2.358	37,46%	0,46
	Hoteles y restaurantes	702	11,15%	0,86
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	742	11,79%	1,05
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.190	12,48%	0,37
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	2.196	23,03%	0,65
	Hoteles y restaurantes	1.188	12,46%	0,85
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.412	14,81%	0,98
Atacama	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	918	24,06%	0,43
	Hoteles y restaurantes	508	13,32%	0,76
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	444	11,64%	0,30
Coquimbo	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.243	10,91%	0,33
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	2.551	22,40%	0,66
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.420	12,47%	1,17
Valparaíso	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3.632	12,57%	0,58
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	6.977	24,14%	1,00
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.463	11,98%	1,71
Metropolitana	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	20.981	19,98%	0,48
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	26.426	25,17%	0,88
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9.530	9,08%	1,72
O'Higgins	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3.262	21,21%	0,68
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	3.517	22,86%	0,57
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.783	11,59%	0,85
Maule	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3.748	20,29%	1,08
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	4.021	21,77%	0,80
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.451	13,27%	1,08
Ñuble	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.450	20,23%	0,72
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	1.589	22,17%	0,97
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.042	14,54%	1,05
Bío Bío	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2.425	12,36%	0,26
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	4.759	24,25%	0,71
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.016	15,37%	1,30
La Araucanía	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.015	14,20%	1,78
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	3.150	22,20%	1,33
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.771	12,48%	1,55
Los Ríos	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.048	16,67%	1,74
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	1.242	19,76%	0,88
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	780	12,41%	0,39
Los Lagos	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.036	13,60%	1,90
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	3.284	21,93%	0,85
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.852	12,37%	1,67
Aysén	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	487	23,80%	1,59
	Construcción	280	13,69%	3,31

Región	Actividad económica	N°	Porcentaje de total regional	Tasa de accidentabilidad total
	Hoteles y restaurantes	257	12,56%	0,87
Magallanes	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	795	21,35%	2,70
	Hoteles y restaurantes	467	12,54%	1,97
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	515	13,83%	1,86

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos proporcionadas

En cuanto a la accidentabilidad de las Mipes según actividad económica con mayor concentración por región, se puede apreciar que:

- Las regiones con mayores tasas de accidentabilidad total son Magallanes (2,48), Los Ríos (2,15) y La Araucanía (2,14).
- Todas las regiones tienen una baja tasa de accidentabilidad en la actividad económica “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...”, a excepción de la región de Aysén (3,31), Magallanes (2,70) y La Araucanía (1,33), que superan la tasa total por región y/o la tasa global del ISL.
- De las regiones en donde se concentra la actividad “Hoteles y restaurantes”, en general tiene una tasa baja de accidentabilidad, a diferencia de la región de Magallanes, con un 1,97, que supera la tasa global y regional.
- De las regiones que concentran la actividad “Transporte, almacenamiento y comunicaciones”, las regiones con tasas mayores a la global son Magallanes (1,86), Metropolitana (1,72), Valparaíso (1,71), Los Lagos (1,67), La Araucanía (1,55), Biobío (1,30) y Coquimbo (1,17).
- La Araucanía (1,78), Los Ríos (1,74) y Los Lagos (1,90) tienen una alta tasa de accidentabilidad para la actividad “Agricultura, ganadería, caza y silvicultura”.

5. LEVANTAMIENTO DE PRÁCTICAS

El objetivo N°2 del proyecto consiste en “Identificar y caracterizar experiencias de prevención a partir del conocimiento acumulado en el ISL, que permitan realizar un catastro a nivel nacional de prácticas destacadas de prevención.”. Para ello, se desarrolló una ficha preliminar de trabajo a ser aplicada a expertos y expertas en prevención del ISL, que fue presentada y observada en taller de trabajo con funcionarios, funcionarias y expertos en prevención del Instituto de Seguridad Laboral el día 6 de marzo de 2020.

Luego del taller, la ficha fue rediseñada a partir de los aportes de los participantes, así como implementada en la plataforma web Qualtrics, para su aplicación a expertos en prevención de la institución, incluyendo jefaturas. La versión actual de la encuesta, tal como se presenta en el Anexo 7.1, se puede revisar en el enlace https://uchiledii.qualtrics.com/jfe/form/SV_0xmTVOeY4DgnDwx.

5.1. TALLER DE TRABAJO

El taller de trabajo se estructuró en base a un esquema de trabajo validado por la contraparte. El objetivo de este taller fue lograr la validación de un instrumento de levantamiento de información (fichas), que permita recopilar experiencias destacadas en seguridad y salud en el trabajo entre micro y pequeñas empresas adscritas al ISL. Si bien el taller fue de un carácter presencial en las instalaciones del ISL, se contó con la participación de Mauricio Vargas, Jefe de Prevención de la Región de Coquimbo, por videoconferencia.

El taller tuvo la siguiente metodología de trabajo:

- Presentación del proyecto y resultados parciales.
- Presentación de metodología de trabajo, que incluye la entrega en papel de una propuesta preliminar de ficha a cada participante.
- Discusión grupal con moderadores del CSP.
- Presentación de recomendaciones por grupo.

La discusión se dio en dos grupos de los participantes del taller, los cuales se conformaron intencionalmente con expertos prevencionistas repartidos lo más equitativamente posible. Los grupos fueron los siguientes:

Tabla 5-1: Conformación de los grupos para discusión grupal

Nombre	¿Es experto en prevención?	Grupo
Patricio Arenas	Sí	Grupo 1
Diego Hidalgo	Sí	
Mauricio Vargas	Sí	
Patricia Osorio	No	
Guido Pino	No	
Enrique Carrasco	Sí	Grupo 2
Luis Reyes	Sí	
Florida Villagrán	No	
Andrés Zúñiga	No	
Juan Pablo Dussert	No	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados esperados en el taller fueron los siguientes:

- Instrumento validado por prevencionistas.
- Recomendaciones que permitan maximizar la obtención de información.

El acta tomada en la instancia del taller se presenta a continuación:

FECHA	06/03/20	HORA	10:00 – 12:30	LUGAR	Instituto de Seguridad Laboral – Teatinos 726, Piso 9.
--------------	----------	-------------	---------------	--------------	--

NOMBRE DE PARTICIPANTE	INSTITUCIÓN	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Juan Pablo Dussert	ISL	Profesional Unidad de Estudios	jdussertc@isl.gob.cl
Daniela Costa	ISL	Departamento de Estudios y Gestión Estratégica	dcostar@isl.gob.cl
Patricio Arenas	ISL	Jefe de Prevención – Región Metropolitana	Sin información
Diego Hidalgo	ISL	Encargado Unidad de Vigilancia – Depto. de Prevención	Sin información
Mauricio Vargas	ISL	Jefe de Prevención – Región de Coquimbo	Sin información
Patricia Osorio	ISL	Encargada Unidad de Seguimiento de Casos	Sin información
Guido Pino	ISL	Encargado Unidad de Capacitación Preventiva – Depto. de Prevención	Sin información
Enrique Carrasco	ISL	Director Regional – Región Metropolitana	Sin información
Luis Reyes	ISL	Jefe de Depto. de Prevención de Riesgos Laboral	lreyesj@isl.gob.cl
Florida Villagrán	ISL	Analista profesional	Sin información
Andrés Zúñiga	ISL	Profesional del Área de Clientes y Entorno	Sin información
Ramón Figueroa	CSP – U. de Chile	Investigador Alterno	rfigueroa@dii.uchile.cl
Pablo Paredes	CSP - U. de Chile	Coordinador e Ingeniero de Proyectos	pparedes@dii.uchile.cl
Javiera Bravo	CSP - U. de Chile	Ingeniera de Proyectos	jbravo@dii.uchile.cl
Alan Berezín	CSP – U. de Chile	Sociólogo	aberezin@dii.uchile.cl

Los temas tratados durante el taller fueron los siguientes:

- I. En presentación del proyecto y sus resultados parciales, se plantearon una serie de acotaciones a tener en cuenta, de cara a los siguientes informes del estudio:
 - Se señala que hubo una experiencia relevante en SERCOTEC e INP entre los años 2002 y 2003, que buscaba mejorar productividad de las micro y pequeñas empresas a través de agrupar empresas con desafíos comunes. Utilizaba la metodología WISE.
 - Mutual intentó retomar dicha iniciativa entre los años 2012-2013, pero de forma más acotada.
 - Se menciona que se debería incluir referencias a las empresas que tienden a ser destacadas por premios como el Tucapel González García. En esa instancia se suelen relevar prácticas de prevención interesantes.

- II. La actividad se realizó, a grandes rasgos, según lo planificado, mediante la conformación de dos grupos, con presencia equitativa de expertos en prevención en ambos casos. Por motivos de tiempo se decidió alargar la discusión grupal y omitir la presentación final de resultados por grupos, que en principio ocuparía los últimos 20 minutos de la actividad.

5.2. ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN

Dada la situación de contingencia producto del Covid-19, junto a la unidad de Estudios y el departamento de Prevención del ISL, se diseñaron y ejecutaron varias iniciativas orientadas a socializar el proyecto en general, así como la encuesta a ser aplicada. Esto con el objetivo de lograr una mayor tasa de respuesta, así como un mejor conocimiento de esta iniciativa por parte de las jefaturas regionales. De esta forma, a partir del 23 de abril se desarrollaron los siguientes hitos:

- **Presentación de iniciativa a jefes regionales de Prevención (23 de abril)**
En jornada nacional con presencia del jefe del departamento de prevención, así como las 16 jefaturas regionales, se realizó una presentación del proyecto, sus objetivos, y la estructura de la encuesta a ser aplicada. Esta instancia, junto con dar a conocer la iniciativa a las jefaturas regionales, contribuyó a resolver sus dudas y consultas sobre la forma de responder este instrumento.
- **Elaboración y envío de emails de socialización**
Posterior a la presentación, se proporcionó a la Unidad de Prevención dos mensajes tipo a ser enviadas a dos niveles funcionarios. Por una parte, un mail desde la Dirección Nacional, orientado a comunicar formalmente del levantamiento de la encuesta a directores regionales del ISL (ausentes en la reunión del 23 de abril), y por otro lado, un correo tipo a ser enviado por las direcciones regionales a sus expertos locales, presentando el proyecto. De esta forma, se buscó aumentar el grado de socialización del instrumento entre los distintos niveles jerárquicos de las regiones.

La encuesta se lanzó, finalmente, el miércoles 29 de abril desde un correo general enviado por la Jefatura del Departamento de Prevención del ISL a 130 prevencionistas de las 16 direcciones regionales de la institución. Esta encuesta permaneció abierta hasta el viernes 15 de mayo.

5.3. RESULTADOS

En total se registraron 80 respuestas de la encuesta de los expertos y expertas en prevención y de los jefes de Prevención Regional del ISL, sin embargo, no todas éstas cumplieron con el objetivo solicitado o con la completitud de todas las preguntas de la encuesta.

En la revisión de las respuestas, se identificaron 19 personas que interpretaron mal el objetivo de la encuesta, respondieron la encuesta con una experiencia de gestión interna del ISL y no refiriéndose a una práctica en una micro o pequeña empresa. En estos casos, se le solicitó responder nuevamente la encuesta el día 14 de mayo vía mail, sin embargo, ninguna persona respondió nuevamente la encuesta.

De la misma forma, se identificaron 21 respuestas incompletas, en las cuales faltaban principalmente las preguntas referidas a la práctica a levantar, por lo que se les insistió vía mail el día 19 de mayo, que completaran la encuesta con la información referida a la buena práctica identificada. De esta insistencia, solo 2 personas completaron las respuestas de la encuesta, y 2 respondieron que actualmente tenían a cargo instituciones del sector público, por lo que no tenían prácticas de MIPES para registrar en la encuesta.

Del total inicial, se registraron 40 respuestas completas, de las cuales 15 se consideró deseable ahondar en más detalle con respecto a la pregunta abierta sobre la descripción de la buena práctica destacada, por lo que se envió un mail personalizado el día 20 de mayo, solicitando los elementos faltantes que caracterizan la buena práctica. De igual forma, las 2 respuestas que se completaron por la insistencia anterior, se consideró pertinente ahondar con más detalle, solicitándole mayores antecedentes que caracterizan la buena práctica. Actualmente 8 personas respondieron vía mail la solicitud para la completitud de la caracterización de la buena práctica.

Del total de respuestas registradas, existieron 4 respuestas de personas en las que se agregó una segunda experiencia. De éstas, 1 respuesta hacía referencia a prácticas del ISL, 1 estaba incompleta, 1 estaba completa sin observaciones, y 1 estaba completa con observaciones para la completitud de la buena práctica. Adicionalmente, una descripción de buena práctica correspondía a la descripción de 2 buenas prácticas en la misma empresa, la cual en un principio fue considerada completa con observaciones, que luego de la solicitud de mayores antecedentes de las dos prácticas, fueron subsanadas sus observaciones.

Lo anterior descrito se puede ver en la Tabla 5-2.

Tabla 5-2: Número respuestas y prácticas levantadas de la encuesta según categoría de respuesta

Proceso de revisión	Error ISL	Respuestas incompletas	Respuestas completas			Total
			Sin observaciones	Con observaciones	Con observaciones subsanadas	
N° de respuestas al cierre de encuesta	19	21	25	15	0	80
N° de respuestas post solicitud vía mail	19	19	25	9	8	80
N° final de buenas prácticas levantadas	20	20	26	10	9	85

Fuente: Elaboración propia

Actualmente, se disponen de un total de 45 respuestas completas de prácticas que cumplen con el objetivo de la encuesta, de las cuales 35 están completas en su descripción, para incluirse en la selección de casos a levantar.

5.3.1. Caracterización de prácticas completas

De las 35 prácticas levantadas completas y sin observaciones, 2 (5,7%) prácticas fueron levantadas por Jefes de prevención y 33 (94,3%) provinieron de expertos y expertas en prevención. De éstas, 25 respuestas fueron de hombre, 7 de mujeres, y 1 de una persona que prefirió no declarar su sexo.

Las prácticas fueron levantadas en gran medida por expertos y expertas en prevención con más de 5 años de experiencia laboral en prevención de riesgos (77%) y con más de 5 años en su cargo actual (37%). Solo 1 práctica

provino de una persona con una experiencia en prevención entre 1 y 3 años, y 3 de personas con menos de 1 año en su cargo actual. Lo anterior, se puede observar en la Tabla 5-3.

Tabla 5-3: Número y porcentaje de prácticas según años en cargo actual y experiencia en prevención de la persona que responde encuesta

Opción	Años en cargo actual	Años experiencia en prevención
Menos de 1 año	3 (9%)	0 (0%)
Entre 1 y 3 años	10 (29%)	1 (3%)
Entre 3 y 5 años	9 (26%)	7 (20%)
Más de 5 años	13 (37%)	27 (77%)
Total	35	35

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta

Las prácticas completas levantadas en la encuesta están equilibradas por tipo de empresa, teniendo un 53,1% de prácticas de microempresas y 46,9% de pequeña empresa, como se puede ver en Tabla 5-4, lo cual difiere del porcentaje de empresas adheridas actualmente al ISL, que se concentran en un 95,5% en microempresas y solo un 4,5% de pequeña empresa. Esto puede indicar que existe una mayor probabilidad de encontrar buenas prácticas en pequeñas empresas que en microempresas, ya sea por sus condiciones de trabajo, años de actividad de la empresa, entre otros.

Tabla 5-4: Número y porcentaje de prácticas según tamaño de empresa que realiza buena práctica

Tamaño empresa	N°	Porcentaje
Microempresa	17	53,1%
Menos de 5	10	31,3%
Entre 6 y 9	7	21,9%
Pequeña	15	46,9%
Entre 10 y 25	10	31,3%
Entre 26 y 49	5	15,6%
Desconozco esta información	3	9,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta

En términos de la situación actual de las empresas, solo 2 prácticas levantadas provienen de empresas adheridas a mutualidades, el resto provienen de empresas adheridas al ISL, las cuales tienen en cierta medida mayor probabilidad de realizar el levantamiento. En cuanto a la situación de las empresas con respecto a la contingencia sanitaria por Covid-19, existen 25 empresas que siguen funcionando actualmente, 12 (34,3%) con normalidad y 13 (37,1%) ha reducido sus operaciones, y solo 4 (11,4%) empresas ha suspendido su operación temporalmente por este motivo. Lo anterior puede observarse en la Tabla 5-5.

Tabla 5-5: Número y porcentaje del total de prácticas según situación actual de la empresa en términos de su adhesión a organismos administradores y por la contingencia por Covid-19

Situación actual de la empresa	Micro	Pequeña	S/I	Total
Se encuentra económicamente activa y adherida al ISL	16 (45,7%)	14 (40%)	3 (8,6%)	33 (94,3%)

Situación actual de la empresa	Micro	Pequeña	S/I	Total
Sigue funcionando con normalidad	5 (14,3%)	7 (20%)	0 (0%)	12 (34,3%)
Ha reducido sus operaciones	6 (17,1%)	6 (17,1%)	1 (2,9%)	13 (37,1%)
Ha dejado de operar temporalmente por cuarentena u otros motivos	2 (5,4%)	1 (2,9%)	1 (2,9%)	4 (11,4%)
Desconozco esa información	3 (8,6%)	0 (0%)	1 (2,9%)	4 (11,4%)
Se encuentra económicamente activa, pero adherida a una mutualidad	1 (2,9%)	1 (2,9%)	0 (0%)	2 (5,4%)

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta

Respecto a la distribución territorial de las prácticas completas levantadas, todas las regiones tienen al menos 1 práctica levantada en la encuesta, y se concentran mayormente en la Región del Maule (17,1%) y Los Lagos (11,4%), las cuales pertenecen a las zonas central y del sur respectivamente. Estas zonas concentran el 37,1% y 25,7% respectivamente, lo cual se evidencia en la Tabla 5-6.

Tabla 5-6: Número y porcentaje del total de prácticas según Macrozona y región

Zona	N°	Región	N°
Norte grande	5 (14,3%)	Arica y Parinacota	2 (5,7%)
		Tarapacá	1 (2,9%)
		Antofagasta	2 (5,7%)
Norte chico	4 (11,4%)	Atacama	1 (2,9%)
		Coquimbo	3 (8,6%)
Centro	13 (37,1%)	Valparaíso	2 (5,7%)
		Metropolitana de Santiago	2 (5,7%)
		Libertador General Bernardo O'Higgins	3 (8,6%)
		Maule	6 (17,1%)
Centro Sur	4 (11,4%)	Ñuble	2 (5,7%)
		Biobío	1 (2,9%)
		La Araucanía	1 (2,9%)
Sur	9 (25,7%)	Los Ríos	1 (2,9%)
		Los Lagos	4 (11,4%)
		Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	1 (2,9%)
		Magallanes y de la Antártica Chilena	3 (8,6%)

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta

Con respecto al rubro de las empresas, éstas se concentran principalmente en la industria manufacturera (31,4%), construcción (20%) y comercio (14,3%), lo cual difieren en menor medida del porcentaje del total de Mipres cotizantes en el ISL, las cuales se concentran en los respectivos rubros en un 8,2%, 14,9% y 17,6%. No

se registraron prácticas del rubro “actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler”, en cual concentra un porcentaje alto (12,1%) del total de Mipes cotizantes en ISL.

Tabla 5-7: Número y porcentaje del total de prácticas según actividad económica

Actividad económica	N°	Porcentaje
Industrias Manufactureras	11	31,4%
Construcción	7	20,0%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	5	14,3%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3	8,6%
Explotación de minas y canteras	2	5,7%
Hoteles y restaurantes	2	5,7%
Servicios sociales y de salud	2	5,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	2,9%
Enseñanza	1	2,9%
Suministro de electricidad, gas y agua	1	2,9%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	0	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta

6. ESTUDIO DE CASOS

6.1. PRESENTACIÓN

A partir del levantamiento de experiencias de buenas prácticas de prevención de accidentes y enfermedades laborales realizado por los prevencionistas del ISL, se desarrolló una sesión de trabajo interna del equipo de investigadores, donde se ordenaron los casos a partir de un criterio de distribución geográfica, buscando presencia de casos de los distintos territorios del país, así como también una clasificación de experiencias según si se trataba de una práctica asociada a una puesta al día con la normativa por parte de una empresa, o si se trataba de acciones que iban más allá del cumplimiento de la ley. Con esta identificación, se priorizó el segundo tipo de experiencia, incorporando casos destacados de cumplimiento normativo, considerando que, en muchas micro y pequeñas empresas, dicho cumplimiento ya representa un logro importante.

A partir de estos criterios, se realizó una primera selección y validación de experiencias, donde se registraron algunas empresas que ya no se encuentran adheridas al ISL, ya sea por haber cambiado de Organismo Administrador (una empresa), o bien por haber dado término a sus actividades en el contexto de la pandemia por Covid-19.

El listado final de las empresas analizadas es el siguiente:

Tabla 8: Resumen de casos

N°	Zona	Región	Nombre de la empresa	N° de trabajadores	Informante ISL
1	Norte grande	Región de Arica y Parinacota	Jeth Servicios SPA	Menos de 5	Sergio Tello
2	Norte grande	Región de Antofagasta	Panadería y Pastelería La Franchutería Ltda.	Entre 10 y 25	Luis Godoy
3	Norte chico	Región de Coquimbo	Laboratorio Dental Francesetti Ltda.	Menos de 5	Viky Casanova
4	Central	Región de Valparaíso	Hi-Flow SPA	Menos de 5	Nelson Elgueta
5	Central	Región Metropolitana de Santiago	Servicios Profesionales Chile	Entre 26 y 50	Rodrigo Faundez
6	Central	Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Agroforestal Díaz Calderón SPA	Entre 10 y 25	Felipe Cabrera
7	Central	Región del Maule	Distribuidora New York	Entre 26 y 50	Armando Rivera
8	Centro sur	Región de Ñuble	Constructora Aldo Hernán Sepúlveda Pardo	Entre 6 y 9	Diego Tapia
9	Centro sur	Región del Bío-Bío	Alicura Salud SPA	Entre 10 y 25	Carlos Galaz
10	Sur	Región de Los Ríos	Constructora Morales Hermanos Ltda.	Entre 26 y 50	Raúl Bastías
11	Sur	Región de Aysén del Gral. Ibáñez del Campo	Carlos Soto Otárola EIRL	Entre 6 y 9	José Miranda
12	Sur	Región de Magallanes y Antártica Chilena	Cecinas München Ltda.	Entre 10 y 25	Fedima Barrientos

Fuente: Elaboración propia

6.2. METODOLOGÍA

El estudio de casos, en términos conceptuales, consiste en una herramienta investigativa que permite observar, medir, registrar y analizar conductas y motivaciones de personas ante un fenómeno determinado. Los datos para llevar a cabo el estudio de caso pueden ser obtenidos de diversas fuentes, las que pueden ser de tipo primarias, o sea elaboradas y desarrolladas directamente por el investigador, y/o secundarias, desarrollados con anterioridad⁴⁹.

En términos metodológicos, todo estudio de caso contiene al menos cinco componentes: Preguntas de investigación, proposiciones teóricas, unidades de análisis, vinculación de los datos con las proposiciones y criterios para la interpretación de los datos. El estudio de caso permite analizar un problema determinado desde variadas perspectivas teóricas y metodológicas, buscando dar respuesta al cómo y porqué ocurre el fenómeno, dando a conocer nuevo contenido sobre este⁵⁰. Se plantea que, en primer lugar, es necesario partir por la pregunta y objetivo de la investigación, y la teoría a través de la cual esta se orientará, luego definir cómo se recolectaran los datos necesarios, para finalmente analizarlos bajo los puntos de vista establecidos en un primer momento. Para la construcción de los casos, este estudio hizo uso, fundamentalmente, de dos fuentes de datos de índole cualitativo: entrevistas semi-estructuradas y, en los casos donde hubo disponibilidad de fuentes escritas, de documentación de respaldo.

En términos conceptuales, las entrevistas semi-estructuradas se organizan como un diálogo entre entrevistador y entrevistado, y que ha sido definido también en la literatura como “*conversación con un propósito*”⁵¹. Esta metodología de entrevistas no cuenta con una secuencia completamente estructurada de preguntas, más bien se enfoca en un listado de temas a ser abordados de forma flexible durante la conversación. Para su realización, las entrevistas se estructuran a partir de tres componentes⁵²: Preguntas principales (*main questions*), Preguntas de seguimiento (*follow-up questions*) y Preguntas de indagación (*probes*). Las preguntas principales corresponden a los temas primarios a ser abordados en la conversación con los actores de interés para el estudio. A partir de las preguntas principales, es posible plantear preguntas de seguimiento, que se entienden como instancias donde se solicita al entrevistado realizar precisiones a partir de sus dichos. Finalmente, se plantea el uso de preguntas de indagación, que corresponden a aquellas que buscan profundizar en los temas cubiertos por las principales preguntas del estudio, logrando más precisión en el relato del entrevistado.

Para cada uno de los casos, se consideró una entrevista inicial con el empleador o encargado de recursos humanos, que en el caso de las microempresas usualmente se trata de un rol desempeñado por personas que

⁴⁹ Martínez, P. (2006). “El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica”. Revista Pensamiento & Gestión N° 20.. Barranquilla, Colombia. p. 189

⁵⁰ Ibídem. P. 196.

⁵¹ Mason, Jennifer, (2002) "Qualitative Interviewing" from Mason, Jennifer, Qualitative researching pp.62-83, London: Sage. P. 62

⁵² Rubin, Herbert J. & Ruben, Irene S., (2005) "Structuring the Interview" from Rubin, Herbert J. & Ruben, Irene S., Qualitative interviewing the art of hearing data. Thousand Oakes: SAGE Publications ©. Pp. 137-139.

además realizan labores más amplias de administración de la empresa. Junto a ello, se entrevistó a un trabajador de la compañía, que en la mayoría de los casos son trabajadores con un nivel de antigüedad laboral significativo en la empresa. Estas dos entrevistas fueron complementadas, en determinados casos, con entrevistas a expertos en prevención del ISL, quienes contribuyeron a dar a conocer la forma en cómo la institución se aproximó a estas empresas y experiencias.

Junto a las entrevistas, se buscó complementar la indagación con respaldo documental de las prácticas. La metodología definida para el análisis de fuentes secundarias de información correspondió al análisis documental, el cual según diversos autores⁵³ consiste en describir y representar de forma sistemática los documentos correspondientes a una temática en particular⁵⁴. Para ello, resulta necesario utilizar un método de carácter analítico y sintético que permita dar cuenta de cuál es la información más relevante (de acuerdo con el objetivo de investigación fijado) que los textos escogidos entregan. Se debe destacar que la mayor parte de la información recopilada correspondió a antecedentes documentales respaldados por los propios expertos en prevención del ISL.

Se debe destacar que esta fase de trabajo se realizó entre los meses de agosto y septiembre de 2020, durante un periodo de excepción caracterizado por la crisis sanitaria del Covid-19. Debido a esto, todas las entrevistas se realizaron a través de medios comunicación a distancia, tales como Google Meet, Zoom y Skype. Esta aproximación, poco usual en trabajos de índole cualitativo previo a la pandemia, identificó un alto grado de adopción de estas herramientas por parte de micro y pequeñas empresas adheridas al ISL. Sin embargo, se debe destacar la persistencia de la brecha digital al nivel de los trabajadores de este tipo de empresas, explicada por bajo conocimiento del manejo de medios digitales y por el limitado acceso a señal de internet.

Finalmente, se debe señalar que cada caso fue construido a partir de cinco grandes temas:

- Origen de las prácticas preventivas al interior de la empresa
- Metodologías utilizadas para implementación de las prácticas
- Articulación con el ISL y otras instituciones
- Resultados obtenidos de las prácticas
- Aprendizajes organizacionales y lecciones para otras empresas

Además, para la síntesis de cada una de las prácticas preventivas de las empresas escogidas, se utilizaron citas textuales de las declaraciones de los entrevistados, pero sólo se identificaron aquellas que fueron expresadas por los expertos en prevención del ISL, de tal manera de resguardar la identidad y mantener la confidencialidad de quienes las emitieron por parte de las empresas. El detalle de la metodología utilizada se puede revisar en el Anexo N° 3.

⁵³ Ruiz Olabuénaga, J. & Ispizua Urribari, M.; (1989) “La descodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa”. Universidad de Deusto, España

⁵⁴ Valles, M., (1999) “Técnicas Cualitativas de Investigación Social”. Editorial Síntesis, Madrid.

6.3. CASO 1: JETH SERVICIOS SPA

Tabla 9: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Jeth Servicios SPA

Macrozona	Norte Grande
Región / Comuna	Región de Arica y Parinacota / Arica
N° trabajadores	6
Tipo empresa	Microempresa
Rubro empresa/declarado	Construcción / Construcción, Ingeniería y Obras Civiles. Generación de proyectos de automatización y control.
Origen o motivación inicial	Iniciativa particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Seguridad Participativa
Resumen	Jeth Servicios es una empresa de construcción con cinco años de trayectoria, que ha implementado una dinámica de prevención de accidentes y enfermedades laborales basado en una organización diaria del trabajo. Esta práctica se basa en el compromiso de los trabajadores, quienes ejercen un rol de orientación y control mutuo acerca del cuidado y cumplimiento de normas de seguridad, así como también de la propia empresa, que garantiza la existencia de los espacios y equipos de protección personal necesarios. Para el desarrollo y seguimiento de sus actividades cuentan con un experto en prevención que los apoya en sus labores, así como también han desarrollado una vinculación permanente con el equipo regional del ISL.

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Jeth Servicios es una empresa fundada el año 2015 en Arica, y en la actualidad se dedica principalmente a prestar servicios en las áreas de ingeniería y obras civiles. En este ámbito, ejecuta trabajos de construcción, automatización de procesos y mantención de equipos en general. Entre sus clientes se cuentan empresas constructoras de la zona, el Hogar de Cristo, así como instituciones públicas del ámbito militar con presencia en la región de Arica-Parinacota⁵⁵.

Para el desarrollo de sus servicios, esta empresa contaba hasta el año 2019 con un equipo de seis trabajadores, que eran dirigidos personalmente por el dueño de la empresa. Sin embargo, la crisis económica asociada a la pandemia por Covid-19 ha tenido un impacto importante en sus actividades, lo que se ha traducido en una menor demanda por servicios de obras. Producto de esta situación del mercado, Jeth Servicios se ha reorientado principalmente a servicios de mantención de menor escala, lo que los ha llevado a reducir temporalmente su equipo a sólo dos trabajadores.

Las actividades preventivas que se presentan a continuación representan la forma de trabajo desarrollada tradicionalmente por esta empresa, en un contexto previo a la crisis económica del año 2020.

6.3.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La empresa presta servicios en un rubro caracterizado por la exposición de los trabajadores a riesgos tales como golpes, caídas, cortes, sobreesfuerzos y exposición a ruido y sílice, entre otros elementos. Por otro lado,

⁵⁵ Material visual sobre esta empresa disponible en Anexo 7.3.1

se trata de actividades prestadas en un marco de subcontratación de servicios para empresas mandantes de mayor tamaño. En ese sentido, se trata de una actividad ampliamente regulada por la Ley 16.744 y sus reglamentos asociados, así como también por la ley 20.123 de subcontratación⁵⁶.

La inquietud inicial del empleador, con respecto a fortalecer la Seguridad y salud en el Trabajo en la empresa, surgió desde su percepción personal del impacto que genera un accidente, o una enfermedad laboral, a nivel personal de los trabajadores y de sus familias, lo cual resulta más cercano en empresas con equipos pequeños de trabajadores, como es el caso de Jeth Servicios. Por otro lado, también existe la inquietud de que, la salida temporal o permanente de un trabajador, incide de forma inmediata en la capacidad de la empresa de cumplir con los planes de producción. De esta forma, surgió la idea de que era necesario que la empresa se comprometiera con la Seguridad y salud en el Trabajo (SST).

En este contexto, el dueño de la empresa desarrolló una estrategia donde se solicita a los trabajadores que, al iniciar cada proyecto, identifiquen con precisión los principales riesgos a los que estarán expuestos durante la obra. Así, junto con el cumplimiento normativo, se pone en valor la experiencia de los trabajadores.

Esta fórmula de identificación temprana de riesgos les permite reconocer rápidamente, por ejemplo, cuáles son los elementos de protección personal (EPP) que deben utilizar durante las distintas fases de los proyectos. Entre estos elementos se cuentan el uso de cascos, zapatos de seguridad, cinturones o bloqueador solar, entre otros artículos. Junto a ello, también es frecuente el uso de otro tipo de implementos en torno a las obras, como son la instalación de conos de seguridad, y la presencia de extintores en caso de incendios. Para el almacenamiento de estos implementos, se implementó una sala de seguridad, donde se encuentran ordenados todos los implementos que los trabajadores debiesen usar en la faena, según la organización previa a esta.

A partir de esta fórmula de trabajo, se ha logrado desarrollar una percepción de logro en la reducción de los riesgos por medio de un trabajo conjunto y participativo, en el que los trabajadores tienen voz y voto respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

“La empresa hace parte a sus trabajadores de la toma de decisiones de seguridad, lo que es importante desde la perspectiva de la microempresa. Esto tiende a pasar en grandes empresas, pero no es común que ocurra en empresas de 3 o 4 trabajadores, donde los trabajadores constantemente aportan al tema de seguridad. Por ejemplo, en identificar qué equipos tienen fallas de seguridad o de problemas de certificación”. (Experto Prevención ISL)

6.3.2. Implementación de la práctica preventiva

Para implementar la práctica preventiva en Jeth Servicios han desarrollado una serie de acciones:

⁵⁶ La ley 20.123, actualizada al año 2013, regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Entre sus características se encuentra la responsabilidad que le entrega a las empresas mandantes sobre las condiciones de trabajo de sus empresas contratistas.

- Incorporación de un experto en prevención de riesgos de forma permanente en la empresa, quien realiza de manera diaria charlas preventivas a todos los trabajadores en las que se evalúan las labores a realizar y los posibles riesgos asociados.
- Instalación de una sala de seguridad en la que se encuentran todos los EPP ordenados, entre estos, tapones para los oídos, cascos, lentes de seguridad, guantes, mascarillas, conos de señalización, zapatos de seguridad, extintores, bloqueador de sol, etc. Además, antes de partir a la obra, deben chequear en una lista los elementos que deben llevar.
- Desarrollo de protocolos estandarizados de seguridad para determinadas obras que realizan comúnmente, como trabajos en líneas de alta o baja tensión, reparación de carreteras, mantenimiento de equipos, entre otras.

Estas acciones, según los entrevistados, han jugado un papel relevante en cuanto a generar una disposición favorable por parte de los trabajadores frente a las medidas de prevención y cuidado, ya que han permitido que tomen un rol activo y no sólo de escucha respecto a la SST. Son los mismos trabajadores por medio de su participación en las charlas quienes visualizan los riesgos a los que estarán expuestos, y definen por medio de qué elementos y acciones concretas pueden disminuirlos; esto ha permitido establecer protocolos estandarizados para algunas labores comunes en su quehacer.

“Diariamente están las charlas que da el prevencionista sobre las buenas prácticas, por ejemplo, tanto al llegar la obra, analizarla, ver los niveles de riesgo, cuáles son, los buenos o malos pasos que haya que tomar dentro de la obra. Y de acuerdo a eso, prever todo el tipo de seguridad que se lleva. Desde, por ejemplo, extintores, conos de señalización (si vamos a trabajar en carretera), las precauciones. Entonces, en el fondo, todos los días se evalúa el trabajo que se tiene que efectuar. Y obviamente, por ejemplo, se lleva el equipo de protección (cinturones, uso de cascos, protecciones, bloqueadores de sol, etc.) y seguridad necesaria”. (Representante parte empleadora)

6.3.3. Vinculación con el ISL

La vinculación con el ISL, como apoyo a la experiencia preventiva de Jeth Servicios, comenzó el año 2018, tres años después de que esta empresa iniciara las prácticas descritas previamente. Esta vinculación consistió, principalmente, en fortalecer los conocimientos de los trabajadores y el empleador por medio de diferentes actividades de capacitación, tales como uso de extintores, escaleras, EPP, etc. Estas actividades se coordinan y desarrollan en conjunto con el experto en prevención de la empresa, y varias se realizan en el terreno de ejecución de las obras, de tal manera de poder observar cómo se están ejecutando las prácticas preventivas, así como también supervisar el cumplimiento normativo, de forma de identificar rápidamente posibles falencias.

A partir de los discursos de los entrevistados, se puede decir, que hoy existe una comunicación continua con el Instituto, lo que se refleja en la retroalimentación que se da entre los expertos en prevención de riesgos.

“Al final la tomé de forma personal porque era una empresa fuera de lo común. Se hicieron capacitaciones, conversaciones, visitas frecuentes a la obra, porque ellos son contratistas.

No tenían un lugar físico en principio. Hoy, hay constante instrucción al empleador también, y charlas a los trabajadores. Además del tema normativo de ir a terreno, que habitualmente lo cumplían todo”. (Experto Prevención ISL)

6.3.4. Resultados

Los actores entrevistados atribuyen a que las prácticas preventivas de la empresa han incidido en la no ocurrencia de accidentes de riesgo crítico en la empresa desde su fundación, lo que resulta significativo en el rubro de la construcción, que suele tener índices altos en cuanto a accidentes laborales.

“Y durante 5 años no hemos tenido ningún accidente que sea relevante, que sea grave. Como para decir, durante 5 años, es un buen tiempo para analizar (...) y quiere decir que las cosas se están haciendo bien. La tranquilidad de sentirse, cada uno con la satisfacción de que se están haciendo las cosas bien, y de que estén realmente trabajando con todos los medios de seguridad”. (Representante parte empleadora)

Otro de los resultados que se rescatan dentro de las entrevistas, tiene relación con el mayor conocimiento en prevención que han adquirido los trabajadores, y que hoy ya forma parte de una cultura laboral que se ha creado al interior de la empresa. Esto se refleja, por ejemplo, al hecho de que cuando se detecta un nuevo peligro que no estaba considerado en la obra, son los mismos trabajadores quienes, en muchos casos, piden charlas de capacitación, o exigen cambio o compra de nuevos EPP si es que no cuentan con ellos o están dañados. Además, entre los mismos trabajadores se fiscalizan para que se cumplan los estándares de seguridad.

Todo esto lleva a que en la empresa exista una sensación de tranquilidad, donde se estima que se están haciendo bien las cosas, tanto por el lado de los trabajadores, quienes ven que existe una especial preocupación por parte del empleador respecto de sus condiciones de salud y trabajo, como por la parte empleadora, quien tienen la sensación de que el trabajo se realiza de forma más ordenada y menos riesgosa.

6.3.5. Lecciones y recomendaciones

Los entrevistados plantean que una de las fórmulas que les ha dado buenos resultados, y que recomendarían a otras empresas, tiene que ver con involucrar directamente a los trabajadores en las acciones preventivas que se realizan, haciéndoles partícipes no sólo de la aplicación de la práctica, sino que también de su diseño. De esta manera aumenta el compromiso de los trabajadores, ya que se sienten parte de un proyecto común.

“Yo creo que el tema es conversarlo con la gente, no pasarle una hoja de papel, no “toma, tení que leer esto, y...listo”. Yo creo que conversar con la gente de tú a tú, y hacerle saber lo que la empresa quiere, que la empresa los capacite, o les enseñe cómo trabajar” (Representante parte trabajadora)

Además, de acuerdo con la voz de los entrevistados, es necesario invertir en la seguridad de los trabajadores, ya que, si bien en principio parece costoso -económicamente- a largo plazo permite reducir gastos. Este menor costo se vislumbra como consecuencia de que, el contar con gente mejor preparada, los accidentes laborales disminuyen, obteniendo como resultado menores costos para la empresa en el futuro.

“Cuidar a su empresa, porque en el fondo, muchas veces algunas personas dicen “no, es muy costoso asumir algunas prácticas laborales”. Algunas empresas, por no tener las medidas de seguridad, por no tener las charlas de inducción, no han tenido, por ejemplo, todas las medidas de prevención, y le han pasado accidentes que hasta el momento se han tenido que ir a quiebra, y están demandados hasta por todos lados. ¿Por qué? Porque no tomaron las precauciones de proteger a su personal” (Representante parte empleadora)

A partir de esta experiencia, se puede señalar que, Independientemente del tamaño de la empresa y de los recursos con que cuenten, es posible tener buenas prácticas de seguridad preventiva. Invertir no sólo en cuanto a más y mejores implementos de seguridad, sino también en capacitación continua para los trabajadores, en eso está la clave, según los entrevistados.

6.4. CASO 2: CONSTRUCTORA ALDO SEPÚLVEDA PARDO

Tabla 10: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Constructora Aldo Sepúlveda Pardo

Macrozona	Centro Sur
Región / Comuna	Región de Ñuble / Chillán
N° trabajadores	8
Tipo empresa	Microempresa
Rubro empresa / declarado	Construcción / Construcción y Urbanización
Origen o motivación inicial	Iniciativa particular del empleador por requerimiento de empresa mandante.
Nombre Práctica Preventiva	Protocolo PREXOR y charlas preventivas
Resumen	<p>Constructora Aldo Sepúlveda Pardo es una empresa de la región de Ñuble, especializada en proyectos de urbanización. La naturaleza de sus actividades productivas, así como el influjo de sus clientes, en el marco de la aplicación de normas que regulan la subcontratación en Chile, llevaron a la empresa a iniciar un proceso de regularización normativa, destacando la medición de exposición a ruido, así como la realización de capacitaciones y elaboración de protocolos de trabajo. En este contexto, la empresa realizó un estrecho trabajo junto al equipo regional del ISL, de forma de adecuar sus estándares a las de sus mandantes.</p> <p>La regularización normativa, con el tiempo, se tradujo también en un cambio de actitud al interior de la empresa con respecto a la prevención de riesgos ocupacionales. Así, se incluyeron además otros elementos preventivos complementarios, donde se destaca una planificación diaria de seguridad antes de iniciar la jornada. De esta forma, una inquietud normativa dio lugar, con el tiempo, a una cultura organizacional orientada a la prevención.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

La empresa Constructora Aldo Sepúlveda Pardo comenzó a operar en marzo del año 2019, orientada principalmente a realizar labores de urbanización para empresas de construcción. Este inicio de actividades como empresa, por parte del empleador, surge después de 30 años trabajando en el rubro de la construcción, lo que le ha permitido ver la evolución del rubro durante este periodo⁵⁷.

En términos organizacionales, la empresa emplea en la actualidad a 8 trabajadores, con vasta experiencia en el rubro de la construcción. Se destaca la existencia de buenas relaciones humanas al interior de la empresa,

⁵⁷ Material visual sobre esta empresa disponible en Anexo 7.3.2

ya que, si bien se trabaja por obra o faena, la experiencia en proyectos comunes les hace mantener el vínculo para próximas iniciativas.

A partir de marzo 2020, y por varios meses, la empresa enfrentó la paralización de sus labores, producto de la pandemia por Covid-19, lo que no les permitió avanzar en los proyectos comprometidos. Sin embargo, al mes de septiembre 2020 sus labores ya se encuentran encaminadas hacia su normalización.

6.4.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

Constructora Aldo Sepúlveda se caracteriza por prestar servicios a empresas de construcción, estando por tanto sujeta a los requerimientos de la Ley de Subcontratación 20.123. Se trata de un rubro complejo, donde los trabajadores enfrentan un riesgo constante de golpes, caídas, cortes, sobreesfuerzos, proyección de partículas, así como exposición a ruido y vibraciones, las que pueden generar riesgo de hipoacusia (sordera) profesional. En este contexto, uno de sus primeros mandantes le solicitó el cumplimiento de una serie de requisitos para el desarrollo de sus obras, entre los que se destaca la inclusión y uso de todos los EPP necesarios para sus trabajadores, la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, así como el desarrollo de protocolos de seguridad y salud en el trabajo.

En el marco de estas evaluaciones, la empresa realizó -con apoyo del ISL- una medición de la exposición ocupacional al ruido, principalmente por el uso de la placa compactadora durante las tareas de compactación de suelo, lo cual dio como resultado valores inferiores al límite establecido por la normativa actual vigente (D.S. N°594, Minsal), así como a la dosis diaria de ruido establecida en protocolo de vigilancia de ruido del Ministerio de Salud 2013. Junto a ello, se realizó una charla a los trabajadores que manejan la maquinaria, destacándose la capacitación en el uso de elementos de protección auditivo (audífonos, tapones) y guantes antivibración. De esta forma, una inquietud normativa inicial, dio paso a una mayor preocupación general por las condiciones de prevención de los trabajadores.

“Bueno, en el trabajo mismo, el ruido que emiten las placas compactadoras, de rodillos compactadores, es bastante fuerte. Entonces, ¿Qué podemos hacer, para poder que el trabajador no tenga problemas más adelante? Debido a eso se empezó a implementar el tema éste, y a hacer el estudio, y es lo que me exigen a mí las empresas que me contratan, que veamos bien ese tema, que revisemos si estábamos trabajando bien, si los EPP corresponden o no corresponden a lo que necesitamos” (Dueño de la empresa)

6.4.2. Implementación de la práctica preventiva

Luego de las mediciones de ruido y capacitaciones iniciales, la empresa implementó una programación diaria de la jornada laboral, lo que les permite anticiparse a los riesgos y necesidades preventivas del día.

De acuerdo a los actores entrevistados, esta actividad consiste en que, diariamente, los trabajadores -junto al empleador- tienen una pequeña charla preventiva, donde se revisan las labores a realizar, así como las condiciones de las maquinarias a utilizar, cuidando que se encuentren en óptimas condiciones de funcionamiento. En este marco, se identifican o definen los peligros a los que estarán expuestos (caídas, cortes, quema con alguna maquinaria que produce calor, exceso de ruido o vibración, etc.) así como las acciones y los EPP necesarios (cascos, guantes antivibración, tapones, mascarillas, etc.) para reducir los riesgos.

“Todos los días se hace una charla de lo que vamos a hacer dentro del trabajo. Y si vamos a aplicar la placa compactadora, y que el trabajador cumpla con todos sus EPP. Que tenga su audifono, que tenga los guantes, que se revise bien la maquinaria. Todos los días, se hace una reunión con los trabajadores para ver lo que se va a trabajar hoy día, lo que vamos a ocupar. Se hace una charla acá de 5 minutos, donde se analiza el trabajo”. (Representante parte empleadora)

Por otro lado, la empresa ha desarrollado un trabajo de especialización de sus trabajadores, donde cada uno desarrolla funciones específicas dentro de las obras que se llevan a cabo. Por ejemplo, sólo algunos trabajadores se han capacitado para el uso de la placa compactadora, por lo que sólo ellos pueden operarla. Esta división de funciones permite que cada trabajador tenga un rol definido, de acuerdo a sus aprendizajes adquiridos, reduciendo, de esta forma, los riesgos asociados a una operación inadecuada de las máquinas.

“Partíamos con una charla diaria, que las máquinas diarias que se iban a ocupar. Que fuera sólo un operador, que el operador estuviera claro de lo que tuviera que hacer y de lo que no tuviera que hacer” (Representante parte empleadora)

6.4.3. Vinculación con el ISL

El vínculo con el ISL, en palabras de los entrevistados, se generó a partir de la solicitud del empleador para que se hagan las mediciones de ruido de las máquinas que se utilizan en terreno, por lo que desde el año 2019 se aplican los protocolos requeridos por normativa para medir la emisión de ruido y la exposición de los trabajadores en reiteradas ocasiones⁵⁸. Desde ese momento, en conjunto con al experto en prevención del ISL, la empresa comenzó a realizar diferentes capacitaciones asociadas al uso de EPP, así como sobre la prevención de trastornos musculoesqueléticos. Estas actividades han permitido que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para realizar un trabajo seguro, así como para realizar los cambios pertinentes para adecuarse a los estándares y la normativa vigente.

Se debe destacar que, si bien el vínculo surge a partir de un requisito solicitado por una empresa mandante para efectos de cumplir con la normativa, la comunicación con el ISL se ha mantenido con el tiempo, más allá del solo cumplimiento de dicha solicitud.

“Tengo un protocolo que él (experto en prevención del ISL) me hizo, que tuve que entregarlo a la empresa misma (mandante). Entregué las mediciones, cuánto tiempo se tuvo al trabajador bajo el ruido de la maquinaria”. (Representante parte empleadora)

6.4.4. Resultados

De acuerdo a los actores entrevistados, entre los principales resultados destaca el cambio de actitud de los trabajadores, en cuanto a que hoy están siempre pendientes de llevar a cabo las prácticas de seguridad

⁵⁸ Según Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo.

establecidas y el correcto uso de los EPP. El cumplir todas las normas se ha vuelto algo natural para los trabajadores, como se expresa en su discurso. En general, se sienten partícipes de un cambio en el rubro de la construcción respecto a la valoración de la SST.

“Resumiendo, antiguamente cuando yo trabajaba en otra empresa, ni siquiera se usaba casco, ni siquiera se usaba guantes. Estoy hablando como 20 años atrás” (Representante parte trabajadores)

“El resultado se ve más que nada el uso de EPP, siempre. Porque esto que está aquí, y esto que está aquí, le puede salvar la vida (señalando diferentes EPP). Y no hay que ser porfiado, en eso de no usar los EPP”. (Representante parte trabajadores)

Se destaca que, producto de las prácticas preventivas, y la consecuente implementación de EPP como audífonos y guantes antivibración, hoy pueden ejecutar sus labores evitando trastornos como zumbidos en los oídos y sensación de cansancio en las articulaciones. De esta forma, han evitado problemas de pérdida de audición y de trastornos musculoesqueléticos, los que son frecuentes en el rubro.

Respecto a los resultados en las condiciones de trabajo, los trabajadores expresan, que hoy con el conocimiento que han adquirido por medio de las charlas de seguridad y las capacitaciones, pueden sentirse más tranquilos, ya que en la empresa se están tomando los resguardos en materia de prevención.

6.4.5. Lecciones y recomendaciones

Entre las principales recomendaciones, en la voz de la parte empleadora, están:

- Se debe evaluar a diario las labores y los riesgos a los que estarán expuestos los trabajadores durante su jornada, realizando un seguimiento continuo al uso de EPP.
- Todos los trabajadores deben estar debidamente capacitados para las funciones específicas que deben realizar. Esto implica que cada trabajador debe dedicarse exclusivamente a la labor para la que se ha preparado.

“Bueno, primero que nada, partir ordenados, tener gente capacitada para todos los tipos de trabajos, porque son diferentes cosas que se hacen. Mantener una charla diaria, preocuparse, y hacer un seguimiento que toda la gente tenga su EPP. Aumentar los requerimientos de prevención, ya sea de la empresa mandante o de la empresa de uno, para que esto siga creciendo. No disminuir el nivel de preocupación por el trabajador”. (Representante parte empleadora)

Estas acciones, les han permitido ir de a poco subiendo los estándares de seguridad en el trabajo, equiparándose a las condiciones con la empresa mandante, e incluso desarrollándose un proceso virtuoso de difusión del conocimiento, donde ambas partes, en la medida en que adquieren nuevo conocimiento, pueden compartirlo y mejorar sus prácticas en conjunto.

6.5. CASO 3: ALICURA SALUD

Tabla 11: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Alicura Salud

Macrozona	Centro Sur
Región / Comuna	Región del Biobío / Concepción
N° trabajadores	10
Tipo empresa	Pequeña
Rubro empresa / declarado	Servicios sociales y de salud / Servicios de Salud Dental
Origen o motivación inicial	Iniciativa particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Planificación y desarrollo integral de prevención
Resumen	<p>Alicura Salud es una empresa dedicada a la atención dental en la comuna de Concepción, contando con más de diez años de experiencia en este sector.</p> <p>Dentro de su estrategia de crecimiento, la empresa se trasladó a una nueva ubicación durante el año 2018, transformación para la que solicitó apoyo al ISL, en un ánimo de incorporar la seguridad y salud en el trabajo como base para sus nuevas operaciones, teniendo particular cuidado en aspectos tales como la exposición a sílice, la capacitación a trabajadores para resguardar el cumplimiento normativo de la empresa, así como la elaboración de esquemas didácticos para saber qué hacer en caso de que ocurran situaciones de peligro.</p> <p>A partir de estas acciones, así como del acompañamiento del ISL en el proceso, la empresa logró incorporar la seguridad laboral como criterio de diseño de sus nuevas instalaciones.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Alicura Salud es una clínica dental ubicada en la ciudad de Concepción, que cuenta con más de diez años de trayectoria. Entre sus servicios se ofrecen especialidades tales como ortodoncia, ortodoncia estética, odontopediatría, periodoncia, estética dental, endodoncia y cirugía maxilofacial. Junto a ello, realizan la instalación de implantes dentales y realizan urgencias dentales derivadas, por ejemplo, por traumatismos, infecciones, fracturas dentarias, pérdidas de piezas dentarias, entre otras. Para la ejecución de todas las actividades de la clínica disponen de equipos e instrumental dental, y de una sala de esterilización; también cuentan con una cocina para los trabajadores y trabajadoras.⁵⁹

En términos organizacionales, la empresa contaba, hasta inicios del año 2020, con un equipo de nueve trabajadores con contrato, entre los que había técnicos dentales, profesionales odontólogos, encargada del aseo y una secretaria. También, en algunos periodos, se incorporó a estudiantes en práctica de centros educacionales ligados a la salud dental. Sin embargo, debido al efecto de la pandemia, la empresa ha debido reducir sus atenciones, y con ello la cantidad de personas contratadas. Así, a agosto del año 2020, Alicura Salud cuenta con sólo 7 trabajadores.

6.5.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

Producto de sus expectativas de crecimiento, el año 2018 los socios de la empresa deciden el traslado de sus operaciones a una nueva ubicación, lo que les permitiría aumentar su capacidad de atención de pacientes. Dentro de este plan de recambio, uno de los socios de la clínica planteó la inquietud de incorporar una

⁵⁹ Material visual sobre esta empresa en Anexo 7.3.3

dimensión de seguridad y salud en el trabajo en la planificación del traslado, meses antes de abrir al público. Para la supervisión de este proceso, los socios deciden solicitar apoyo al experto en prevención de riesgos del ISL.

“Ellos se acercaron solos a pedir asesoría, porque estaban intentando abrir una nueva clínica dental. Llamó la atención que una empresa, antes de empezar a trabajar, busque asesoría. En eso se destacaba, porque como práctica, incluyeron la prevención en el diseño de sus actividades”. (Experto en prevención ISL)

El rubro de la empresa cuenta con riesgos característicos asociados al uso de los equipos dentales, como lo es la proyección de partículas y exposición a sílice. Sin embargo, el diseño de la nueva clínica incluyó una revisión transversal a las nuevas instalaciones, incluyendo aspectos tales como el riesgo de incendio, terremoto, robo, caídas por los cables de los puestos de trabajo, así como el riesgo de contar solo con una salida. Junto a ello, se identificaron riesgos asociados al uso de instrumentos, como la toma de radiografías, el manejo de autoclave⁶⁰ en la sala de esterilización, riesgos de accidentes cortopunzantes por el manejo de instrumentos dentales, así como asociados al traslado de residuos.

En cuanto al diseño en la planificación del cambio de sede, se incorporó, además, la planeación de vías de evacuación, elaboración de plan de emergencia, protocolos de qué hacer ante determinados peligros y emergencias, control de riesgos de equipos críticos de la clínica y la ubicación correcta de los elementos que forman parte del mobiliario y de aquellos que se utilizan en las labores.

“Ver los extintores, donde tenían que ir puestos, el tema del traslado de los residuos biológicos, las luces de emergencia, donde puedan quedar mejor”. (Experto en prevención ISL)

Como apoyo al desarrollo de estos protocolos y manuales, y la disposición de los elementos, se planificó realizar distintas capacitaciones a los trabajadores antes de la apertura, y se reforzó el aprendizaje logrado con material visual dispuesto en distintos lugares de la clínica.

6.5.2. Implementación de la práctica preventiva

Una vez finalizado el diseño de infraestructura, se comenzaron a implementar diferentes capacitaciones al personal, en las que se les enseñó cómo disminuir determinados riesgos y qué hacer ante determinados eventos o incidentes que pueden ocurrir. Se realizaron charlas acerca del uso y disposición de extintores, procedimientos en caso de incendio, de terremoto y robos, y diferentes tipos de accidentes como cortes, escape de materiales tóxicos, entre otros. Para ello, además de las charlas dadas por el prevencionista del ISL, realizan, una vez al año, simulacros de emergencias. Además, se diseñaron esquemas didácticos que indican el cómo proceder ante estos eventos, los que se colocan en diferentes partes de la clínica, de tal manera que estén visibles permanentemente.

⁶⁰ Dispositivo de presión utilizado para la esterilización de instrumentos quirúrgicos.

“Pusimos en el diario mural, esquemas de qué hacer en caso de, qué hacer en este otro caso, si el trabajador tiene un accidente, y qué tipo de accidente. Por ejemplo, un accidente cortopunzante, en caso de incendio, el tema de los robos, cómo actuar. Ahí le pusimos a las chicas, en la cocina, en nuestro comedor, en el diario mural. Cosa, de que fuese bien a la vista, fácil de entender”. (Representante parte empleadora)

Dentro de este diseño, se desarrolló el protocolo de que cada trabajador que se incorpora a la empresa debe ser capacitado, de forma de dar cumplimiento a su derecho a saber. En esta actividad se le explican los riesgos de su trabajo, así como los diferentes protocolos implementados por la empresa, de tal manera que pueda quedar al mismo nivel que los trabajadores de mayor antigüedad.

6.5.3. Vinculación con el ISL

Luego de la asesoría para el inicio de operaciones de la nueva clínica, Alicura Salud y el ISL han mantenido una fluida comunicación, así como un vínculo constante a través de diversas actividades. Se cuenta, en este ámbito, el desarrollo de talleres de capacitación a los trabajadores, la realización de mediciones ambientales y la creación de planes de emergencia. De esta forma, se ha construido un vínculo continuo en el tiempo, donde lo que se destaca es la disposición de la empresa y los trabajadores a solicitar asesorías para mantener la prevención como requerimiento permanente, lo que la hace destacar entre otras empresas adheridas al ISL.

“Siempre nos involucraban en la capacitación del personal, aportando en el apoyo de la creación de los planes de emergencia, en las capacitaciones, y en algunas evaluaciones ambientales para asegurar que los niveles de iluminación de cada área fuesen adecuados. (...). En las capacitaciones los trabajadores tenían muy buena disposición. Es una experiencia que se debe destacar porque no siempre es así, y en particular entre las MIPES del ISL.” (Experto en prevención ISL)

6.5.4. Resultados

De acuerdo a las personas entrevistadas durante este estudio, la planificación, capacitaciones y los simulacros de emergencias, les han permitido estar preparados para disminuir los riesgos asociados a su labor. De esta manera, señalan que no han debido lamentar accidentes ni enfermedades relacionadas a las actividades que realizan.

“La evaluación de riesgo no la hemos podido probar, porque nunca ha habido un incidente”. (Representante parte trabajadora)

Otro de los resultados que, se señala, ha sido producto de las prácticas preventivas realizadas, ha sido que el lugar de trabajo es considerado como un espacio en el que se sienten cómodos, seguros, y tranquilos. Esta sensación respecto a la seguridad del lugar, probablemente, está dada por el hecho que han logrado incorporar eficazmente los aprendizajes preventivos, y que han hecho un buen trabajo en cuanto a que los protocolos de prevención se encuentren visualmente expuestos.

Además, la comodidad de la oficina para todo su personal también es algo destacable y que salió como consecuencia del trabajo. Es un ambiente sumamente cómodo”. (Experto en prevención ISL)

*“Nos sentimos como más protegidos en general. Te da seguridad estar en ese lugar”.
(Representante parte trabajadora)*

6.5.5. Lecciones y recomendaciones

El principal aprendizaje de esta experiencia corresponde al valor de incorporar la seguridad y salud en el trabajo como elemento de diseño de un proceso de expansión organizacional. En este aspecto, los actores entrevistados declaran la importancia de que no sólo se realicen inversiones en equipamiento y cumplimiento normativo, sino que también los trabajadores cuenten con todo el conocimiento necesario para hacer uso de estas nuevas disposiciones. Por otro lado, destacan que contar con protocolos y señalizaciones sobre cómo actuar ante determinadas situaciones de riesgo, beneficia tanto a trabajadores como a los pacientes del servicio de salud dental.

A nivel de autocrítica, señalan que se puede mejorar la incorporación de los trabajadores en el diseño e implementación de la práctica preventiva.

“El trabajador tiene que estar bien protegido e informado. Saber es poder, entonces, que ellos sepan lo que tienen que hacer. Está el tema de las charlas con el prevencionista, que la información esté a la vista, eso yo encuentro que es súper importante. Y que, a lo mejor, como mejora para más adelante, sería el tema de la retroalimentación con ellas, que a lo mejor eso nos faltó un poco más” (representante parte empleadora)

La clave del éxito de esta pequeña empresa, para el experto en prevención, se encuentra en su búsqueda constante por mejorar sus condiciones de SST, actitud que se funda en el entendimiento de la prevención como una inversión y no un gasto, dedicando el tiempo y todos los recursos necesarios para ello.

“Me encantaría encontrarme con más empresas de esa índole. Con esa claridad en cuanto a que la prevención es más una inversión que un gasto. Yo me encontré de casualidad con esta empresa. No es que la hubiera buscado o la conociera de antes”. (Experto en prevención ISL)

Se debe señalar que, durante el segundo semestre del año 2020, producto de la pandemia por Covid-19, la empresa debió trasladarse a nuevas dependencias de menor tamaño, posponiendo temporalmente sus planes de expansión. En esta contingencia, el aprendizaje obtenido en los últimos dos años les resulta de valor para efectos de seguir manteniendo la seguridad y salud en el trabajo como un elemento distintivo de sus operaciones.

6.6. CASO 4: CARLOS SOTO OTAROLA

Tabla 12: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Carlos Soto Otarola EIRL

Macrozona	Sur
-----------	-----

Región / Comuna	Sur / Región de Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo / Aysén
N° trabajadores	8
Tipo empresa	Microempresa
Rubro empresa / declarado	Construcción / Transporte y Servicios de grúa, descarga y carga de materiales, principalmente para pesqueras.
Origen o motivación inicial	Campaña general de prevención
Nombre Práctica Preventiva	Asesoría técnica y participación activa
Resumen	<p>La empresa Carlos Soto Otarola cuenta con más de 10 años de experiencia dedicada a la operación de grúas para la carga y descarga de materiales en la región de Aysén. En este contexto, sus trabajadores enfrentan riesgos asociados a golpes y caídas.</p> <p>Para hacer frente a los riesgos propios del rubro en el que se desempeñan, la empresa ha realizado una serie de cambios en sus operaciones, que incluyen la inversión en máquinas más seguras de operar, la realización periódica de capacitaciones a sus trabajadores, así como el establecimiento de requisitos de seguridad a las empresas mandantes para las que prestan servicios, principalmente salmoneras.</p> <p>El buen desempeño de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, le hizo merecedora en el pasado del premio Tucapel González García entregado por la SUSESO, siendo destacada hasta el día de hoy entre las empresas adheridas al ISL por su preocupación permanente por las condiciones de sus trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

La empresa Carlos Soto Otarola se funda el año 2007, dedicándose desde entonces al servicio de transporte y uso de grúas para la carga y descarga de materiales⁶¹. Esta actividad la comenzaron a desarrollar desde un cambio de giro, luego de operar por años en torno al rubro de la venta de materiales de ferretería en la comuna de Aysén. En este contexto, sus principales mandantes resultan ser las empresas salmoneras que operan en la zona, las que requieren servicios para la operación de sus centros de cultivo en los canales marítimos de la región de Aysén. Para el desarrollo de estas labores, la empresa cuenta en la actualidad con ocho trabajadores.

A diferencia de lo que ha ocurrido en otros territorios, a septiembre de 2020 la empresa no se ha visto mayormente afectada por la crisis económica, ya que sus principales mandantes han mantenido sus actividades en la zona. Sin embargo, se han incorporado medidas preventivas, destacando el hecho de que los trabajadores ya no pasan por la sede de la empresa, y se van directo a la faena, para así disminuir el contacto físico.

6.6.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La empresa realiza labores de alto riesgo asociado a la carga y descarga de materiales mediante el uso de grúas, que en la actualidad van de un tonelaje de entre 7,5 a 35 toneladas. Por este motivo, los trabajadores se exponen al riesgo de golpes, caídas en altura, además de sobreesfuerzos musculares, que son accidentes frecuentes en el rubro.

En el caso de esta empresa, la disposición del empleador a incorporar tempranamente la preocupación por la seguridad y salud en el trabajo surge de su experiencia personal, al haber sufrido un accidente laboral en una

⁶¹ Un ejemplo visual sobre esta empresa disponible en Anexo 7.3.4.

importante empresa de la zona donde se desempeñaba como trabajador dependiente. Así, al momento de independizarse, tuvo muy claro que en su empresa no podían ocurrir ese tipo de hechos.

“Él (empleador) siempre tuvo la iniciativa de estar actualizando las medidas preventivas, porque igual él tuvo un accidente en Edelaysén. Entonces, a raíz de eso, que yo creo que, como dice él, Edelaysén fue su universidad. Y siempre, había grandes medidas preventivas, él se quedó grabado con eso. Quedó, como dentro de su ser, el hecho de tener la prevención, para poder trabajar seguro y estar tranquilo. Y él siempre me dice, tal como llegan los trabajadores tienen que volver a su casa” (representante parte empleadora).

Desde el año 2012, la microempresa Carlos Soto Otarola EIRL se afilia al ISL, que complementa algunas prácticas preventivas que se realizaban con anterioridad. Entre estas nuevas actividades a incorporar destacan capacitaciones para los trabajadores y mediciones en terreno que permiten monitorear el cumplimiento de la normativa.

Los entrevistados cuentan que hace 4 años tuvieron un accidente grave de un trabajador, a pesar de contar con las medidas preventivas. Este hecho, los hizo reforzar su preocupación por la SST, lo que los llevó a incorporar a una experta en prevención de riesgos que brinde una asesoría directa en la empresa. En su rol, esta persona visita habitualmente las obras para asesorarlos, para resolver dudas, además de realizar una actividad de seguimiento, de forma de dar cumplimiento tanto a los requerimientos legales, como a los propios requerimientos internos de la empresa. Esto se realiza mayoritariamente a través de un checklist, donde se indica el cumplimiento o incumplimiento de una serie de parámetros previamente establecidos entre la experta y la empresa.

“Nosotros nos asesoramos igual, con una prevencionista de riesgo, que está en terreno, que ve cómo se están realizando las faenas. Y cualquiera, ya sea una observación, la tratamos de solucionar de manera inmediata. Y también, por ejemplo, cuando hay que trasladar carga, le avisamos a nuestra empresa mandante de que, si existe algún riesgo en el transporte de la carga, o debemos disminuir el volumen de transporte, o debemos realizar ya una carga más pequeña.” (Representante parte empleadora)

6.6.2. Implementación de la práctica preventiva

Entre las principales acciones que se realizan en la empresa para implementar la práctica preventiva están:

- Incorporación de un experto en prevención de riesgos, a tiempo parcial, para brindar asesoría y apoyo junto al ISL.
- Realización, con participación de experto del ISL, de charlas y capacitaciones en materias tales como exposición a radiaciones no ionizantes, gestión de riesgos para desastres (incendios, tsunamis, terremotos) y riesgos laborales en espacios con ruido, entre los años 2017 y 2020⁶².

⁶² De acuerdo con la información suministrada por el material complementario entregado por la empresa, la realización de cada una de estas actividades ha sido coordinada y desarrollada junto al ISL. En este material además se deja registro de la asistencia de los trabajadores.

- Elaboración e implementación de documentos de consentimiento informado para tareas de riesgo, tales como trabajos en altura, carga y descarga de materiales pesados y transporte de sustancia peligrosas. Estos documentos deben ser firmados por los trabajadores cada vez que realizarán una tarea de riesgo, para que antes de comenzar la labor estén en total conocimiento de los peligros a los que están expuestos. Estos documentos, además, les informan de las medidas preventivas que se deben tomar para disminuir los riesgos, como uso de casco, zapatos de seguridad, arnés, etc.

“Recibimos una serie de charlas, a través de la prevencionista (experta en prevención que trabaja en la empresa). Sobre todo, de los diferentes tipos de actividades que se realizan. Ellos acá, tienen una serie de protocolos ya establecidos, y se nos hace firmar de que si estamos en pleno conocimiento de qué faenas se van a realizar, cuáles son los riesgos que hay que considerar. Y también, mi obligación como trabajador, de guardar todas las medidas preventivas, a partir de, por ejemplo, del uso de los equipos de protección personal” (Representante parte trabajadora).

Además, los entrevistados relatan que han tenido que invertir en nuevas maquinarias (grúas y vehículos para transportar carga) y remodelaciones de sus instalaciones (ampliación de pasillos para reducir altura de apilado de las cargas).

Por último, plantean que las actualizaciones de las medidas preventivas que implementan pueden responder a la adaptación a cambios de la normativa legal, tarea que realiza el ISL por medio de capacitaciones sobre la nueva reglamentación; a su propia iniciativa a raíz de la detección de nuevos peligros; o bien, a los requerimientos de empresas mandantes.

“Porque ocurren medidas preventivas de parte del ISL, ya sea de las actualizaciones legales, Pero, también vienen medidas preventivas de parte de nosotros, que son indicadas, generalmente, a través de los trabajadores que realizan sus labores día a día. Y también, por parte de la empresa mandante, que ellos nos indican el cuidado de su carga, y qué medidas preventivas debemos tomar, para garantizar que...los trabajadores estén seguros. Y que su carga, no sufra ningún daño. Entonces, es un, un, un conjunto de cosas de tres puntos, que...con el cual vamos trabajando”. (Representante parte empleadora)

6.6.3. Vinculación con el ISL

La vinculación con el ISL se desarrolla desde el año 2012, cuando el empleador solicita asesoría técnica, la que se da por medio de las capacitaciones, aplicación de cuestionarios psicosociales a los trabajadores, mediciones de los riesgos asociados a sus actividades productivas y elaboración conjunta de los protocolos de trabajo.

Esta búsqueda por parte de la empresa, de estar en continua mejorara de sus medidas preventivas en de SST, se expresa en el gran interés y disposición que muestran para participar de todas las actividades que el Instituto convoca, incluso deteniendo para ello en muchas ocasiones sus procesos productivos. Entre estas actividades se cuentan, por ejemplo, capacitaciones con alta participación sobre gestión de riesgos, incendio de materiales

peligrosos, gestión del ruido, exposición a radiación y conocimiento sobre protocolo de vigilancia de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)⁶³.

La comunicación entre el ISL y la empresa se da hoy de manera directa a través del experto en prevención de la empresa.

Además, el trabajo conjunto realizado les ha permitido destacarse, logrando al premio “Tucapel González García” en 2014, y al programa de mejoramiento “Mipyme Activa” en torno al año 2012.

“Tradicionalmente han tenido una buena relación con el ISL, y junto al monitoreo de sus condiciones laborales, que suelen tener buenos resultados, realizan ocasionales charlas de capacitación y de prevención de riesgos. Son una empresa bien atenta a ese tipo de recomendaciones, por lo que el ISL Aysén la candidateó hace algún tiempo al premio “Tucapel González”, y también en su tiempo la presentaron al programa de mejoramiento “Mipyme Activa” del ISL”. (Experto en Prevención ISL)

6.6.4. Resultados

Entre sus principales resultados, se encuentra la disposición y actitud que presentan los trabajadores en cuanto a la importancia que le dan hoy a la seguridad y la prevención. Esto se refleja directamente en su discurso, cuando plantean que hoy tienen claridad de qué deben hacer y qué no hacer, y cuando comentan que son los mismos compañeros de trabajo los que se auto imponen las medidas de seguridad, si es que ven que alguno de ellos no las está cumpliendo al pie de la letra. Este ambiente laboral, por otro lado, se refleja en los resultados del cuestionario ISTAS 21, aplicado por ISL en marzo de 2019, y que identificó en la empresa un bajo riesgo psicosocial, destacando como un espacio de trabajo activo para el desarrollo de nuevas habilidades.

Otro resultado no menos importante, es la no ocurrencia de nuevos accidentes en las faenas, y que todos los días lleguen sin ninguna clase de consecuencia de vuelta a sus hogares.

“Mire, el hecho de que cada uno, tengamos consciencia de lo que estamos realizando, que, si no lo realizamos de manera correcta, puede haber consecuencias, incluso hasta fatales. El hecho, de no acercarse a una zona donde hay un levantamiento de objetos muy pesados, el hecho de que los compañeros se alerten el uno al otro, el hecho de que uno le recuerde al otro, “no se te olvide el casco” o “póntelo antes”, ya hay unas reacciones inmediatas, cuando alguien está haciendo algo, o no lo está haciendo en el momento”. (Representante parte trabajadores)

Por último, el haberse adjudicado el premio “Tucapel González García”, es un reflejo de los buenos resultados que ha obtenido esta empresa en cuanto a la reducción de los riesgos laborales. El hecho de ser premiado ha significado una motivación tanto para la parte empleadora, quienes año a año ha continuado realizando nuevas inversiones en maquinaria e infraestructura que haga de sus procesos productivos más seguros para los trabajadores, quienes dicen sentirse parte de un proyecto común.

⁶³ De acuerdo a documentación proporcionada por equipo regional ISL.

“El premio fue por garantizar una buena seguridad con los trabajadores. Fue más que nada, por tener una buena infraestructura, por contar con una seguridad comprometida con los trabajadores. Eso ha sido, lo que más hemos destacado” (Representante parte empleadora)

6.6.5. Lecciones y recomendaciones:

Las principales lecciones y recomendaciones que se obtienen de las iniciativas de esta empresa se relacionan con mantener una fluida comunicación, tanto entre la dirección con los trabajadores, como con las empresas mandantes.

En el caso de los trabajadores, se destaca que es con ellos con quienes se ha construido una forma de trabajo que incluye las prácticas preventivas correspondientes a las labores que deben ejecutar. En el caso de las empresas mandantes, la comunicación resulta igualmente crítica, ya que para que las prácticas preventivas resulten bien, es necesario que ambas empresas lleguen a acuerdos y que implementen las mismas metodologías de trabajo.

Uno de los principales acuerdos a los que han llegado con una empresa mandante (salmonera), ha sido el de compartir ciertos costos asociados a compra de insumos para hacer más seguras las labores de los trabajadores. Un ejemplo de esto es la compra de fajas para las embarcaciones, de forma de aumentar el tonelaje capaz de ser levantado. Estas fajas, en la voz de los entrevistados, permiten realizar las labores de manera más segura, ya que al resistir mayor peso se dañan menos las embarcaciones, evitando rupturas que pudiesen producir graves accidentes.

“Entonces, siempre es muy importante escuchar a los trabajadores, estar atentos a que, si te dicen algo, tratar de corregirlo, y hacer la inversión cuando corresponda. Y si trabajas con una empresa mandante, tener siempre la seguridad de que tú puedas hablar con tu mandante, y tratar de llegar a un acuerdo, porque la seguridad de su servicio es la seguridad también de la mandante”. (Representante parte empleadora)

Otro elemento clave, que según los entrevistados ha permitido el desarrollo de buenas prácticas preventivas, ha sido la capacitación periódica de los trabajadores. Si bien esto puede redundar en cierta reiteración en los contenidos, se destaca como un elemento que permite una mayor consciencia, por parte de los trabajadores, de los riesgos asociados a los trabajos que realizan.

“El hecho de realizar, capacitaciones constantes que algunos podrán decir “esto ya lo sé”, “esto ya aburre”. Pero el éxito que se alcanza, como decía hace unos minutos atrás, es que usted vaya a su trabajo y regrese a su hogar sano y salvo. Y es necesario hacerlo”

(Representante parte empleadora).

6.7. CASO 5: BOMBAS HIDRÁULICAS HI FLOW

Tabla 13: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Bombas Hidráulicas Hi Flow

Macrozona	Central
Región / Comuna	Región de Valparaíso / Quilpué
N° trabajadores	3
Tipo empresa	Microempresa
Rubro empresa / declarado	Suministro de bombas de agua
Origen o motivación inicial	Iniciativa propia del empleador, en base a influencia de empresa matriz.
Nombre Práctica Preventiva	Implementación de Técnica de gestión Método 6S
Resumen	<p>Hi Flow es una empresa dedicada a la venta y prestación de servicios asociadas a bombas hidráulicas, que tiene la representación en Chile de la empresa de capitales taiwaneses HCP Pump Manufacturer Co., Ltd.</p> <p>En su vinculación con el espacio empresarial taiwanés, Hi Flow ha incorporado en sus operaciones en Chile la metodología 6S. Se trata de una adaptación de la metodología de organización laboral japonesa 5S, que a los principios de orden y sustentabilidad de la fórmula original, incluye el componente de seguridad en el trabajo como principio rector de la organización.</p> <p>El uso de esta metodología les ha permitido reorganizar todo el lugar de trabajo, de tal manera de hacerlo lo más cómodo, eficiente, productivo y seguro posible.</p> <p>Si bien la experiencia proviene de una transferencia de conocimientos desde una matriz extranjera, se debe destacar el grado de implementación logrado, en una empresa de muy acotado tamaño en territorio nacional.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Hi Flow comenzó a operar el año 2018, con el fin de mantener el suministro en Chile de las bombas hidráulicas elaboradas por la empresa taiwanesa HCP Pump Manufacturer Co., Ltd⁶⁴, así como el servicio técnico asociado a esta marca⁶⁵. En nuestro país, estos productos se destinan principalmente a plantas de tratamiento de aguas y minería, así como en proyectos de construcción en general.

A septiembre de 2020 esta empresa cuenta con un staff de tres trabajadores, cuyo perfil es el de profesionales entre los 30 y los 40 años, pero tienen la expectativa de ampliarse gradualmente en los próximos años. Se debe destacar que, al ser parte de un grupo empresarial proveniente de Taiwán, cuentan con cierto grado de supervisión y control por parte de dicha organización.

En términos de impacto por la crisis económica del año 2020, Hi Flow cuenta a su favor el hecho de tener una alta vinculación con empresas de gran tamaño que no han sufrido, a septiembre de 2020, grandes restricciones en sus operaciones. Sin embargo, sí han visto una caída en sus ventas asociadas a la construcción, la que, en todo caso, representa un porcentaje menor de sus operaciones.

⁶⁴ Sitio web oficial HCP Pump. <https://www.hcppump.com/> [Disponible al 21 de octubre de 2020]

⁶⁵ Sitio web oficial Hi Flow. <https://www.hiflow.cl/> [Disponible al 21 de octubre de 2020]

6.7.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

Hi-Flow es una empresa de acotado tamaño que se dedica a la comercialización y soporte de bombas hidráulicas. Para el desarrollo de sus actividades productivas, sus trabajadores se encuentran expuestos a ciertos riesgos específicos vinculados a la manipulación de estos aparatos, tales como, por ejemplo, golpes y sobreesfuerzos musculares.

En este contexto, la empresa Hi-Flow implementó una metodología de trabajo conocida como 6S, y que corresponde a una expansión de la metodología japonesa 5S, incorporando un componente de seguridad en el trabajo⁶⁶. Esta metodología busca, a partir de seis principios, diseñar espacios de trabajo más limpios y organizados, para que trabajar en ellos resulte más eficiente y menos estresante. Estos principios, cuyos nombres originales dan nombre a la metodología⁶⁷, son:

- Clasificación (Seiri): Conservar los elementos útiles de trabajo y deshacerse de lo que no sirve.
- Orden (Seiton): Mantener todos los elementos útiles organizados, de forma que sean fáciles de encontrar cuando se necesitan.
- Limpieza (Seiso): Mantener todos los espacios y las máquinas limpias y con sus mantenciones al día.
- Estandarización (Seiketsu): Establecer normas y procedimientos en el lugar de trabajo.
- Sustentabilidad / Disciplina (Shitsuke): Establecer y ejecutar el proceso con regularidad y hacerlo obligatorio, de forma que perdure en el tiempo.
- Seguridad (*Safety*): Instalar todos los equipamientos necesarios de seguridad y hacer obligatorio su uso.

En el caso de Hi Flow, la decisión de incorporar esta práctica surgió de manera voluntaria, y no como obligación de su empresa matriz taiwanesa. En este sentido, se trata de un mecanismo de transferencia de conocimiento, a partir de la experiencia observada.

“Vino nuestro presidente de la compañía (de Taiwán), a hacer un levantamiento de cuáles eran las acciones de mejora que teníamos acá. Y nos vimos motivados a cumplir este estándar, aunque no era algo exigible, no me iba a subir ni bajar las ventas. Pero sí era necesaria, para mejorar los tiempos, por ejemplo, de inventario, los tiempos para buscar dónde están los útiles de oficina, y también mejorar la bodega, con los equipos en altura, mejorar el orden de las herramientas y cosas como ésas, que evitan que nosotros tengamos algún problema de seguridad. Y gracias a dios, durante estos dos años, no hemos tenido ningún problema grave de seguridad. Y eso fue más básicamente, lo que nos gatilló”
(Representante parte empleadora).

6.7.2. Implementación de la práctica preventiva

La metodología del 6S busca organizar el ambiente laboral de acuerdo a los 6 principios ya expuestos, por lo que una de las primeras tareas ejecutadas consistió en identificar los puntos críticos en las distintas áreas que

⁶⁶ Un ejemplo de aplicación puntual de esta metodología puede observarse en la fotografía disponible en Anexo 7.3.5.

⁶⁷ Dhouchak, D. (2017). *Review of 6S Methodology*. International Journal of Development Research, 7, 14455-14457.

forman parte de la sede de Hi Flow, en este caso oficinas, bodegas de materiales y estacionamiento de maquinarias. Luego se procedió a la clasificación, limpieza y etiquetado de cada uno de los elementos presentes en estos puntos, de forma de establecer un estándar de trabajo. De acuerdo a los entrevistados, en esta fase, se identificó un número aproximado de 40 puntos críticos.

Una vez realizada la estandarización de las instalaciones, los entrevistados declaran que debieron crear un hábito que les permitiera mantener el conjunto de reglas establecido. Para ello demarcaron y etiquetaron claramente los espacios, indicando los elementos que se guardan en cada lugar. Junto a ello, se realizó una capacitación, de forma de incorporar estos estándares como un conocimiento continuo de la empresa. De acuerdo a los entrevistados, el diseño y la implementación total de la metodología, así como su instalación como una práctica organizacional, tomó alrededor de un año.

“El método “5S” se basa en mantener la organización, la limpieza y el orden. Por ejemplo, el taller, el orden de las herramientas, tenerlas delimitadas con nombre, para saber dónde está una llave, y dónde la tengo que dejar luego de que yo la termine de usar. Asimismo, también dónde estacionar el elevador, la grúa horquilla. En términos de oficina, dónde conseguir los elementos de papelería, sin tener que estar buscando por todos lados, o andar preguntando, lo que significa un ahorro de tiempo. Pero básicamente es eso, nosotros identificamos alrededor de 40, 42 puntos, de los cuales fuimos mejorando en una escala de lo más crítico a lo menos crítico, y, fuimos dando prioridades, y lo fuimos arreglando. Y así, logramos reducir, por ejemplo, un análisis de inventario, de reducirlo prácticamente un día, a reducirlo dos horas en un día. Y así, nosotros aplicamos todo esto”. (Representante parte empleadora)

Para la continuidad de la práctica, se incluyó la instalación de una serie de afiches recordatorios, de forma reforzar continuamente las reglas establecidas por el método. Estas reglas hacen referencia a los lugares donde deben ir cada uno de los elementos de trabajo (artículos de oficina, documentos de trabajo, cables, etc.) que hacer en caso de determinadas situaciones de riesgo (terremoto, incendio, etc.), procedimientos escritos para la realización de ciertas funciones (procesos de facturación, revisión de equipos y maquinaria eléctrica), los EPP que se deben utilizar en cada área de la empresa (cascos, zapatos de seguridad, audífonos, etc.), lo que se debe hacer a principio y final de cada jornada laboral para mantener el orden (dejar siempre los elementos en el mismo lugar, preocuparse que el espacio de trabajo se mantenga siempre limpio, etc.), así como el cuidado que se debe tener con los diferentes maquinarias a utilizar (cada cuanto tiempo hacer mantenimiento de equipos).

Como herramienta de apoyo, se realizan reuniones periódicas donde se evalúa la aplicación del modelo, para identificar posibles falencias y espacios de mejora. En estas reuniones también participa un experto en prevención de riesgos que han contratado para asesorarlos.

“Lo más importante de hacer todas estas cosas, es hacerle un seguimiento y control. Y esto nosotros, lo vamos haciendo con reuniones trimestrales, en donde vamos revisando nuevos puntos, para mejorar con las “6S”. Por ejemplo, tuvimos que controlar hace poco nuestro taller con la incorporación de nuevas herramientas y más máquinas. Tuvimos que asignarle un lugar y etiquetarlo” (Representante parte empleadora)

6.7.3. Vinculación con el ISL

El vínculo con el ISL partió desde el inicio de Hi Flow, ya que la empresa solicitó apoyo al Instituto para adecuarse al estándar preventivo que rige en Chile. A partir de ese momento el vínculo se ha mantenido en el tiempo.

De acuerdo a los actores entrevistados, el experto en prevención del ISL les ha ayudado a hacer un diagnóstico de las condiciones preventivas, y ha colaborado con la realización de charlas de seguridad. Junto a ello, destacan la implementación en conjunto de acciones asociadas al método de las 6S.

“EL ISL también fue parte de las “6S”, de identificar parte de las mejoras, dónde viene el extintor, a qué altura, dónde colocar los signos de evacuación, los elementos de seguridad, hicimos un mural informativo, donde también colocamos un poquito de información de bienestar laboral”. (Representante parte empleadora)

6.7.4. Resultados

El método 6S ha permitido a Hi Flow mantener un orden, un flujo de trabajo, y un control estructurado de todos los procesos. De esta manera han logrado reducir los riesgos a los que están expuestos diariamente, además de darles mayor confort y organización a su espacio laboral. Esto mismo ha generado una percepción de mejora de sus condiciones de trabajo y por ende del bienestar emocional de los que forman parte de la empresa.

“En términos de seguridad la aplicación de las “6S” ha evitado el riesgo de atrapamiento por maquinaria, por movimiento de elementos, la caída de objetos ha evitado también riesgos laborales relacionados a ergonomía, por ejemplo, ya que tenemos un espacio para él apoya muñeca del mouse”. (Representante parte trabajadora)

Además, como plantean los entrevistados, el método de las 6S, al preocuparse del orden y el autocuidado de los trabajadores, les ha permitido trabajar de manera más eficiente, ya que no sólo se agilizan las tareas y se reducen los riesgos, sino que perciben que con la aplicación de estos estándares han logrado niveles de productividad mayores.

“En términos de prevención, yo creo que esto a nosotros nos ayuda a trabajar con el autocuidado. Y por, sobre todo, como somos pocos, pero somos capaces de darle soporte a muchos clientes. Trabajando mucho con el autocuidado, aplicando las “6S”, podemos dar abasto. Si no tuviéramos las “6S”, si no tuviéramos el autocuidado, sería un desorden total, en donde se necesitarían muchas más personas, para hacer este trabajo, que como lo estamos haciendo ahora”. (Representante parte empleadora)

6.7.5. Lecciones y recomendaciones

Las personas entrevistadas valoran la aplicación de la metodología, en cuanto permite, no solo prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino también trabajar en un espacio que se encuentra bien delimitado, ordenado, y con elementos propicios y cómodos para el trabajo. De esta forma, declaran, por un lado, poder

realizar más tareas en menor tiempo, y por otro, que trabajar en un espacio bien acondicionado, pareciera favorecer la salud mental y el rendimiento de los trabajadores.

“Yo les diría, que deben hacerlo, es algo que va a mejorar mucho el tiempo, la energía, y la moral de sus trabajadores, mediante la organización, y la aplicación de las “6S”.
(Representante parte empleadora)

Finalmente, una de las mayores ventajas que, señalan, tiene la implementación de este modelo, es que si bien requiere de una inversión importante de tiempo, no tiene costos monetarios significativos en la mayoría de los casos.

“Se necesita aplicar, o por lo menos, tener conocimiento de que hay formas mejores de realizar tu trabajo diario, para tener un mejor desempeño. Y muchas de estas mejoras, ni siquiera requieren inversión monetaria, solamente necesitan un poco de tiempo y también participación de los trabajadores, para que logren una organización completa, y así funcionar dentro de su empresa. Y es una excelente opción de mejora”. (Representante parte empleadora)

6.8. CASO 6: LABORATORIO DENTAL FRANCESETTI LTDA.

Tabla 14: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Laboratorio Dental Francesetti Ltda.

Macrozona	Norte chico
Región / Comuna	Región de Coquimbo / La Serena
N° trabajadores	2
Tipo empresa	Microempresa
Rubro empresa / declarado	Servicios sociales y de salud / Laboratorio dental
Origen o motivación inicial	Iniciativa propia del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Control de exposición Sílice - PLANESI
Resumen	<p>Laboratorio dental Francesetti es una empresa familiar, de larga trayectoria, dedicada a la manufactura de piezas dentales. En este espacio, existe un riesgo visible para los trabajadores asociados a la presencia de material particulado en suspensión.</p> <p>Para reducir el impacto en la salud de las personas, esta empresa construyó tempranamente cubículos aislados de trabajo, así como un sistema de aspiración, de forma que el polvo no se expandiese más allá de los puntos específicos de trabajo. Junto a ello, se ha mantenido comunicación directa con el equipo regional de ISL, para mantenerse al día en la normativa de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Laboratorio Dental Francesetti es una empresa familiar de La Serena que existe desde hace cerca de 40 años, y que se dedica a la fabricación de prótesis e insumos dentales para odontología. En este contexto, sus principales clientes son dentistas y centros dentales, que demandan estas piezas como prótesis para sus pacientes. En términos organizacionales, se trata de una microempresa familiar, donde trabaja el fundador de la empresa, junto a una de sus hijas, quien con el tiempo tomó el liderazgo del negocio.

En el contexto de la crisis del año 2020, los entrevistado señalan un impacto inicial en sus solicitudes de trabajo, pero que ya al mes de septiembre 2020 se encuentra normalizado.

6.8.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La fabricación de piezas dentales es una actividad que produce mucho material particulado en suspensión, como consecuencia de los procesos y maquinarias utilizadas. Este material particulado es principalmente sílice y óxido de aluminio, los que son tóxicos para la salud de las personas. Si bien desde el año 2009 esto se encuentra normado por el protocolo asociado al Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI)⁶⁸, Laboratorio Francesetti desarrolló su actual práctica de manufactura en espacios seguros hace alrededor de 20 años.

El origen de la práctica preventiva surge a partir de la experiencia adquirida por el propio fundador del Laboratorio, quien como laboratorista dental por más de 50 años, fue testigo del desarrollo de enfermedades profesionales por parte de trabajadores que realizaban funciones en este rubro, y que se asociaba principalmente al polvo en suspensión. Por este motivo, decidió investigar acerca de qué tipo de maquinarias de aspiración podría incorporar en sus procesos, de tal manera de disminuir al máximo el riesgo de exposición a estos componentes tóxicos, que incluso tenían un impacto visual evidente en la infraestructura donde se desarrollaban estas actividades.

“Nosotros para no mantener tanto ese polvo en suspensión, empezamos a trabajar con un sistema de aspiración, para que eso, no llegara aspirarlo yo. Además, implementamos el usar la mascarilla y una caja en donde se trabajaba, donde iba directo la aspiración. Lo que pasa, es que nosotros de siempre, hemos usado aspiración por lo mismo, porque en el laboratorio dental cuando uno desgasta ciertos materiales, es demasiado el polvo en expansión que hay. Entonces, uno tiene que usar un sistema de aspiración, que permita que eso no quede en el aire, porque contamina los materiales”. (Representante parte empleadora)

6.8.2. Implementación de la práctica preventiva

La práctica preventiva, que les ha permitido disminuir la cantidad de material en suspensión en el ambiente, fue diseñada por el propio dueño de Laboratorios Francesetti, y consistió en la construcción de unos cubículos de vidrio especialmente ideados para trabajar en la elaboración de los insumos de prótesis dentales. A estas cajas para trabajar se les incorporó un sistema de aspirado, lo que permite deshacerse de gran parte del material contaminante.

⁶⁸ El Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI) es una iniciativa liderada por el Ministerio de Salud, que busca controlar la exposición a sílice por parte de los trabajadores, de forma de erradicar las enfermedades asociadas a este material. Para ello, cuenta con un protocolo de vigilancia, que es parte de las herramientas utilizadas por los expertos del ISL durante sus visitas preventivas a empresas.

Cabe destacar que, hoy en día, los laboratorios dentales por normativa deben utilizar algún sistema de aspiración del material en suspensión, sin embargo, no todos tienen un sistema que incluya cubículos individuales de trabajo con sistema de aspiración directo, como es el caso de este laboratorio dental.

“Entonces, construimos unas cajas que tienen vidrio, y por detrás se conecta la aspiradora. Entonces, eso permitió que no hubiera tanto polvo en el ambiente, y que pudiéramos mantener más limpio. Y es un cubículo, reduciendo el espacio donde se pudiera aspirar con mayor facilidad. Fue súper fácil, porque se hacía un círculo en un lugar, o en estas cajas que te digo yo que se construyeron, y, permitió que la aspiración fuera súper fácil de realizar. No se necesitó mayor tecnología, ni aparataje, más que el orificio para que el ducto pudiera entrar y salir con facilidad, y poder hacer un aseo de la aspiradora, y de la caja por dentro. Y más que todo, eso”. (Representante parte empleadora)

Inicialmente el sistema se construyó con aspiradoras comunes que estaban en el mismo lugar de trabajo, lo que tenía como desventaja que emitían mucho ruido. Con el tiempo este sistema fue siendo perfeccionado, incorporando aspiradoras más especializadas. Esto permitió emitir menos ruido y hacer más eficiente la aspiración.

En cuanto a los costos de implementación, los entrevistados plantean que no fueron muy altos para ellos frente al beneficio obtenido.

“Esas aspiradoras estaban en un subterráneo lo que hacía que el ruido que emitían fuera prácticamente silenciado. Y tampoco nos influyó tanto económicamente implementarlo, o sea, yo te estoy hablando que no fueron más de 400 mil pesos en puro hacer esa implementación” (Representante parte empleadora)

6.8.3. Vinculación con el ISL

El vínculo con el ISL comenzó en torno al año 2012, y lo primero que hicieron fue visitar el laboratorio junto al Servicio Nacional de Salud, para hacer un estudio de medición de la exposición del material en suspensión en el ambiente, ya que esto ayudaría a evaluar el sistema de aspirado diseñado por el empleador. A partir de ello, el Instituto sugirió ciertas medidas para mejorar la higiene del lugar y la salud de los trabajadores, como el lavado de manos, cara y ropa de trabajo, mantención de los filtros y sistemas de aspirado, y capacitaciones sobre exposición a Sílice.

Además, el laboratorio junto al ISL han trabajado en la implementación de otras prácticas preventivas que no estaban consideradas inicialmente, como son:

- Actualización del reglamento higiene y seguridad.
- Realización de sanitización en áreas de trabajo.
- Capacitación en uso de extintores, uso de EPP (mascarillas, guantes, etc.) y procedimientos de cómo actuar ante emergencias.
- Demarcación de zonas y vías de evacuación.

“Nos pusieron además un aparato en horas de trabajo, y con eso, ellos medían el polvo en suspensión, y la proximidad que nosotros emanábamos. Las mediciones se hicieron hace como 7 u 8 años, y lo primero, fue el decir que teníamos algunas falencias, aun teniendo aspiración, teníamos niveles que podíamos bajarlos haciendo algunos arreglos al laboratorio, lo que no requería grandes inversiones”. (Representante parte trabajadora)

6.8.4. Resultados

Los resultados obtenidos, de acuerdo con la última medición de agente Sílice efectuada el 2017, presentaron valores inferiores al 50% de acuerdo al valor del Limite Permissible Ponderado. Ello quiere decir que presentaban bajo nivel de riesgo en cuanto a la exposición a este agente, lo que implicaba que no era necesario efectuar exámenes de salud a sus trabajadores⁶⁹. Esto resulta de relevancia, considerando que se trata de una empresa que trabaja con materias primas con alto contenido de cuarzo⁷⁰.

Más allá de la disminución de los agentes tóxicos en el ambiente, la mejora en el sistema de aspiración, y las medidas de higiene establecidas, los entrevistados destacan el hecho de que la empresa realizó sus primeras acciones preventivas de manera intuitiva y voluntaria, antes de que formara parte de la normativa. Con estas acciones mejoraron sus procesos de trabajo, pero también la calidad de vida y salud de quienes trabajan en esos espacios. Estas iniciativas les ha hecho ser premiados en tres oportunidades por el Consejo Nacional de Seguridad en diferentes categorías.

“Entonces en las mediciones posteriores, empezamos a ganar los premios porque efectivamente habían bajado bastante. Optimizamos los recursos que teníamos, mejorar flujos de aire, ruidos, aplicamos maquinaria nueva y más moderna, y nos han premiado 3 años consecutivos por mantener los índices de contaminación bajos” (Representante parte trabajadora)

6.8.5. Lecciones y recomendaciones

Cómo principal recomendación, los actores entrevistados plantean que se debe informar mejor sobre la toxicidad del material particulado que se produce en los laboratorios dentales. En ese sentido, señalan que si los trabajadores de este rubro tuviesen más información acerca de los peligros de utilizar estos materiales sin tomar todas las precauciones, muchos más laboratorios desarrollarían iniciativas para mitigar sus efectos.

Por otro lado, según los entrevistados, el costo económico de lo que implica implementar un sistema de aspirado como el que ellos tienen, debe pasar a segundo plano frente a la salud de las personas. En ese mismo sentido, el aporte que busca hacer el laboratorio en esta materia es estar siempre relatando a sus cercanos del rubro dental sobre las ventajas de utilizar estos sistemas con cubículos individuales con sistema directo de aspiración.

⁶⁹ ISL (2017). Informe técnico Evaluación cuantitativa de riesgo por exposición ocupacional a polvo de sílice libre cristalizada.

⁷⁰ ISL (2015). Informe técnico Evaluación cualitativa de sílice libre cristalizada.

“Aquí falta mucho la verdad, es que falta demasiada educación con respecto a eso. La implementación pasa por una cosa económica, y no se dan cuenta, de que no siempre lo económico es lo primordial, porque tú puedes hacerlo de distintas maneras. De hecho, nosotros en ese sentido con los más conocidos nuestros, con los que más tenemos afinidad, hemos conversado lo que pasó, lo que se hizo con la Vicky (experta ISL). Y hemos podido sugerirles que mantengan una mayor aspiración, porque eso les va a servir por su salud, por el polvo, por la contaminación de los otros materiales. Y dentro del círculo pequeño que nos relacionamos, ha tenido una buena llegada”. (Representante parte trabajadora)

6.9. CASO 7: AGROFORESTAL DÍAZ CALDERÓN SPA

Tabla 15: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Agroforestal Díaz Calderón SPA

Macrozona	Central
Región / Comuna	Región del Libertador Bernardo O'Higgins / Marchigüe.
N° trabajadores	10
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Industrias Manufactureras, Aserradero de madera.
Origen o motivación inicial	Iniciativa del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Desarrollo de cultura preventiva en contexto de crisis
Resumen	<p>Agroforestal Díaz Calderón es una empresa dedicada principalmente a la actividad de serrería, luego de un incendio forestal que los obligó a transitar hacia una actividad distinta a su original rubro forestal.</p> <p>El inicio de sus actividades en un nuevo rubro fue acompañado de una preocupación inicial por incorporar la seguridad y salud en el trabajo en el modelo de negocios de la empresa, invirtiendo en maquinaria más moderna y segura, así como en la conformación de un comité paritario y la incorporación de un asesor experto en prevención. Estas actividades, junto al acompañamiento permanente del equipo regional del ISL, han dado forma a una cultura laboral centrada en la seguridad y salud de sus trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

La empresa Agroforestal Díaz Calderón opera en la comuna de Marchigüe como aserradero de madera, luego de que el empleador se dedicara por años a la extracción forestal como persona natural. Esta ampliación de rubro fue consecuencia de los incendios que afectaron a la región de O'Higgins en enero de 2017, evento en el cual la empresa perdió prácticamente toda su inversión.

A partir del siniestro, la empresa debió reinventarse, para lo cual postularon a fondos de SERCOTEC, CORFO y otros organismos públicos especialmente focalizados para las MIPYMES afectadas, los que les permitió volver a funcionar. Actualmente cuentan con 10 trabajadores, mayoritariamente hombres entre 30 y 60 años, que viven en zonas cercanas a la operación de la empresa.

A diferencia de otras empresas, los entrevistados señalan no haberse visto mayormente afectados por la crisis económica del año 2020. En particular, comentan que si bien vieron una baja en las ventas entre los meses de marzo a mayo 2020, a partir de junio hasta septiembre sus ventas han aumentado en comparación a los mismos meses del año anterior.

6.9.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

Agroforestal Díaz Calderón es una empresa que se dedica al rubro aserradero, que se caracteriza por un riesgo de accidentes laborales asociados a cortes, amputaciones o golpes asociados a maquinaria o piezas de madera, así como también a ruido producto del proceso productivo⁷¹. Por este motivo, se trata de una actividad expuesta a regulaciones en términos de ruido⁷² y de los EPP requeridos para su desarrollo⁷³.

En este contexto, el inicio de las operaciones en un rubro nuevo, así como el apoyo de reconversión obtenido de parte de SERCOTEC y CORFO luego del incendio forestal que les afectó, significó una oportunidad no sólo de mantener una actividad económica, sino también de comenzar a realizarla con todos los elementos de protección que requería este nuevo rubro.

Uno de los primeros pasos para este desarrollo fue la compra de nueva maquinaria, lo que fue acompañado inmediatamente de los elementos de protección personal necesarios para minimizar los riesgos asociados a su uso. Entre estos elementos se cuentan protectores de ruido, guantes, zapatos de seguridad, protector solar, así como herramientas de uso general, como extintores de incendios.

“Trabajábamos con dos máquinas, y actualmente, tenemos cuatro. Se reemplazaron métodos antiguos de trabajo, que eran con tractor, mover máquinas con tractor, y hoy ya tenemos todas las máquinas con motores eléctricos. Era peligroso trabajar con otras máquinas, ahora hay menos peligro, no quiere decir que no haya riesgos, pero es menos peligroso ahora. Lo que nos movió mucho a hacer estos cambios, desde el minuto cero digamos, proyectándonos a esto, es el tema del protocolo ruido, ya que nosotros con las máquinas antiguas teníamos mucho ruido, y hoy como estamos con el protocolo a nosotros nos hacen mediciones. Y ya en estos 3 años hemos tenido dos estudios, estudios que a nosotros nos han llevado a definir, por ejemplo, cuáles son los protectores que nosotros necesitamos. Hemos bajado considerablemente el nivel de ruido”. (Representante parte empleadora)

La reinención los llevó a planificar desde el inicio sus nuevas actividades, lo que sumado a la articulación inicial con organismos estatales, les significó una oportunidad para incorporar máquinas de corte más modernas, con sus respectivos equipos de protección. Esto fue acompañado, además, por las capacitaciones necesarias para hacer uso de estas nuevas herramientas de trabajo.

⁷¹ Un ejemplo del ambiente en que se desarrolla la actividad de corte de madera puede observarse en Anexo visual 7.3.6.

⁷² Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR) del Ministerio de Salud, asociado al desarrollo de Programas de Vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo.

⁷³ Ministerio de Salud. Reglamento sobre Elementos de Protección Personal de Uso Laboral.

6.9.2. Implementación de la práctica preventiva

Junto a la inversión inicial en maquinaria e implementos de protección personal, la empresa puso en práctica un esquema de trabajo basado en reuniones diarias organizadas por el encargado de recursos humanos. En estos encuentros, se indica a los trabajadores las labores a realizar durante el día, así como los riesgos asociados a esas actividades. De esta forma, se busca orientar el trabajo diario, con los respectivos elementos de protección personal a utilizar (cascos, guantes, audífonos, zapatos de seguridad, entre otros). Luego, antes de comenzar a trabajar, se realiza una revisión de las maquinarias para ver que todo se encuentre en orden.

“Lo primero en las prácticas, en las mañanas son las charlas de seguridad y de planificación del día, luego revisar las máquinas, que esté todo en buen estado, niveles de aceite, y todas esas cosas. Y lo otro también es que el EPP a utilizar tiene que estar en buenas condiciones, que esté todo en perfecto estado”. (Representante parte empleadora)

La inversión en infraestructura, así como las reuniones diarias de organización del trabajo, han sido acompañadas por el equipo regional del ISL, quienes han proporcionado capacitación con respecto a manejo de extintores, uso de EPP y qué hacer en caso de emergencias. Junto a ello, han guiado la demarcación de zonas de seguridad, así como la incorporación de señalización en vías de evacuación.

En términos de seguimiento normativo, la empresa también ha recibido, por parte del ISL, evaluaciones de riesgo para cada puesto de trabajo (Derecho a Saber), e implementado protocolos ambientales como PREXOR (ruido) y de Vigilancia de Riesgos Psicosociales⁷⁴.

“Desde el momento que una persona ingresa a trabajar con nosotros, cuenta con todos los derechos; el reglamento interno de nosotros, el derecho a saber, y los riesgos potenciales de su trabajo. Y a la vez, le entregamos también todos los elementos de protección personal, que necesita. Nosotros tenemos en nuestro registro por cada puesto de trabajo, una evaluación de riesgo, y esto, es lo mismo que le damos a conocer a las personas para el puesto que viene”. (Representante parte empleadora)

6.9.3. Vinculación con el ISL

De acuerdo a los entrevistados, la empresa ya contaba con vínculos con el ISL desde antes de convertirse en aserradero. Sin embargo, es desde esta última etapa en que el trabajo de prevención comenzó a realizarse de manera más sistemática. Desde entonces, todos sus trabajadores han participado de las capacitaciones, mediciones y aplicación de protocolos por parte del Instituto.

⁷⁴ El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es un instrumento que busca evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de una empresa. Tiene como objetivo entregar las orientaciones técnicas para medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas con la salud mental de los trabajadores.

“Esto fue participativo, ya que el ISL nos pide a nosotros colaboración; y en todo lo que es documentación, protocolos, participa la gente. Es activa la participación, y siempre estamos teniendo charlas, por ejemplo, si la gente tiene dudas sobre el ruido, nosotros siempre generamos una instancia en que nos podamos juntar. Y el prevencionista del ISL con el que trabajamos nos dice “ya, voy a ir a una visita, voy a hacer tal cosa, ya, ningún problema” y todo se coordina. Posterior a eso, me dice, en dos meses más voy a hacer una visita, y quiero que hagamos esto otro, ésa es la forma de trabajar. Es más que nada una previa coordinación más que pedirles que ellos nos visiten”. (Representante parte empleadora)

De acuerdo al experto del ISL entrevistado, resulta destacable la disposición por parte de la empresa para participar de las actividades a ser ejecutadas en sus espacios. En este sentido, plantea que no es común que una pequeña empresa detenga todo su proceso productivo para capacitar a sus trabajadores, como lo hace Agroforestal Díaz, sobre todo considerando la experiencia reciente del incendio forestal, con el estrés asociado a la urgencia de la reactivación productiva.

6.9.4. Resultados

A partir de la incorporación de la nueva maquinaria, así como los aprendizajes logrados desde su reconversión productiva, los entrevistados perciben una reducción en los riesgos de caída, atrapamiento y corte, así como también potenciales problemas de audición en sus trabajadores. Además, cuentan, han tendido a desarrollar una especialización en los puestos de trabajo, por lo que los encargados de hacer andar y operar cada una de las máquinas se han capacitado especialmente para ello. Estas acciones han contribuido a generar la percepción de trabajar en una empresa segura, dentro de un rubro que no siempre lo es.

“Con las otras máquinas, si fallaba el tractor o se quedaba sin petróleo, se podía quedar un palo atrapado, y ahí muchas cosas pueden pasar. Y entonces cambiando al motor eléctrico, por ejemplo, reducimos el riesgo de impacto, de que se puedan tropezar, de que se pudiera chocar con el tractor, y es mucho mejor con el tema de los ruidos. Entonces, hay muchas cosas que nos han cambiado, el tema de la manipulación del tractor también, el tractor lo teníamos que sacarlo, ponerlo, sacarlo, ponerlo, y el motor eléctrico, no po, el motor eléctrico lo manipula solamente el maestro de la máquina con su tablero eléctrico, mucho más fácil, más seguro”.

Otro resultado es el cambio en la actitud o disposición de los trabajadores, quienes han incorporado como algo propio las normas y prescripciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, se destaca que no sólo hacen un uso adecuado de los EPP, sino que también exigen contar con ellos para el desarrollo de sus labores.

“Si algo falla aquí, uno lo pide y lo dan. Y como siempre se dice en las charlas si algo falla, si tiene un guante en mal estado, lo tiene que pedir, viene el trabajador y lo pide, y está todo a disposición, antes no, porque antes, por ejemplo, yo trabajaba en lo que es parte de cerro, de bosque, y era diferente, porque si se hacía tira un guante años atrás, no estaba po. En cambio, aquí, ahora está todo, si uno necesita fonos, si están en mal estado, los cambian, guantes también, el zapato de seguridad, que también es importante, también está”. (Representante parte trabajadora)

6.9.5. Lecciones y recomendaciones

La principal recomendación, por parte de Agroforestal Díaz Calderón, para lograr el éxito en las prácticas preventivas, va en la línea de que las empresas deben establecer un trabajo conjunto y continuo con su Organismo Administrador. En este sentido, los entrevistados aconsejan que sean las mismas empresas quienes se acerquen a sus OA, sea el ISL u otras organizaciones, para solicitar asesoría en materia de prevención, ya que no es algo que todos conozcan. A través de esta acción, señalan, las empresas pueden identificar sus falencias, y así desarrollar un plan de trabajo que incluya capacitaciones, evaluaciones de riesgo, creación de protocolos de seguridad, e incorporar todas las herramientas necesarias para mejorar su seguridad laboral.

“La recomendación es a ejercer presión a las mutualidades que tengan las demás empresas. Porque si bien, nosotros tenemos una estrecha relación, y una muy buena relación con el ISL no pasa lo mismo en otras empresas y sus mutualidades. (Representante parte empleadora)”

Como lección aprendida plantean la importancia de inculcar el valor de la seguridad laboral a los trabajadores, para lo cual debe haber mucha disposición de parte de los empleadores a tomar medidas y dedicar el tiempo suficiente a estas materias.

“La disposición de parte de los dueños, inculcarle a la gente, que esto es por todos. No solamente, por nosotros como empresa, porque tenemos que hacerlo como protocolo, sino que entiendan que es un tema de prevención y todo, es un tema que hay que abordarlo con responsabilidad y preocupación”. (Representante parte empleadora)”

6.10. CASO 8: CONSTRUCTORA MORALES HERMANOS LTDA.

Tabla 16: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Constructora Morales Hermanos Ltda.

Macrozona	Sur
Región / Comuna	Región de los Ríos / Panguipulli
N° trabajadores	20
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Construcción, especialmente segundas viviendas.
Origen o motivación inicial	Iniciativa Particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Promoción de líderes en prevención
Resumen	<p>Constructora Morales Hermanos es una empresa de construcción, que se orienta principalmente a la construcción de segundas viviendas en paisajes naturales del sur del país.</p> <p>Dentro de sus actividades productivas, la empresa cuenta con una práctica que consiste en el desarrollo de líderes de prevención; trabajadores de experiencia que cuentan con vocería y capacitación en prevención en sus faenas. Su función principal es estar a cargo de hacer que todos los trabajadores de la obra cumplan los protocolos establecidos, utilicen los EPP necesarios y canalicen las necesidades de prevención al experto de prevención de la empresa. De esta forma, es una</p>

	práctica que reduce los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, a la vez que hace partícipe a los trabajadores de su desarrollo.
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Constructora Morales Hermanos se formó el año 2010, dedicándose principalmente a la construcción de segundas viviendas en la Región de Los Ríos. Sus obras se suelen ejecutar en lugares alejados, como orillas de lagos y bosques, donde sus futuros ocupantes buscan comodidad en medio de la naturaleza. Estos proyectos, que en ocasiones requieren de importantes esfuerzos logísticos, se desarrollan principalmente entre marzo y diciembre, antes del periodo de ocupación de verano de estas viviendas⁷⁵. Los meses de enero y febrero se utilizan, por otro lado, para la planificación de obras, así como para preparar los terrenos y adquirir los materiales necesarios, los que en ocasiones pueden ser de un alto nivel de sofisticación.

A septiembre de 2020 cuentan con alrededor de 20 trabajadores, mayoritariamente hombres con una edad promedio de 40 años, pero en ocasiones han llegado a tener casi 100 trabajadores subcontratados o con contratos directos, según la demanda requerida por sus proyectos. En estos equipos se cuentan conductores, encargados de bodegas, distribución y administración de materiales, así como también los usuarios de la maquinaria de construcción.

La incorporación de trabajadores a la obra es gradual. Se comienza con un equipo reducido a 8 a 10 personas para realizar las fundaciones, luego se contrata a los enfierradores, para luego proceder a la tabiquería. Posteriormente llegan los eléctricos y gásfifers, y a medida que avanza la construcción, se necesitan personas para trabajar las maderas, instalar las cerámicas, construir los muebles interiores y otros elementos de la vivienda, así como para realizar los trabajos de paisajismo del entorno.

Como efecto de la pandemia por Covid-19 la empresa ha visto reducidas sus obras. En ese sentido, al mes de septiembre 2020 planteaban estar trabajando a un 70% de su capacidad, sobre todo por el corte en las cadenas de distribución de materiales.

6.10.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

El año 2013 la empresa recibió una multa por incumplimiento de la normativa establecida en el Código del Trabajo. Este hecho significó un punto de inflexión en su visión con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, por lo que decidieron solicitar asesoría al ISL para que los ayude a regularizar esta situación y, junto a ello, contrataron a un experto en prevención de riesgos como parte de la empresa, de forma de tener un monitoreo permanente con respecto a su nivel de cumplimiento normativo.

Entre las primeras medidas que se tomaron para regularizar la situación, fue formalizar la contratación de todos los trabajadores, de tal manera de que ante cualquier problema estuviesen cubiertos por el seguro de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, este proceso, de mínimo cumplimiento normativo, no estuvo exento de problemas, ya que implicaba aumentar los ingresos formales de los trabajadores, haciéndoles

⁷⁵ Material visual de esta empresa disponible en Anexo 7.3.7

temer por la posibilidad de perder beneficios del Estado. Este temor llegó al punto de que algunos trabajadores prefirieron renunciar.

“Nosotros tuvimos una fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, y nos pasaron una multa, y el ISL nos tuvo que orientar como para regularizar la situación a la que nos encontramos. De los trabajadores de ese entonces pocos tenían contrato de trabajo, alrededor del 30% de la gente. Ahí surge la pregunta ¿A quién cuida? Porque la ley; bueno, ahora se ha modificado, pero en aquel entonces, te decía claramente que tú tienes que cuidar, a la persona que está contratada, y es la persona por la que tú pagas el seguro mensualmente. En este caso, no teníamos eso, entonces, había que primero partir, haciendo los contratos de trabajo, pero ahí muchos no querían contrato de trabajo, por temor a perder ciertos beneficios del Estado, algunos se fueron en ese momento”. (Representante parte empleadora)

Luego de la formalización de los trabajadores, se prosigue al desarrollo de un plan de prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, que incluye, principalmente, golpes, caídas, cortes, sobreesfuerzos, proyección de partículas, exposición a sílice y exposición a ruido. Esto resulta de relevancia, además, por la localización de las obras de la empresa, que en ocasiones ocurre en lugares de difícil acceso.

Por otro lado, la incorporación de un experto en prevención permitió guiar las inversiones en materia de seguridad laboral de la empresa. De esta forma, se mejoraron los bidones de agua, se compró ropa especial por el tipo de trabajo y se mejoraron los andamios, por mencionar algunos de los cambios realizados durante este periodo. También se elaboraron planes de emergencia y procedimientos por cada tipo de labor, y se desarrolló un plan anual de capacitaciones a los trabajadores. Junto a la supervisión de las obras, este profesional también dirige la capacitación de los líderes de prevención, que son aquellos trabajadores en quienes recae un mayor protagonismo en materia de prevención dentro de las obras.

La mejora en las prácticas laborales dentro de la empresa no estuvo exenta, sin embargo, de dificultades. Así como el inicio del camino de hacer de la prevención de riesgos una preocupación más cotidiana estuvo marcado por la multa por infracción a la normativa establecida en el Código del Trabajo, la ocurrencia de un accidente laboral, resultó ser un estímulo para avanzar de manera más decidida en materias de prevención de riesgo.

“Nosotros al segundo o tercer año tuvimos lamentablemente un accidente, en términos de una obra, un accidente grave de una caída. Entonces, ahí nos dimos cuenta de lo importante y lo valioso, que es cumplir con la normativa legal, que el trabajador haya estado contratado, de que el trabajador se le hayan pagado sus imposiciones. Tanto así, que él tuvo una recuperación larga, mucho más de lo que duró la construcción de la casa, y el trabajador hoy en día está bien. Pero ése fue, como el golpe de gracia, para entender de lo que estábamos haciendo, era lo correcto”. (Representante parte empleadora)

6.10.2. Implementación de la práctica preventiva

Una de las primeras acciones que realizó el experto en prevención contratado por Constructora Morales fue la elaboración de protocolos de trabajo para las distintas funciones que se realizan en la obra (carpintero, albañil, electricista, entre otros). Estos protocolos incluyen los riesgos asociados a estas labores (cortes, golpes, caídas, atrapamiento, etc.), así como los EPP necesarios de utilizar (cascos, guantes, zapatos de seguridad, arnés, antiparras, etc.), de forma de estandarizar las distintas funciones y requerimientos de las obras desarrolladas por la empresa.

“Por ejemplo, nosotros en la construcción, como yo tengo un procedimiento para nuestros carpinteros, qué es lo que hace el maestro carpintero, ya, cómo debe cuidarse, su elemento de protección, ésas son sus funciones. Tengo, por ejemplo, mecánicos, para los vehículos, para las maquinarias. Entonces, estoy segmentando sus labores”. (Representante parte empleadora)

De acuerdo al experto en prevención de la empresa, la estandarización de las obras a través de protocolos fue un primer paso, pero resultaba insuficiente para efectos de interiorizar la prevención de riesgos en la cultura organizacional de la empresa. La supervisión permanente en terreno, por otro lado, tampoco resultaba factible. Frente a ello, se diseñó e implementó un nuevo mecanismo, consistente en la formación de “líderes en prevención”.

Esta iniciativa se desarrolló a partir de la elección, por parte del empleador y del experto en prevención de la empresa, de un trabajador con experiencia, y que a la vez tuviera una buena relación con los demás trabajadores de la obra. En términos de perfil, por lo general se trata de capataces o jefes de obra. Una vez hecha la selección, este trabajador es capacitado en materias de prevención, de tal manera de poder realizar la supervisión de la seguridad laboral de la obra en la que trabaja, según los protocolos establecidos previamente por el experto en prevención.

“Dentro de la construcción en sí, las faenas son importantes, y en cada faena hay un líder de prevención de riesgos que hace las veces de educador en terreno de los temas preventivos. Este encargado o líder de prevención es el que da las instrucciones para desarrollar el trabajo de la mejor forma posible. Además, Manuel Cuevas (experto en prevención de la empresa) está en permanente contacto con los trabajadores, siempre está en terreno. (Experto en prevención ISL)

Junto a las acciones realizadas al interior de la empresa, los entrevistados señalan, además, que el ISL ha tenido un importante rol en la capacitación de los líderes de prevención, organizando variadas capacitaciones con respecto a materias legales (uso de EPP, cursos de primeros auxilios, construcción de mapas de riesgo, entre otras), así como en invitarles a participar de la iniciativa “ConstruYO Chile”⁷⁶, organizada por el instituto.

⁷⁶ El Programa “ConstruYO Chile: Formación de Competencias Fundamentales en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Construcción”, es una iniciativa que tiene por objetivo capacitar a los trabajadores en la prevención de riesgos

Los líderes de prevención de Constructora Morales están presentes en cada una de sus obras, supervisando el trabajo de grupos de 8 a 10 trabajadores. Además, está a cargo de solicitar todos los materiales, no sólo para la construcción de las viviendas, sino también para la construcción de instalaciones adecuadas para los trabajadores mientras dure la faena, como son los baños, duchas y comedores. En caso de que este líder tenga que ausentarse, existe el cargo de sublíder, que es el segundo al mando, y quien lo reemplaza.

6.10.3. Vinculación con el ISL

El primer contacto de la empresa con el ISL fue a partir de la multa recibida el año 2013 por incumplimiento normativo. Se trató de un comienzo difícil, pero que dio lugar a un proceso de regularización normativa y de creciente interés por la seguridad laboral en sus obras. A partir de ese episodio, y de acuerdo a lo que plantean los entrevistados, el instituto desarrolló un contacto frecuente con la empresa, contribuyendo a la formación de los trabajadores, realizando mediciones, supervisando faenas, y apoyando la elaboración del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, entre otras actividades.

“A estas alturas es un contacto no sólo profesional, sino también personal. Ellos solicitan bastante apoyo, y nuestra comunicación es permanente. Fluye de mejor forma todo lo que tiene que ver con prevención de riesgos, y ellos acatan de muy buena forma todo lo que sugerimos (Experto en prevención ISL)”

6.10.4. Resultados

Los entrevistados declaran que, entre los principales resultados de las prácticas de la empresa, se encuentra una baja accidentabilidad, en un rubro que es complejo y donde los índices de accidentabilidad tienden a ser altos⁷⁷.

De acuerdo al experto del ISL, Constructora Morales ha desarrollado un buen trabajo en cuanto a la gestión de prevención de riesgos, lo que ha ido de la mano con un estrecho vínculo con el Instituto. Esta relación ha contribuido a que la empresa haya decidido seguir adherida ISL y no haya migrado a otra mutualidad, que es algo que, en ocasiones, ocurre cuando las empresas crecen.

“Es la empresa ícono que tenemos en faenas de construcción, tienen una baja accidentabilidad para una faena que, en general, es difícil. Por eso tampoco han migrado a una mutualidad privada”. (Experto en prevención ISL)”

Por otro lado, desde la perspectiva de la empresa, se percibe una actitud positiva y de interés con respecto a la seguridad laboral. En este sentido, se destaca la convicción de que, si bien se debe trabajar siempre con miras al cumplimiento normativo, la empresa no debe quedarse sólo en eso. De ser necesario, a su juicio, se

laborales, y así contribuir a la reducción de los índices de accidentabilidad, siniestralidad y fatalidad en la actividad de la construcción. Un ejemplo de esta participación puede observarse en Anexo visual 7.3.4.

⁷⁷ SUSESO (2020). Informe anual, Estadísticas de Seguridad Social 2019, figura 10, pág. 12.

deben tomar mayores resguardos y medidas de control, ya que sólo así tendrán la tranquilidad de que las cosas se están haciendo de la mejor manera.

“Lo bueno, la consciencia, que se ha creado consciencia, tanto en el empleador, como los trabajadores. La tranquilidad de trabajar, bajo las reglas del juego, e ir elevando los estándares en seguridad”. (Representante parte empleadora)

6.10.5. Lecciones y recomendaciones

Entre las principales recomendaciones, según las voces consultadas, se encuentra el interés por desarrollar actividades de prevención en equipo, incorporando a todos los que forman parte del proyecto: empleadores, trabajadores y también mandantes, que no siempre son conscientes de las condiciones laborales en que se desarrollan sus proyectos.

En el caso de esta constructora, se destaca la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo en su estructura de costos, ya que en cada presupuesto que elaboran incluye este ítem. Los entrevistados señalan que esta es una de las formas que permiten crear consciencia en el rubro, y así darle a la seguridad y salud en el trabajo la importancia que merece.

“Esto, para que funcione esto, tienen que estar todos de acuerdo, y todos tomar un rol. Es un trabajo de tiempo, donde hay un programa, y hay que hacer sentir al que encomendó, en el caso de nosotros de hacer una casa, que el ítem de prevención de riesgos es necesario. De que va incluido en el presupuesto, porque ya no pasaban como un gasto de los generales, era un ítem, que se le daba la seriedad que correspondía, esto es muy necesario para poder trabajar tranquilo. Entonces, si no creamos un cambio generalizado, en que esto es necesario, va a costar mucho crear esa consciencia. Bueno, nosotros como empresa, ya la tenemos más o menos adecuado”. (Representante parte empleadora).

6.11. CASO 9: SERVICIOS PROFESIONALES CHILE LTDA.⁷⁸

Tabla 17: Cuadro resumen de experiencia preventiva en Servicios Profesionales Chile Ltda.

Macrozona	Central
Región / Comuna	Región Metropolitana / Quilicura
N° trabajadores	30
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Comercio al por mayor y menor; Servicios profesionales de apoyo a la actividad de importación y comercialización de piezas mecánicas.
Origen o motivación inicial	Iniciativa Particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Motivación a la mejora continua

⁷⁸ Debido a la situación económica de la empresa, no se pudo entrevistar a trabajadores. Por este motivo, el caso se construyó a partir de una entrevista con la parte empleadora, así como con el experto del ISL a cargo de la supervisión de la empresa.

Resumen	<p>Servicios Profesionales Chile corresponde a una empresa de servicios de apoyo perteneciente al grupo Chilelift, dedicada a la importación, comercialización y mantención de piezas mecánicas para talleres automotrices.</p> <p>En el marco del desarrollo de sus funciones, que involucran trabajo físico con equipos, así como también actividades físicas rutinarias, la empresa ha establecido un programa de pausas saludables y de actividad física continua al interior de sus espacios, de forma de reducir los problemas musculoesqueléticos entre sus trabajadores. Junto a ello, realizan una permanente actividad de capacitación, así como de actualización al marco normativo, para lo cual cuentan con una frecuente comunicación con el ISL.</p>
---------	---

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas y encuesta a experto y expertas en prevención del ISL

Servicios Profesionales Chile Ltda corresponde a una empresa de servicios de apoyo fundada el año 2018, perteneciente al grupo ChileLift, importadora de piezas asociadas al rubro automotriz, y que inicia actividades a inicios del año 2014. En este mercado, el grupo se orienta principalmente a la venta de piezas a talleres mecánicos, así como también a consumidores finales que realizan actividades de mantención⁷⁹. Dentro del grupo, Servicios Profesionales Chile comenzó realizando actividades de soporte contable y de administración, tomando posteriormente también las actividades de ventas y capacitación.

En términos organizacionales, la empresa cuenta con un número aproximado de 30 trabajadores, de los cuales 6 poseen estudios universitarios, principalmente en ingeniería y contabilidad. Se debe señalar, sin embargo, que esta empresa comparte infraestructura con la matriz Chilelift en la comuna de Quilicura, por lo que, en términos prácticos, este equipo se desenvuelve en un ambiente con presencia de otras actividades productivas en sus alrededores. En ese sentido, se trata de dos empresas estrechamente vinculadas por un proceso de especialización productiva.

En el contexto de la crisis económica de 2020, la empresa ha sido fuertemente afectada, ya que han visto una abrupta disminución en sus ventas y han debido suspender las funciones de algunos trabajadores en el marco de la Ley de Protección al Empleo. Sin embargo, al mes de septiembre 2020 se encontraban avanzando en normalizar sus funciones, de forma de poder reiniciar sus actividades tal como las venían realizando antes de la crisis.

6.11.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La empresa realiza labores administrativas y comerciales en apoyo de Chilelift, que a su vez realiza el suministro de piezas para el mercado automotriz. Así, sus trabajadores enfrentan una serie de riesgos asociados a factores musculoesqueléticos, tales como golpes, caídas y fatiga por tarea rutinarias propias de las labores administrativas y de movimientos de inventarios.

En el contexto de sus primeros años de trabajo, con un número muy menor de trabajadores, la empresa fue denunciada a la Dirección del Trabajo por parte de una trabajadora debido al incumplimiento de aspectos

⁷⁹ Sitio web oficial, <http://www.chilelift.cl> [Disponible al 22 de octubre de 2020]

normativos. Sin embargo, debido a la naturaleza de estas falencias, que no ponían en riesgo inminente la vida y salud de los trabajadores, así como el tamaño de la empresa, el caso derivó en la incorporación de la empresa a un programa de asistencia al cumplimiento⁸⁰, donde el ISL tuvo un importante rol en regularizar la situación de la empresa a la normativa vigente.

“Hace 3 años atrás una extrabajadora hace una denuncia a la Inspección del Trabajo, pero el dictamen sale a favor de la empresa. Esta denuncia llega al ISL, y a partir de ello comienza la asesoría. Se han hecho los cambios correspondientes en infraestructura, y no se utiliza lo básico, sino que tratan de tener algo un poco mejor”. (experto en prevención ISL)

Es desde ese momento que la dirección de la empresa toma consciencia sobre la importancia de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, iniciando una serie de medidas, que hoy incluyen no sólo la puesta al día con las actualizaciones normativas, sino también una realización periódica de capacitaciones, y un programa de pausas activas para evitar trastornos musculoesqueléticos entre sus trabajadores.

6.11.2. Implementación de la práctica preventiva

En cuanto a la Implementación de la práctica preventiva, los entrevistados señalan que se trató de un trabajo conjunto con el ISL para gestionar todos los cambios necesarios asociados a su regularización normativa. Para ello, se hicieron charlas a los trabajadores para explicar, en términos generales, lo que es la seguridad laboral, que son los accidentes y enfermedades laborales, y cuáles son las acciones que se deben seguir para disminuir los riesgos a los que están expuestos. Además, se realizaron capacitaciones en uso de extintores, uso de EPP (cascos, guantes, zapatos de seguridad, etc.) y sobre qué hacer en caso de emergencias.

Junto a la actividad formativa, el trabajo junto al ISL también se orientó a guiar cambios a nivel de infraestructura, como demarcación de las diferentes áreas de la empresa, incluyendo zonas de seguridad, vías para transitar, vías de evacuación, bodega para los EPP, y adecuación de espacios para la instalación de extintores.

“Justamente, se les explicó que iba a haber una charla, que era respecto a la seguridad laboral. Se hicieron algunos cambios en la misma empresa, respecto de cosas que parecían inseguras, y que podrían generar accidentes dentro de la empresa, y, después de eso, se hizo una charla global con los trabajadores. Bueno, se evaluaron los radios para poder instalar los extintores, se puso la señalética que correspondía, se fijó, la zona de seguridad en caso de accidentes, se evaluó la lista de los elementos de protección personal, que se necesitaban, bueno, también se vieron el tema de los casinos, si estaban correctamente en

⁸⁰ SE trata de una modalidad de regularización señalada por el Artículo 506 ter. Del Código del Trabajo, que señala que *“Tratándose de micro y pequeñas empresas, el inspector del trabajo respectivo autorizará, a solicitud del sancionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes: Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744.”*

funcionamiento, si faltaba algo. Más que nada, eso, o sea, todo lo referente a la seguridad laboral". (Representante parte empleadora)

Por otro lado, la intervención del ISL incluyó también la implementación de los protocolos de Vigilancia de Riesgos Psicosociales y de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)⁸¹. En relación a este último protocolo, y considerando los riesgos asociados a la labor de sus trabajadores, la empresa decide crear un programa para prevenir posibles trastornos, por lo que se comenzaron a aplicar pausas saludables al menos una vez por semana, las que son realizadas por los profesionales correspondientes, y consisten en una serie de ejercicios que permiten mejorar la postura y la movilidad, y al mismo tiempo reducir el estrés de los trabajadores.

"Bueno, lo que nosotros hacemos, y yo me asesoro mucho con la persona del ISL, es ir siempre haciendo pausas activas, trayendo a un kinesiólogo, trayendo a un preparador físico, que permita sacar de la rutina a los trabajadores, una o dos veces por semana. En una sucursal que tenemos, coincide en que el jefe es preparador físico, entonces, él hace una actividad de cinco a diez minutos, que cambia el clima laboral". (Representante parte empleadora).

6.11.3. Vinculación con el ISL

La relación de esta empresa con el ISL data del año 2017, y consiste principalmente en la realización de asesorías en materia normativa. Este vínculo incluyó, en un primer momento, la regularización normativa y la creación del reglamento interno de la empresa, y se ha mantenido en el tiempo a través de capacitaciones y mediciones ambientales.

Hoy en día, según los entrevistados, realizan actividades en conjunto como mínimo 2 o 3 veces al año. Junto a ello, el experto en prevención del ISL ha tomado un rol destacado en el desarrollo de herramientas educativas para la inducción de nuevas personas que se incorporan a la empresa, de tal manera que inicien sus labores con el mismo nivel de conocimientos que sus compañeros más antiguos. Así, la relación con el ISL se convirtió en parte de la habitualidad de la empresa.

"AL ISL lo llamamos para que vengan a dar charlas o capacitaciones, también cuando ingresa un nuevo trabajador para enseñarle los protocolos. Y luego, con la gran disposición que tiene la persona del ISL, y una conversación constante. O sea, llamándome, me está mandando información qué sé yo, esto se convirtió en algo habitual". (Representante parte empleadora)

⁸¹ El Protocolo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo permite identificar y evaluar adecuadamente factores de riesgo como: esfuerzos repetidos y puntuales que sobrepasan la resistencia normal de los tejidos, temperaturas extremas y uso frecuente de herramientas, los que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos. Lo que se busca entonces, es disminuir la incidencia y prevalencia de estos factores en las actividades productivas.

Finalmente, se destaca que las visitas del ISL, junto a su rol formativo, incluyen una supervisión al mobiliario y al uso que le dan los trabajadores. A partir de estas evaluaciones se levantan, posteriormente, sugerencias respecto a, por ejemplo, cambio de sillas o escritorios, o sobre la necesidad de capacitación respecto a temas posturales.

“En realidad, nosotros nos hemos basado bastante en los modelos que nos entrega el ISL, porque ellos te entregan un patrón, y tú vas controlando, si se hacen o no esas actividades, y si cumpliste los plazos o no. Se hizo la última medición; creo que fue en marzo o en febrero (con el prevencionista del ISL), respecto a la parte de los trabajadores. Es decir, si tenían una buena silla, si estaban bien sentados, para no generar problemas como, no sé, tendinitis. Y otros problemas que se dan, cuando tú pasas mucho sentado en la silla”. (Representante parte empleadora).

6.11.4. Resultados

De acuerdo a los entrevistados, uno de los principales resultados de sus acciones preventivas, ha sido la percepción de contar con una baja tasa de accidentabilidad y lesiones frente a otras empresas del rubro comercio⁸² (dicen haber tenido sólo 1 accidente laboral en su historia: un choque vehicular leve). Junto a ello, señalan que existe un mayor grado de conocimiento sobre qué hacer en caso de que ocurran situaciones de peligro. Por otro lado, se destacan las actividades semanales de reducción de estrés, que han conllevado un mejor ambiente laboral entre los trabajadores.

“No tienen lesiones ni accidentes, los trabajadores no presentan estrés, están preparados sobre cómo afrontar los peligros a los que están expuestos. Las condiciones de trabajo han mejorado, cuentan con mejor infraestructura de trabajo, sillas, mesas, etc. Las pausas activas han mejorado las dinámicas. (Experto en prevención ISL)

Finalmente, de acuerdo con las voces consultadas, la empresa ha incorporado gradualmente la idea de que la formación en prevención debe ser algo continuo en el tiempo. De esta forma, si bien expresan que no tienen que saberlo todo, al menos deben contar con la disposición a reevaluarse para así tener claridad de las falencias y poder mejorar.

“Claro, porque te enseñan a saber qué hacer. Cuando tú traes un especialista, y te dice “¿sabe qué? Esta no es la silla, que corresponde, el computador debería estar en otra posición. Finalmente, ayuda a mejorar la empresa, ya que no todo lo tienes por qué saber. Entonces, todas esas prácticas van ayudando, el que esté todo demarcado, ayuda a que no sólo las personas que trabajan en la empresa sepan cómo tienen que movilizarse en ella, sino que los externos también”. (Representante parte empleadora)

⁸² SUSESO (2020). Informe anual, Estadísticas de Seguridad Social 2019, figura 10, p. 12.

6.11.5. Lecciones y recomendaciones

Una de las lecciones que surge a partir de la experiencia de esta empresa, se relaciona a incorporar la seguridad y salud en el trabajo como una inquietud permanente en la gestión de personal al interior de la empresa. En la opinión de la parte empleadora, esta búsqueda permanente de mejoras ha hecho que las dinámicas de trabajo y el clima laboral hayan mejorado con el tiempo.

“La mejora continua, siempre te va a permitir ir haciendo pequeños cambios, en la medida que vas encontrando algunas falencias. El que el trabajador, siempre esté educado laboralmente, permite también que se familiarice más con la empresa, y no piense que es un número, sino que piense también que es parte, que lo están cuidando, que finalmente, todas las reglas que se ponen son por su cuidado y por su prevención. Y eso, finalmente terminó siendo parte de la cultura de la empresa”. (Representante parte empleadora)

Por otro lado, de acuerdo al experto ISL que supervisa a esta empresa, no todas las empresas detienen totalmente sus labores cuando se les visita, lo que es algo valorable de la actitud de la empresa con respecto al desarrollo de sus acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

“Tienen muy buena disposición y motivación para mejorar, en eso está la clave”. (Experto en prevención ISL)

6.12. CASO 10: PANADERÍA Y PASTELERÍA LA FRANCHUTERÍA LTDA.

Tabla 18: Cuadro resumen de La Franchutería

Macrozona	Norte Grande
Región / Comuna	Región de Antofagasta / San Pedro de Atacama
N° trabajadores	Tenían 25 trabajadores, al mes de septiembre 2020 funcionan con sólo 5 trabajadores.
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Hoteles y Restaurantes / Panadería, Pastelería
Origen o motivación inicial	Iniciativa Particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Adaptación a la normativa con énfasis en inclusión.
Resumen	<p>La Franchutería es una empresa dedicada a la pastelería y cafetería, con una principal orientación a turistas que visitan la zona de San Pedro de Atacama.</p> <p>En el contexto de la regularización normativa de sus actividades, la Franchutería recibe la visita del ISL, donde se identifican diversas falencias y se sugieren modificaciones a las prácticas e instalaciones en uso. Frente a esta situación, la empresa muestra una buena disposición para la implementación de los cambios, y siguiendo estas primeras indicaciones, desarrolla una inquietud adicional por la búsqueda de nuevos conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, de forma de mejorar los estándares de la empresa. En este contexto, además, se destaca la incorporación de personas con necesidades especiales a la empresa, debiendo adaptar los espacios y prácticas para su correcto desempeño.</p>

Fuente: Elaboración propia

La Franchutería se formó el año 2013, cuando su fundador, de profesión chef y nacionalidad francesa, llegó a vacacionar a San Pedro de Atacama y decidió quedarse a vivir para vender sus productos. Desde entonces, la empresa entrega servicios de pastelería y panadería, contando además con una cafetería, principalmente orientada a turistas.

Su actual infraestructura les permite atender público en espacio interior, y además disponen de mesas afuera entre árboles. Para sus preparaciones cuentan con una cocina y bodega para el almacenamiento de sus productos. Junto a la atención de público, también son proveedores de productos para desayunos ofrecidos por las empresas que entregan servicios de turismo y guías turísticos⁸³, por lo que la elaboración de productos se realiza en la madrugada y comienzan a atender a las cinco de la mañana.

Como efecto de la pandemia por Covid-19, la empresa se vio obligada a cerrar su atención directa al público, y dedicarse sólo a ventas con delivery, lo que incidió en que su equipo de trabajadores, originalmente de 25 personas, se redujera a apenas 5. Al mes de septiembre 2020 están evaluando la posibilidad de abrir nuevamente la atención directa en la cafetería, en la medida que las condiciones sanitarias lo permitan. Se debe destacar el acompañamiento permanente que ha realizado ISL, en un contexto donde la empresa ha mostrado un gran interés en contar con asesoría experta para ejecutar de la mejor forma este proceso.

6.12.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La Franchutería es una empresa de elaboración de productos alimenticios, así como también de atención de restaurant. En este aspecto, sus trabajadores se encuentran expuestos a riesgos de golpes, sobreesfuerzos y trastornos musculoesqueléticos, principalmente en el trabajo de cocina y bodega.

Como forma de identificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de esta empresa, el ISL realizó una visita de diagnóstico, para asesorar a la administración y ver si la empresa se adecuaba a los estándares normativos vigentes. A través de esta actividad se realizó un diagnóstico en el que observan todas las instalaciones y los procesos de trabajo in situ, detectándose varias anomalías, entre los que se contaba una instalación de un estanque de petróleo en espacios no aptos para ello, así como un inadecuado manejo del del polvo en suspensión en los espacios externos del local de atención al público.

“Tenían deficiencias, se hacen demarcaciones en piso, se cambian máquinas, se hacen protocolos y se establece el uso de EPP necesarios.”. (experto en prevención ISL)

A partir de este diagnóstico, la empresa asumió sus problemas, y siguiendo las recomendaciones del experto del ISL, se realizaron cambios en la infraestructura y maquinaria de la empresa, de tal manera de adecuar las instalaciones tanto para los trabajadores como para clientes. Junto a ello, se realizaron capacitaciones a todos los trabajadores, para adecuarse a los requerimientos, y se desarrollaron protocolos de prevención de riesgos y uso de EPP para las diferentes funciones.

⁸³ Material visual de esta empresa disponible en Anexo 7.3.8.

“Él (experto ISL) nos entregó unas fichas que rellenó él y me entregó una copia. Y me dijo “estay mal en esto, estoy mal en esto otro”. Y yo me senté, y vi la cuestión y dije “chuta, estamos mal”, no estamos tan bien como yo pensaba po. Entonces, ahí se procedió a comenzar con los cambios”. (Representante de parte empleadora)

6.12.2. Implementación de la práctica preventiva

La visita del experto del ISL, con la consecuente identificación de falencias normativas, gatilló una serie de modificaciones a la infraestructura y maquinarias. Estas incluyeron un cambio del material del piso a cerámica antideslizante, habilitación de salidas de emergencia y vías de evacuación, rampa de acceso para personas con movilidad reducida, instalación de mallas mosquiteras, instalación de señaléticas, así como la transformación de la fuente de energía para cocinar desde petróleo a gas. Luego de los cambios físicos, se realizaron una serie de capacitaciones para los empleados en materia de accidentes laborales y de trayecto, sobrecarga de trabajo, capacitación sobre sus deberes y derechos, uso de EPP (guantes, cofias, mascarillas, antiparras para la harina en suspensión, fajas para la espalda, etc.), primeros auxilios, curso de conducción a la defensiva, manejo y orden de cargas pesadas, entre otras.

A medida que avanza la implementación de los cambios sugeridos por el experto del ISL, la administración de la empresa crea un reglamento interno, divulgan el Derecho a Saber para cada uno de los trabajadores que cumple funciones en esta empresa, e implementan el protocolo de riesgos psicosociales, de tal manera de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. De forma complementaria, la empresa incorpora manuales de trabajo de procesos estandarizados de panaderías, lo que, en voz de los entrevistados, les ha permitido mejorar el conocimiento de los empleados y también disminuir los posibles riesgos.

“Hicimos una cotización, un presupuesto, y remodelamos todo el piso de la panadería por cerámica antideslizante, después hicimos el acceso para personas con discapacidad, que fue la remodelación de la entrada principal. También, nos hizo notar Luis (experto ISL), que no teníamos salidas de emergencia, estaban, pero no cumplían con todas las normativas. Entonces, él me mandó una serie de señaléticas, y yo las pegué en todos los lugares que correspondían. Bueno, también el estanque de petróleo, que era como nuestro punto más grave, porque nuestro horno funcionaba con petróleo, y teníamos un estanque de petróleo grande de 1000 litros, y me dijo: “esto va a agarrar una chispa y va a volar todo, todo”. Hoy tenemos una bombona de gas que cumple con todas las normativas de seguridad”. (Representante parte empleadora)

En paralelo al desarrollo de sus prácticas de prevención, la Franchutería decide realizar un convenio con una escuela de la zona, orientada a jóvenes con necesidades especiales. A partir de este trabajo, se incorporó a uno de esos estudiantes como practicante de la panadería, para luego incorporarlo de manera fija, a raíz de los buenos resultados obtenidos. De acuerdo a los entrevistados, esta experiencia resultó de gran importancia para adecuar las condiciones de la empresa a esta nueva realidad laboral.

“Hay una pequeña escuela de niños con necesidades especiales acá, y hay un niño que estuvo trabajando con nosotros. Él ha estado haciendo su práctica con nosotros para poder egresar del colegio. Y posterior a la práctica, vino su tutora y conversó conmigo, y me dijo

“oye, ¿qué posibilidades hay de que le den pega, y toda la cuestión?”. Así que se quedó un tiempo trabajando con nosotros. Y bueno, le costaba un poco, pero nosotros, siempre estábamos apoyándolo y motivándolo”. (Representante parte empleadora).

6.12.3. Vinculación con el ISL

El trabajo con el ISL comenzó el año 2018, con un diagnóstico inicial que no es favorable. Sin embargo, la buena recepción de la empresa les permitió adecuarse rápidamente a la normativa, y también forjar un vínculo con el Instituto que perdura hasta el día de hoy.

De acuerdo a los entrevistados, se destaca tanto la disposición del administrador por aprender nuevas metodologías de trabajo y de prevención, como el trabajo de asesoría realizado por el experto ISL. Por ejemplo, se menciona que muchas veces por falta de tiempo de los empleados (extensos tiempos de trabajo del rubro de la alimentación), las capacitaciones se hacían directamente al administrador, quien luego replicaba los conocimientos adquiridos a sus empleados, pero siempre con la venia del experto ISL, experiencia que hasta el momento, dicen, les ha resultado muy bien.

“Hoy tenemos derecho a saber, tenemos organigramas, tenemos recursos humanos, o sea, realmente hay una estandarización, tanto en la manera de trabajar, en la manera de producir productos, en la manera de atender al cliente. Y todo ese trabajo, se hizo en conjunto con el ISL”. (Representante parte empleadora)

Además, desde la empresa se señala que, en el marco de la pandemia por Covid-19, el ISL los ha apoyado activamente por medio de capacitaciones remotas respecto a los protocolos que deberán cumplir para poder abrir nuevamente al público su cafetería (tema que está en evaluación al mes de septiembre de 2020). Esto demuestra el nivel de comunicación que han alcanzado con el Instituto, así como también la disposición que tiene hoy la empresa por hacer las cosas bien en materia de prevención.

6.12.4. Resultados

Entre los principales resultados que señalan los entrevistados, está la actitud positiva que, dicen, han alcanzado los trabajadores con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, la disminución de factores de riesgo como consecuencia de las acciones realizadas, y también la búsqueda permanente por adquirir nuevas y mejores herramientas educativas para la prevención. También perciben mejoras en el clima laboral debido a la disminución de los factores de estrés en los trabajadores, gracias a las mediciones y aprendizajes adquiridos con el protocolo Psicosocial. En ese sentido, el experto del ISL que los asesora es claro en señalar que *“Hay muy buena voluntad de parte de ellos, trabajan siempre en equipo”*.

“Hicimos el test psicosocial, que consistía en cuanto impacto tiene el estrés de la casa, y que el trabajador se lo estaba trayendo aquí a la empresa. Entonces, se detectaron esas cosas, se trabajó sobre eso, se hicieron reuniones, y se propuso, a ver cómo lo podemos mejorar”. (Representante parte empleadora)

Cabe destacar que las intervenciones realizadas no sólo han servido para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores, sino que también de sus clientes, que se han beneficiado de estos cambios en la

infraestructura, así como también, de forma menos visible, de una mayor seguridad en la operación de la empresa.

6.12.5. Lecciones y recomendaciones

La recomendación de esta empresa para otras organizaciones es darse el tiempo para adquirir el conocimiento necesario para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Desde la parte empleadora señalan que esto no sólo les ha permitido reducir los riesgos, sino que también los ha hecho mejorar como empresa.

“Para una pequeña empresa como nosotros, es poco el tiempo que se dispone para estas cosas. Pero los invito a que se lo hagan, realmente lo recomiendo, porque para nosotros ha sido súper positivo, tanto en lo personal como en lo profesional. O sea, como les decía en su momento, lo más importante hoy en día es que nosotros realmente podamos soñar con otra Franchutería, porque tenemos toda la base”. (Representante parte empleadora)

Por otro lado, todo lo aprendido por la administración ha servido para inculcar, y potencialmente replicar, algunas prácticas preventivas en otras empresas que son de los mismos dueños de esta panadería. En este sentido, las buenas prácticas de la Franchutería han pasado a formar parte de una red de conocimientos dentro de este grupo de empresas.

6.13. CASO 11: DISTRIBUIDORA NEW YORK

Tabla 19: Cuadro resumen de Distribuidora New York

Macrozona	Central
Región / Comuna	Región del Maule / Curicó
N° trabajadores	46 trabajadores
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Comercio al por mayor y menor / Venta de abarrotes, alimentos y confites.
Origen o motivación inicial	Iniciativa Particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Incorporación de trabajadores y asesor en prevención en desarrollo preventivo.
Resumen	<p>La práctica preventiva comienza a partir de los cambios que deben realizar en sus instalaciones como producto de una multa que se les cursa por falta de espacio de comedores para sus trabajadores.</p> <p>Desde ese incidente, la empresa ha dedicado recursos en mejorar las condiciones de trabajo y las medidas de prevención, adquiriendo varios elementos de protección para sus trabajadores (cascos, zapatos de seguridad) e invirtiendo en mejorar en infraestructura (elevadores, góndolas), contratando la asesoría de un experto en prevención de riesgos que trabaja algunas horas a la semana, y la creación de un Comité Paritario.</p> <p>La práctica en su totalidad considera el apoyo en identificación de peligros y evaluación de riesgos, lo que se tradujeron en cambios en infraestructura (accesos inclusivos, localización de material inflamable, vías de escape) e incorporación de elementos de protección, que mejoran las condiciones generales del trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia

Distribuidora New York se formó en el año 2010, dedicada inicialmente a la venta de confites. Con el tiempo, sin embargo, se fue diversificando, incluyendo posteriormente abarrotes, alimento para mascotas, elementos de cumpleaños, artículos para repostería y artículos de aseo⁸⁴.

En términos de infraestructura, la empresa cuenta con un espacio estimado de 500 metros cuadrados, con un primer nivel en donde se encuentra la sala de venta, y un segundo piso donde están las oficinas y el comedor de los trabajadores. El edificio también cuenta con elevadores y una cámara de frío.

En un inicio la empresa contaba con sólo 4 trabajadores, pero en la medida que aumentó el abanico de productos ofrecidos, también lo hizo el número de trabajadores. De esta forma, al mes de septiembre de 2020 se había conformado un equipo de 46 personas, la gran mayoría con contrato indefinido. Estos trabajadores, al desempeñarse en espacios con un permanente movimiento de mercadería, enfrentan riesgos asociados a golpes, caída, cortes o sobreesfuerzos por cargar mucho peso, específicamente, de cajas con productos a la venta.

En relación a la pandemia por Covid-19, señalan que han debido diversificarse y ampliar su rubro para dedicarse más específicamente a lo que es la venta de abarrotes y alimentos. Esto les ha permitido mantener un buen nivel de ventas, y seguir casi con la misma cantidad de trabajadores que tenían hasta antes de marzo 2020.

6.13.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

Distribuidora New York incorporó la prevención de riesgos laborales, como elemento clave de la organización, a partir de una infracción que les cursaron por no tener comedores suficientes para todos sus trabajadores.

“Era un local pequeño de venta de abarrotes y lácteos. En su virtud de crecimiento ha considerado el tema de la prevención de riesgos en todos sus cambios, había por ejemplo un comedor pequeño donde antes podían almorzar de a dos personas, en su expansión y adaptación se consideró un espacio más amplio”. (Experto en prevención ISL)

A partir de ese episodio, el empleador reconoció la relevancia de la seguridad y salud en el trabajo, decidiéndose a contratar a un asesor en prevención de riesgos para que los asesore en el cumplimiento de la normativa.

“Una persona que tuve, me denunció porque yo no tenía áreas donde comer. Entonces, de ahí que me pasó esta mala experiencia, es que yo aprendí que tengo que ser sumamente preventivo. El prevencionista (propio de la empresa) se me tiene que anticipar a todo esto, y estar preocupado de los detalles, el tema de seguridad, tener zapatos de seguridad, preocuparnos de las vías de escape o evacuación”. (Representante de parte empleadora)

Dada la incorporación del experto en prevención, la iniciativa del dueño y la asesoría del experto en prevención del ISL, la empresa invirtió en distintos elementos para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Un ejemplo de ello fue la incorporación de dos elevadores para que los trabajadores no tuviesen que subir o bajar cajas del segundo piso, así como de góndolas para el orden de las cajas y los productos.

⁸⁴ Material visual de esta empresa en Anexo 7.3.10.

También se adquirieron ropas térmicas para el personal que entra a la cámara de frío, zapatos de seguridad y cascos para el personal que trabaja en la bodega.

6.13.2. Implementación de la práctica preventiva

Una de las primeras acciones que la empresa toma, siguiendo las recomendaciones de su asesor en prevención, es el ajuste de la infraestructura con problemas. En este ámbito, construyen un comedor y áreas comunes ajustadas a la cantidad de trabajadores de la distribuidora, implementan salidas de emergencia e instalan elevadores para mover ciertos productos y así disminuir el riesgo asociado a trastornos musculoesqueléticos por levantar carga pesada.

“Y con el prevencionista (propio de la empresa), empezamos a organizar las reuniones, las charlas, para instruir al personal, periódicamente M.⁸⁵, como prevencionista de riesgo, nos explicaba nuestros derechos, nuestra seguridad”. (Representante parte trabajadora)

Junto a ello, la empresa incorporó señalética para las vías de escape, realizando capacitaciones a los trabajadores en materias como el uso de EPP (cascos, guantes, zapatos de seguridad, chalecos reflectantes, vestuario para frigorífico, etc.), que hacer en caso de emergencias, derechos de los trabajadores, seguridad y prevención de accidentes, entre otras.

“En el fondo tienen el tema del lugar de los comedores para las personas. La demarcación de las áreas y vías de escape, diferentes letreros que indican qué hacer ante determinadas situaciones, incorporé dos elevadores, los construí. Ahora, también hay una cámara de frío, y nadie puede estar más de 3 minutos”. (Representante parte empleadora)

Es importante señalar que, junto a las actividades ya indicadas, se conformó un Comité Paritario de Higiene y Seguridad⁸⁶, dando cumplimiento a la normativa con un consecuente involucramiento de los trabajadores en los temas preventivos. En este sentido, la parte empleadora señala, que el comité les ayuda a visualizar de mejor manera posibles problemas o falencias que puedan surgir.

6.13.3. Vinculación con el ISL

El vínculo inicial con el ISL se desarrolló a partir de la solicitud de asesoría de la empresa para la conformación de un comité paritario. Junto a ello, el Instituto entregó ciertas directrices en el tema preventivo que no estaban

⁸⁵ Inicial del asesor en prevención

⁸⁶ El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación dentro de una empresa, está compuesto por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, y su principal objetivo es evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, y a partir de ello, aplicar las correspondientes medidas de prevención. De acuerdo a la normativa, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

consideradas inicialmente, como es la implementación del protocolo psicosocial ISTAS 21⁸⁷ en la empresa. Con este objetivo, se realizó una capacitación donde se les enseñó a aplicar este protocolo orientado a los riesgos psicosociales en los trabajadores.

“En su momento ellos se acercaron al ISL para que uno les preste apoyo en relación al comité paritario de higiene y seguridad, con una capacitación hacia ellos, y ahí uno aborda otras situaciones que no están en la solicitud inicial, pero que deben tomarse en cuenta. Se les apoyó también en el protocolo psicosocial, y de ahí hemos hecho un nexo con el preventivista, y les hemos dado la mayor respuesta a sus requerimientos. Se realizan visitas inspectivas, cuando tienes dudas sobre cambios procesos de cambio en el tema preventivo en seguridad.” (Experto en prevención ISL)

Hoy la comunicación entre el ISL y la empresa se desarrolla, principalmente, a través del asesor en prevención de la empresa, lo que ha permitido forjar un trabajo de acompañamiento, así como un conocimiento compartido con respecto a la historia de la empresa.

6.13.4. Resultados

De acuerdo a los entrevistados, la regularización normativa, conformación del comité paritario, así como la incorporación de un asesor en prevención, ha incidido en una mejora de la percepción de seguridad laboral al interior de la empresa. En ese sentido, existe la noción, de que las intervenciones surgidas luego de la infracción han evitado la ocurrencia de accidentes laborales. Por otro lado, este cambio en la mirada de la empresa sobre la seguridad y salud en el trabajo ha llevado a una mejora en la comunicación entre los trabajadores y la empresa, contribuyendo a levantar una alerta más temprana ante posibles falencias.

“Se evitan esas cosas, se evita mucho accidente laboral, una caída, cualquier cosa. Entonces, si, sí ha servido de mucho. Aparte que los trabajadores solicitan cosas y se cumplen, eso es lo mejor. Además, la comunicación con la empresa, con la gerencia es excelente, nos escuchan, y se cumplen las cosas”. (Representante parte trabajadora)

En la voz de los actores, la figura del comité paritario ha permitido que los trabajadores puedan elevar solicitudes al empleador de forma más horizontal y con menor temor a las asimetrías de poder propias de las relaciones laborales. Esto ha sido valorado también por la parte empleadora, para la que ha sido clave poder informarse más rápidamente sobre posibles falencias laborales al interior de la empresa. En este sentido, se señala que el comité cumple un importante rol mediador, centralizando ciertos requerimientos que los trabajadores, de manera individual, pudiesen mantener en silencio en caso de que no existiera esa organización.

“La creación de un comité, que sepan hacer las solicitudes, y que las solicitudes, se acaten y se cumplan, y eso, ha sido así. Bueno, hoy hay mayor tranquilidad para los trabajadores, observo igual una importancia, de parte de la empresa de conocer lo que quiere el

⁸⁷ Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, y Manual de Procedimiento de Aplicación Cuestionario SUSESO ISTAS 21 Versión breve.

trabajador. El trabajador, por ejemplo, quiere algo y me lo dice a mí; no se lo dice al jefe directamente, y nosotros, hacemos la solicitud, y es una mejor tranquilidad, hay más confianza.” (Representante parte trabajadora)

6.13.5. Lecciones y recomendaciones

La principal recomendación en base a la experiencia de Distribuidora New York se relaciona a la importancia de contar con el compromiso y la participación de los trabajadores en el diseño de la labor preventiva. En ese aspecto, hacen un llamado abierto a que las empresas no le tengan miedo a formar comités paritarios, ya que se plantea que muchas de estas tienen ciertos prejuicios o temores al respecto, pero que, en la experiencia que ellos han desarrollado, la existencia de este comité ha sido de mucha ayuda, tanto por la accidentabilidad, como por el clima laboral que se desarrolla.

“En cuanto a una recomendación a las otras empresas, es que no tengan miedo a formar un comité paritario, ya que la finalidad no es perjudicar a la empresa. Mi preocupación y finalidad, es que todos trabajemos en unidad, en compañerismo con la empresa y los trabajadores, con la gerencia. Para que así, todos llevemos una mejor calidad laboral día a día, sin problemas, y sin accidentes, sin enfermedades, igualmente”. (Representante parte trabajadora)

Esta percepción desde el interior de la empresa es validada también por la mirada externa, donde se reconoce que se trata de una empresa que se distingue de otras del mismo territorio, por la fluida comunicación que hay, en materia de prevención, entre los distintos actores de la empresa.

“En el mismo rubro en área de Curicó, hay bastante que se diferencia. En este caso, está la facilidad que realiza el comité paritario o el prevencionista para tomar las mejoras y ejecutarlas.”. (Experto en prevención ISL)

6.14. CASO 12: CECINAS MÜNCHEN

Tabla 20: Cuadro resumen de Cecinas München

Macrozona	Sur
Región / Comuna	Región de Magallanes y Antártica Chilena / Punta Arenas.
N° trabajadores	8 trabajadores, 20 antes de la pandemia.
Tipo empresa	Pequeña
Rubro	Industrias Manufactureras / Elaboración de embutidos, fiambres y quesos.
Origen o motivación inicial	Iniciativa Particular del empleador
Nombre Práctica Preventiva	Se identifican dos prácticas de interés, en el marco de una cultura organizacional más amplia en materias de SST: <ul style="list-style-type: none"> • Lavandería para higienización de uniformes de las y los trabajadores • Rotación de funciones en procesos de automatización de procesos

Resumen	<p>Cecinas München es una empresa con doce años de trayectoria en la ciudad de Punta Arenas, y que se dedica principalmente a la elaboración de embutidos para el mercado local.</p> <p>Para el cuidado de los trabajadores que desempeñan funciones en la planta, esta empresa ha implementado una serie de actividades preventivas, donde destacan dos en particular: la primera corresponde a una lavandería para estandarizar la sanitización de los uniformes los trabajadores, y la otra se refiere a un proceso de rotación de funciones de los trabajadores, en el marco de un proceso de automatización de procesos productivos, de forma de reducir los trastornos musculoesqueléticos. Junto a ello, desarrollan una serie de actividades de capacitación, contando además entre sus equipos a un un/a experto en prevención. Estas actividades les han hecho merecedor de varios premios en seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.⁸⁸</p>
---------	--

Fuente: Elaboración propia

La fábrica de cecinas y embutidos München comenzó sus operaciones el año 2008, en uno de los sectores de la Zona Franca de Punta Arenas. Desde entonces se dedica a la producción y comercialización a nivel regional de embutidos, siendo parte de un grupo de empresas de un mismo dueño, donde además destaca “Central de Carnes” y “Frigorífico Carnes Magallanes”.

Para la operación de la fábrica, la empresa cuenta con una planta estable de 18 trabajadores, cuyas edades fluctúan entre los 35 y 54 años, en su mayoría mujeres.

Al igual que muchas otras empresas del país, Cecinas München ha enfrentado dificultades en el marco de la pandemia del Covid-19, lo que se explica además por la fuerte prevalencia de esta enfermedad en la región de Magallanes al mes de septiembre 2020. En ese momento estaban operando con sólo 8 trabajadores de los 20 con que contaban normalmente.

6.14.1. Descripción y origen de la práctica preventiva

La empresa se desenvuelve en un rubro caracterizado por riesgos vinculados al proceso productivo de los embutidos. Destacan, por ejemplo, la posibilidad de cortes, atrapamiento de extremidades, o bien caídas y golpes asociados al tipo de infraestructura y las máquinas que se utilizan en la planta. Junto a ello, existen también riesgos musculoesqueléticos asociados a movimientos repetitivos debido al uso de las máquinas. Frente a ello, Cecinas München cuenta con un/a experto en prevención dentro de su staff, que permite hacer seguimiento permanente a las condiciones de higiene y seguridad. Por otro lado, desarrollan una serie de prácticas, que acompañadas de capacitaciones, tanto internas como de parte del ISL, permiten que esta empresa destaque a nivel regional. Para efectos de este estudio, se destacan dos prácticas particulares: la implementación de una lavandería para la higienización de uniformes, y la práctica de rotación de funciones, para reducir los riesgos musculoesqueléticos de los trabajadores.

⁸⁸ TVN (2016). 24horas: Magallanes: Cecinas München reciben premio nacional en gestión de seguridad. <https://www.24horas.cl/regiones/austral/magallanes-cecinas-munchen-reciben-premio-nacional-en-gestion-de-seguridad-1994048> [Disponible al 22 de octubre de 2020]

La primera de las prácticas preventivas implementada por Cecinas München fue la lavandería⁸⁹, la cual fue incorporada desde la apertura de la fábrica, y consiste en que diariamente, al finalizar los turnos de trabajo, los empleados dejan el uniforme utilizado para que este sea lavado, y así se pueda entregar nuevamente higienizado al día siguiente. Esta práctica permite prevenir la contaminación cruzada de alimentos, de tal manera de mantener la producción con los más altos estándares de higiene. Esto posibilita, además, estandarizar el proceso para todos los trabajadores, reduciendo el riesgo de contagio de enfermedades asociadas a procesos de higienización realizados fuera de la planta.

“Salen de su trabajo a las 5 de la tarde, se sacan su implemento de trabajo, se pasa donde la señora de lavandería, y se lava para el otro día. Por lo tanto, toda la ropa se ha sanitizado todos los días”.

La segunda práctica que realiza esta empresa consiste en la rotación de funciones, asociada a la incorporación de nuevas maquinarias, que permiten pasar de un trabajo manual a un proceso de producción más automatizado de corte, molienda, embutido y finalmente empaquetado de los productos. En este sentido, se comenzó a implementar, desde el año 2018, un proceso de rotación de funciones en las nuevas máquinas, de tal manera que después de algunas horas de trabajo los empleados van cambiando de labor. Esto ha permitido minimizar el riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos por malas posiciones o trabajo repetitivo.

“Lo que pasa, es que nosotros tenemos varias máquinas para hacer los diversos procesos relevantes de las cecinas, donde está la moledora, la churrasquera, están las etiquetadoras, las amasadoras, las laminadoras. Entonces, para que todo este proceso verdad, no sea hecho por un solo trabajador y un puesto de trabajo, trabajando las ocho horas diarias en lo mismo, nosotros hacemos una rotación de puestos de trabajo, en donde toda la corrida de trabajadores, pasan por todas las máquinas.” (Representante de parte empleadora)

La motivación inicial de estas prácticas surgió desde el dueño de la empresa, quien ha implementado también este tipo de iniciativas en sus otras empresas en la región. De esa forma, Cecinas München se beneficia de una red de conocimientos compartidos al interior de este grupo empresarial.

6.14.2. Implementación de la práctica preventiva

La empresa incorporó, desde el año 2018, a un/a experta/o en prevención de riesgos a la planta fija de la empresa, dedicándose desde entonces a mejorar la prevención en los diferentes procesos productivos. Por otro lado, se incorporaron charlas diarias donde se asignan las labores a realizar por cada trabajador, incluyendo el orden de los turnos rotativos, junto con un recordatorio de los riesgos a los que estarán expuestos durante la jornada.

“Reuniones de cinco minutos se hacen todas las mañanas, junto a la jefa de producción, para evitar cualquier tipo de accidentes y mantener la buena producción que tenemos en el manejo de todos los productos acá. Todos los días se coordinan los trabajos, y se habla de prevención, de las medidas de seguridad correspondientes a cada máquina para evitar

⁸⁹ Material visual de esta empresa en Anexo 7.3.9

*cualquier tipo de riesgo, ya sea de corte, golpe, algún tipo de lesión, de caída.”
(Representante parte empleadora)*

Junto a la estructura diaria de trabajo, la empresa realiza capacitaciones periódicas sobre prevención de trastornos musculoesqueléticos, uso de EPP (guantes, cofias, mascarillas, pecheras, botas, etc.), manejo de carga pesadas, uso y cuidado de los cuchillos, primeros auxilios, manipulación de alimentos, cómo actuar en caso de emergencia, entre otros temas.

Debido al tamaño de la organización, los trabajadores de la empresa también han constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, contando además con protocolos de seguridad bien estructurados para los diferentes procesos productivos que realizan, que incluyen la realización de actividades de inducción para conocer el funcionamiento de cada una de las máquinas, los riesgos a los que están expuestos y las medidas de mitigación para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Es importante destacar que, cuando ingresa un nuevo trabajador a la empresa, se realiza un trabajo de nivelación de conocimientos, de forma de que cuente con las mismas capacitaciones que han recibido sus compañeros más antiguos. En esta instancia se le enseñan y entregan por escrito los protocolos de seguridad, y además se le hace un recorrido por la fábrica, de forma de que conozca todas las máquinas en funcionamiento, y pueda comprender el proceso productivo y los riesgos a los que estará expuesto.

“Cuando ingresa una persona nueva, le tengo que hacer una charla, una inducción, con el tema de la calidad y los cuidados que deben tener durante toda la jornada de trabajo. Por otro lado, el jefe de planta y la encargada de producción son los que se encargan de acompañar a la persona e indicarle el funcionamiento de las máquinas, y el tema de las funciones que van haciendo día a día”. (Representante parte empleadora)

6.14.3. Vinculación con el ISL

El trabajo del ISL con Cecinas München comenzó poco después de la conformación de la empresa, caracterizándose por asesorías preventivas básicas, y la posterior aplicación de protocolos específicos.

De acuerdo al experto del ISL, la institución realiza varias visitas anuales para hacer inspección visual de los procesos productivos y supervisar su grado de apego a la normativa, las que se acompañan de capacitaciones a la administración y trabajadores para reforzar la importancia de este cumplimiento. Junto a ello, han implementado protocolos como PREXOR para ajustarse a la normativa de ruidos, TMERT para prevenir los trastornos musculoesqueléticos y el protocolo de Riesgos Psicosociales para medir y mitigar la incidencia de enfermedades mentales en los trabajadores. También se destaca que el ISL ha realizado mediciones lumínicas y apoyado la instalación de señalética para prevenir accidentes al interior de las instalaciones de la empresa.

En palabras del experto ISL, se destaca la disposición proactiva del empleador para realizar los cambios pertinentes, los que muchas veces se hacen incluso antes del tiempo que la ley estipula para corregir las problemáticas.

“La vinculación de ISL comenzó con ellos cuando abrió la empresa, y siempre lo estoy asesorando. Voy periódicamente por allá y vemos si hay algo extraño, puede ser que los

estándares estén bajo lo establecido por una revisión reciente, pero incluso antes de que le entreguemos formalmente el informe, ya están haciendo el cambio". (Experto en prevención ISL)

La buena relación desarrollada entre ambas partes permitió que, durante el año 2019, Cecinas München pudiese ser espacio para la aplicación de un piloto de MicroSesat, programa en desarrollo del ISL para la supervisión en terreno de protocolos de vigilancia de manera digital. Esta iniciativa permite agilizar los procesos, de forma de que si se encuentra alguna falencia se realizan prescripciones, capacitaciones y derivaciones correspondientes a programas de trabajo específicos de una manera mucho más rápida.

6.14.4. Resultados

Las personas entrevistadas en este trabajo declaran que las acciones realizadas son valoradas al interior de la empresa, y se percibe que han sido efectivas en términos de disminución de los riesgos asociados a las labores que realizan. Eso de destaca, en particular, asociado a potenciales riesgos contaminación alimentaria, problemas de trastornos musculoesqueléticos y estrés en los trabajadores.

Por otro lado, a partir de la distribución de las labores, la rotación de funciones y la automatización de los procesos productivos señalan haber logrado un aumento en la productividad de la empresa.

"La gente hace su trabajo más rápido, obviamente, entonces, todo esto va generando y ayudando en el tema de la producción. Entonces, la gente al conocer el funcionamiento de las máquinas y el proceso hace que esto obviamente fluya. Para la fábrica, han sido tiempos buenos". (Representante parte empleadora)

Otros ámbitos en los que han obtenido buenos resultados, en la voz del experto ISL, ha sido en la disminución de los niveles de ruido, y en darle una solución eficaz a ciertos problemas psicosociales que han presentado los trabajadores. A modo de ejemplo, frente a la detección de problemas que afectan el bienestar psicosocial de algunos de sus trabajadores, la directiva de la empresa ha incorporado beneficios económicos complementarios, de forma de mitigar estas situaciones.

"Prexora y protocolo psicosocial han sido las dos áreas con mayores mejoras, por ejemplo, el empleador contribuye con beneficios económicos cuando los trabajadores tienen dificultades que influyen en su condición psicosocial". (Experto en prevención ISL)

Producto de estas acciones, que engloban tanto iniciativas puntuales como prácticas organizacionales más amplias, Cecinas München ha recibido distintas premiaciones, como son el Premio Tucapel González García de SUSESO, así como una distinción del Consejo Nacional de Seguridad.

6.14.5. Lecciones y recomendaciones

Una de las principales lecciones que pueden tomarse del trabajo realizado por Cecinas München es la disposición de los empleadores a la hora de trabajar, junto al ISL, para mejorar las condiciones laborales y de

prevención de los trabajadores. De acuerdo a la experta del ISL entrevistada, esto es algo que debe destacarse, ya que no todas las empresas tienen la misma disposición para trabajar con ellos de forma tan abierta.

Otro elemento de gran importancia es contar con comité paritario, ya que ello permite que los trabajadores puedan participar e incidir directamente en las mejoras de la gestión preventiva. En palabras del experto del ISL que los asesora, *“Cecinas München tiene el comité paritario más activo de la región, ellos saben todo lo que pasa en la empresa”*.

Por último, los actores entrevistados plantean, a modo de hipótesis, que la implementación de un ambiente laboral más proclive a la prevención les ha permitido desarrollar condiciones más amenas para los trabajadores. A su juicio, este mejor ambiente tendría el potencial de incidir en un aumento en la productividad, al permitir que los trabajadores pudiesen realizar más actividades durante el día.

“Tener buenas mediciones, y evitar accidentes para hacer el lugar de trabajo más ameno, y si la gente trabaja más amena, es más rápida. Por lo tanto, se pueden abarcar otras cosas, otros productos, hacer más cosas durante el día. Entonces, todo eso, va ayudando a que la empresa pueda surgir”. (Representante parte empleadora).

6.15. CONCLUSIONES

En los estudios de caso se ha logrado revisar experiencias destacadas a lo largo de todo el territorio nacional, así como en diversos rubros, mostrando de esta forma que el desarrollo de una cultura preventiva es posible en diversos contextos.

En este sentido, podemos destacar que en la totalidad de las experiencias de diseño e instalación de buenas prácticas preventivas de SST presentan una alta correlación con lo que la literatura y experiencia analizada identifican como factores distintivos que aseguran la efectividad y sostenibilidad de este tipo de innovaciones, a saber:

1. Independiente de la motivación que la hace surgir, se orientan a resolver un peligro que involucra un riesgo evaluable, identificando soluciones dirigidas a la causa raíz de los peligros.
2. Derivado de lo anterior, las metodologías utilizadas permiten, en la mayoría de los casos, aumentar la percepción de los riesgos asociados a la cotidianidad del trabajo, y tomar consciencia su impacto, tanto en los trabajadores como en los empleadores.
3. Se busca obtener resultados eficaces, mediante cambios en procesos y espacios de trabajo habilitantes para la mejora. En este ámbito destacan el aporte diferencial que realizan los asesores en prevención, que en muchos casos son un factor clave para que una iniciativa logre implementarse. En esta búsqueda se descubre en general que las iniciativas son altamente costo-efectivas (bajo costo para un buen resultado), coincidiendo con el diagnóstico del programa WISE, con respecto a adecuarse al desarrollo de prácticas acorde con las restricciones de las empresas.
4. Se estructuran sobre la base del respeto y cumplimiento de la normativa vigente, superando a veces los mínimos exigidos.

5. Dada la escala de aplicación de las prácticas instaladas, pueden ser actualizadas con facilidad y son adaptables a los usuarios pertinente.
6. En todas se destaca el nivel de participación y compromiso de los trabajadores y empleadores, como factor clave de éxito para la implementación de iniciativa.
7. Todas las experiencias observadas tienen un estándar ético no cuestionable, no observándose prácticas discriminatorias u ominosas.

Acerca de sus orígenes, las iniciativas analizadas son fruto de situaciones heterogéneas, aunque con ciertos elementos comunes. Una causa, o motivación inicial que se identificó durante el estudio, es la preocupación inicial que surge a partir de experiencias tales como intervenciones de la Dirección del Trabajo, fiscalizaciones de servicios públicos en general, o bien visitas de diagnóstico realizadas por el ISL. En este marco, las empresas se ven obligadas a realizar adecuaciones normativas, que luego gatillan una mayor inquietud por no volver a exhibir las falencias originales, así como por ir, en ocasiones, más allá de lo exigido por la ley. Se debe destacar, en este aspecto, las buenas relaciones que estas empresas lograron desarrollar, con el tiempo, con los equipos de expertos en prevención del ISL, en una relación de mutuo aprendizaje. Es importante destacar que, si bien a nivel nacional existe un importante despliegue de campañas informativas por parte de los organismos administradores del seguro de accidentes y enfermedades laborales, en ninguno de los casos señalados esto apareció como un elemento relevante al momento de diseñar o implementar sus prácticas.

Así como en el párrafo anterior se enuncia la intervención de servicios públicos en tanto institucionalidad que vigila administrativamente el cumplimiento de las normas laborales, también existe otro tipo de episodios asociados a cambios. Se trata de aquellos donde hay ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales. Estos episodios, que afectan la salud de los trabajadores propios o del entorno inmediato, son hechos que confirman el riesgo, incluso si no se tenía consciencia de él. Cabe señalar que este riesgo, es observable en términos de probabilidad, es decir como un hecho fortuito y de alguna manera no completamente predecible ubicado en el futuro de la experiencia. La transformación de una probabilidad incierta y por ello, abstracta, en un hecho negativo, que interrumpe una historia es destacable en varias de las experiencias descritas.

Ambos casos, el de la sanción por incumplimiento normativo, el diagnóstico realizado por un profesional o técnico competente en la materia, o el accidente o enfermedad de origen laboral, opera en la trayectoria un quiebre con el sentido común previo a este evento, y gatilla posteriormente una consciencia de que en el origen hay una ruptura con la percepción del riesgo previa. Así, la realidad productiva luego se interpreta desde la prevención de los riesgos para la salud de las personas, desde el punto de vista de la protección y del cuidado de la salud de las personas que viven de su trabajo.

Junto a los quiebres de trayectoria señalados, también existen ocasiones donde las acciones se desarrollan por iniciativa del empleador, a partir de sus propias inquietudes. En estas actividades suele ser relevante, además, la presencia de expertos en prevención, ya sea en posiciones de administración, o como asesores externos, los que acompañan con su formación estos procesos de cambio. Finalmente, también se debe destacar el rol que juega la transferencia de conocimientos entre empresas relacionadas, ya sea a través de un mismo grupo económico, o bien entre empresas que tienen una relación por fórmulas de subcontratación. En este sentido, se identificaron casos donde las empresas mandantes -por influjo de la ley de subcontratación- gatillan cambios en sus empresas contratistas, así como también el interesante caso de empresas que, pese a su reducido

tamaño, internalizan la prevención dentro de su modelo de negocios, incorporando este ítem dentro de las propuestas que realizan a potenciales clientes.

En este sentido, se identifican dos dimensiones del cambio cultural. Una es la que se produce como consecuencia de una ruptura a partir de un evento que en un principio aparece como externo al ámbito de acción del empleador, como es un accidente o una fiscalización de la Inspección del trabajo. En las otras parece producirse por diseminación de buenas prácticas empresariales, que integran de alguna manera en sus modelos de negocio, el valor de la prevención de riesgos laborales en el proceso de trabajo, incluso como oferta de valor para sus clientes.

En términos de la forma en cómo se implementan estas iniciativas, se pueden identificar innovaciones preventivas puntuales, así como prácticas transversales que acompañan estos procesos, y que se encuentran en mayor o menor medida en todos los casos analizados.

En el primer tipo de prácticas se encuentran, por ejemplo, la implementación de la metodología japonesa 6S, que a través de una importante carga inicial, logra reordenar los espacios interiores de la empresa y garantizar todos los implementos de seguridad necesario. También se puede destacar, por ejemplo, la política de rotación de uso de máquinas para evitar los trastornos musculoesqueléticos, así como también la formación de líderes de prevención en las faenas de construcción, de forma de desarrollar equipos de trabajo con liderazgos propios en estas materias. Estas iniciativas cuentan con elementos propios de una metodología, tales como diseño, implementación, así como una percepción de sus resultados, lo que les permite ser estudiadas y transferidas, ciertamente con adaptaciones, a otras empresas dedicadas a actividades económicas similares.

En el segundo tipo de prácticas se encuentran otras actividades, que sin contar con el nivel de desarrollo metodológico del primer grupo, resultan de importancia en los espacios analizados. Ejemplos de esto son las actividades periódicas de capacitación en materias de seguridad laboral, la realización de pausas activas en el lugar de trabajo para evitar los trastornos musculoesqueléticos, así como la incorporación de personal con formación técnico o profesional en prevención de riesgos, ya sea al staff de la empresa o como asesores externos. Este tipo de actividades resultan replicables a empresas de diferentes rubros, resguardando en cada caso las especificidades propias de cada uno de ellos. En particular, se destaca el vínculo que se genera entre empresas con prevencionistas con los equipos del ISL, dada la existencia de un lenguaje común e inquietudes profesionales similares.

Se debe destacar que, independiente de su origen o sus métodos de trabajo, las empresas analizadas destacaron el valor de desarrollar una consciencia preventiva al interior de sus equipos de trabajo. Esto permite que las prácticas logren mantenerse en el tiempo, y no se pierdan producto de la rotación que existe en el mercado laboral. En ese sentido, se desarrolla una habitualidad organizacional, donde la prevención pasa a ser parte de las normas sociales de la empresa, dejando de ser percibida como una imposición externa al empleador o a los trabajadores. Esta habituación, como institucionalización de ciertas prácticas por medio de la repetición, representa la dimensión más concreta de lo que se podría denominar como un cambio cultural en torno a la prevención.

En términos de su vinculación con el ISL, es importante destacar que, en general, se trata de empresas que tienen una buena relación con los expertos en prevención de cada región. Esto se ha traducido, por ejemplo,

en la presencia que han tenido varias de estas empresas en iniciativas como Mipyme Activa o en el Premio Tucape González García. Se debe señalar, sin embargo, que el rol del ISL en el origen de estas prácticas ha sido diverso, registrándose casos de acompañamiento en los inicios de las empresas, asesorías directas en el desarrollo de prácticas y, en ocasiones, un verdadero “descubrimiento” de las empresas por parte de los expertos del ISL, sobre prácticas ya bien instaladas con anterioridad, y que facilitan fundar una comunicación permanente con ellas. Finalmente, resulta de relevancia señalar que, en el contexto de la crisis por Covid-19, varias de estas empresas han mantenido una permanente comunicación con el ISL para efectos de guiar sus procesos de cierre temporal y reapertura de actividades, en un contexto marcado por el distanciamiento social y la prevención de los contagios al interior de los lugares de trabajo.

Todas las prácticas analizadas a lo largo de este estudio cuentan con una buena evaluación por parte de trabajadores, expertos del ISL y de la parte empleadora de las empresas, tanto por una mayor percepción de seguridad en el lugar de trabajo, como también por una menor accidentabilidad en equipos pequeños, donde toda ausencia temporal resulta relevante en el proceso productivo.

Desde la perspectiva de los empleadores, se destaca que el desarrollo de una cultura preventiva incide en la percepción de que la empresa se preocupa por sus trabajadores, lo que se refleja en una de las entrevistas realizadas, donde se plantó que *“cuando la empresa se preocupa de los trabajadores, los trabajadores se preocupan de la empresa”*. En ese sentido, junto a la seguridad laboral, se genera, en paralelo, un mayor nivel de compromiso organizacional. Se debe reconocer, sin embargo, que al ser micro y pequeñas empresas en actividades que involucran procesos de riesgo, no resulta esperable que ocurran “cero accidentes”, pero sí que ocurran menos que en empresas similares a ellas. Esta es, precisamente, la percepción expresada por las personas entrevistadas en los casos analizados.

Se debe destacar que todas las prácticas identificadas ocurren en un contexto cultural proclive a la prevención de riesgos y enfermedades laborales. Las personas entrevistadas, en este sentido, destacaron la importancia de que las empresas desarrollen una cultura preventiva con sus trabajadores, tanto por la reducción de accidentes que ello implica, como por la mejora en la convivencia laboral que se genera.

Como lecciones a otras empresas, los distintos actores entrevistados durante este trabajo destacan una serie de elementos de interés, donde destacan:

- La importancia de involucrar a los trabajadores en el diseño de las prácticas preventivas, de forma de comprometerlos a su cumplimiento.
- La inversión en seguridad y salud en el trabajo puede parecer costoso en un inicio, ya sea en recursos económicos o en tiempo, pero evita costos mayores en el largo plazo. No se debe ser como gasto, ya que siempre será un ítem menor frente a la salud de los trabajadores.
- En micro y pequeñas empresas siempre está la presión de la escasez de recursos y el tiempo, pero una vez que los empleadores reconocen la importancia de la seguridad laboral, esta se deja de ver como una inversión secundaria.
- En ambientes laborales con presencia de material particulado, se debe mejorar el conocimiento que tienen los trabajadores sobre su peligrosidad. Una vez que esto se logra, el compromiso por implementar acciones que controlen ese factor de riesgo se facilita.

- Es importante que las empresas se informen sobre el seguro de accidentes y enfermedades laborales, así como sobre las funciones de los organismos administradores. Muchas empresas desconocen los servicios a los que tienen acceso a través del seguro.
- Resulta relevante contar con asesoría experta que acompañe los procesos de prevención de riesgos laborales. En esta materia, los expertos del ISL juegan un rol relevante, así como también los asesores expertos y profesionales de prevención que se incorporan en distintos cargos al interior de las empresas.
- En términos organizacionales, se plantea el valor que genera en la empresa el contar con trabajadores que asuman roles en la prevención, ya sea por iniciativas puntuales, como a través de la conformación formal de comités paritarios.
- En el caso de empresas subcontratistas, se destaca la importancia de integrar la prevención en todo el proceso de trabajo, involucrando tanto a empresa mandante como a la empresa contratista, teniendo esta última también capacidad de incidir en la promoción de buenas prácticas.
- Es importante que en las capacitaciones de seguridad laboral al interior de la empresa participen todos los actores, para arraigar un conocimiento o un sentido común acerca de la prevención aplicado en las actividades, tareas o ambientes laborales.

El análisis de los doce casos de empresas nos muestra que las prácticas en prevención de riesgos laborales son materia también de la gestión de micro y pequeñas empresas. Ya sea a través de iniciativas específicas o mediante acciones transversales, las organizaciones de menor tamaño son capaces de mejorar condiciones de trabajo. La información aquí expuesta permite rescatar lecciones de interés para otras empresas que enfrentan desafíos similares en sus labores preventivas.

7. ANEXOS

7.1. ANEXO 1: PAUTA DE ENCUESTA

Comienzo de bloque: Bloque de preguntas de carácter general del encuestado

Q1 El **Centro de Sistemas Públicos (CSP)** de la Universidad de Chile, en conjunto con el **Instituto de Seguridad Laboral (ISL)**, se encuentra realizando el estudio denominado "*Levantamiento de buenas prácticas de prevención de accidentes y enfermedades laborales en micro y pequeña empresa, a partir de la experiencia de los prevenicionistas del ISL*". Para el éxito de esta iniciativa su participación como expertos y expertas en prevención de riesgos resulta fundamental. En este contexto, les solicitamos puedan invertir unos minutos de su valioso tiempo en responder las preguntas contenidas en el formulario que se despliega más abajo, y que busca identificar experiencias de iniciativas, proyectos o actividades que contribuyen a la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales que ustedes consideren sean suficientemente destacables para compartir públicamente. Estas iniciativas están acotadas a la micro y pequeña empresa privada,

Ante cualquier duda puede comunicarse vía email con los profesionales a cargo del levantamiento de esta encuesta: Pablo Paredes (pparedes@dii.uchile.cl) y Javiera Bravo (jbravo@dii.uchile.cl).

Indicaciones de carácter general Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a:

- Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas,
- Lograr una reducción sustantiva y estable de los riesgos de accidentes y enfermedades laborales para los/as trabajadores/as.
- Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo.
- Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones:

- Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as).
- Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes.
- Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q2

A continuación se presentan preguntas relativas a su persona y su cargo, incluyendo datos de contacto, en caso de requerir mayores antecedentes de la experiencia señalada.
Por favor indique su nombre y apellidos

Q3 Indique su teléfono fijo o celular de contacto (+569 X XXXXXXXX o +562 XXXXXXXX)

Q4 ¿Cuál es su cargo actual en el ISL?

Jefe(a) de prevención (1)

Experto(a) en prevención (2)

Otro (3) _____

Q5 Indique su sexo

- Hombre (1)
 - Mujer (2)
 - Otro (3)
 - Prefiero no declararlo (4)
-

Q6 ¿Cuál es su edad actual?

- Menos de 30 años (1)
 - Entre 31 y 40 años (2)
 - Entre 41 y 50 años (3)
 - Entre 51 y 60 años (4)
 - Más de 60 años (5)
-

Q8 Seleccione la Dirección Regional de la que depende laboralmente:

Seleccionar (1)

▼ Región de Arica y Parinacota (1) ... Región de Magallanes y Antártica Chilena (16)

Q9 ¿Cuáles son las principales comunas donde desarrolla sus funciones?

Q10 ¿Cuántos años lleva de permanencia en su cargo actual en el ISL?

- Menos de 1 año (1)
- Entre 1 y 3 años (2)
- Entre 3 y 5 años (3)
- Más de 5 años (4)

Q11 ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral en el área de Prevención de Riesgos?

- Menos de 1 año (1)
- Entre 1 y 3 años (2)
- Entre 3 y 5 años (3)
- Más de 5 años (4)

Fin del bloque: Bloque de preguntas de carácter general del encuestado

Comienzo de bloque: Identificación de MIPE 1

Q12

A continuación se presentan preguntas sobre la empresa u organización en la cual usted identifica una buena

práctica.

RUT de la empresa u organización

Q15 Nombre de la empresa u organización

Q16 ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores y trabajadoras de esta empresa u organización?

- Menos de 5 (1)
- Entre 6 y 9 (2)
- Entre 10 y 25 (3)
- Entre 26 y 50 (4)
- Desconozco esta información (5)

Q17 ¿Cuál es la situación actual de la empresa u organización, en términos de su adhesión a organismos administradores?

- Se encuentra económicamente activa y adherida al ISL (1)
- Se encuentra económicamente activa, pero adherida a una mutualidad (2)
- Desconozco esta información (3)

Q18 Indique el sector económico o rubro en donde se desarrolla la práctica laboral a describir.

Seleccionar rubro (1)

▼ Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (1) ... Transporte, almacenamiento y comunicaciones (17)

Q19 ¿En qué comuna se desarrolla la práctica laboral a describir?

Seleccione región (1)

Seleccione comuna (2)

▼ Tarapacá (1) ... Valparaíso ~ No aplica (377)

Q63 ¿Cuál es la situación de la empresa durante la contingencia por Covid-19 iniciada en marzo de 2020?

- Sigue funcionando con normalidad (1)
- Ha reducido sus operaciones (2)
- Ha dejado de operar temporalmente por cuarentena u otros motivos (4)
- Se declaró en quiebra (3)
- Desconozco esa información (6)
- Otra situación (5) _____

Fin del bloque: Identificación de MIPE 1

Comienzo de bloque: Caracterización de la experiencia 1

Q98 Indicaciones de carácter general Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q20

A continuación se presentan preguntas relativas a la buena práctica en particular.
¿Cual fue el origen o motivación inicial que gatilló la buena práctica destacada?

- Campaña general de prevención (1)
 - Iniciativa particular del empleador (2)
 - Iniciativa del comité paritario (3)
 - Iniciativa de organización sindical (4)
 - Otro (5) _____
-

Q21 ¿Bajo qué nombre se podría titular a esta experiencia?

Q22 Descripción de la buena práctica a destacar en la empresa (Se sugiere mencionar los siguientes elementos: 1. problema que se intentó resolver u oportunidad que se trató de aprovechar a través de la buena práctica, 2. metodología de trabajo o cómo se llevó a la práctica, 3. Quiénes fueron los participantes más activos, 4. Cuáles fueron resultados, aquellos esperados o no esperados, 5. Qué periodo de implementación y vigencia tiene o tuvo la iniciativa, entre otros aspectos)

Q23 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito con otras entidades de interés público, tales como servicios públicos, instituciones de educación u organizaciones sin fines de lucro?

Sí, ¿cuáles? (1) _____

No (2)

Desconozco esa información (3)

Q24 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito y otras entidades privadas, tales como otras empresas, cooperativas, asociaciones gremiales u otras organizaciones de la cadena productiva del sector?

- Sí, ¿cuáles? (1) _____
- No (2)
- Desconozco esta información (3)
-

Q25 ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras se han visto beneficiados(as) por esta experiencia?

- Menos de 5 (1)
- Entre 6 y 9 (2)
- Entre 10 y 25 (3)
- Entre 26 y 50 (4)
- Desconozco esta información (5)

Fin del bloque: Caracterización de la experiencia 1

Comienzo de bloque: Evaluación de la experiencia 1

Q99 **Indicaciones de carácter general** Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q27 En qué medida, cree usted, que la práctica que ha descrito contribuye a los siguientes aspectos:

	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Contribuye a identificar la exposición a potenciales fuentes de peligro (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a reducir, de manera estable, los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a una promoción eficaz de la salud laboral, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar acciones que promuevan una cultura preventiva en la organización (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar una percepción de bienestar en los y las trabajadores(as) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 La práctica que ha descrito tiene, a su juicio, las siguientes características:



	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Especifica con precisión los métodos y medidas que pueden ser tomadas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se concentra en la identificación de los peligros y sus causas (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es eficaz en cuanto a los resultados logrados (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortalece el resultado y el cumplimiento activo de la normativa vigente (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posee flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los y las trabajadores(as) de la organización (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Claridad de antecedentes que permiten su aplicación en otros lugares y/o grupos de trabajo (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Exhibe participación y compromiso de parte de los distintos actores de la organización que participan de las acciones emprendidas (7)



Q29 Agregue cualquier información adicional que considere relevante en relación a esta buena práctica.

Q35 ¿Desea agregar otra buena práctica que haya sido desarrollada en esta u otra empresa?

- Sí (1)
- No (2)

Saltar a: Fin de la encuesta Si ¿Desea agregar otra buena práctica que haya sido desarrollada en esta u otra empresa? = No

Fin del bloque: Evaluación de la experiencia 1

Comienzo de bloque: Identificación de MIPE 2

Q100 Indicaciones de carácter general Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q104

A continuación se presentan preguntas sobre la empresa u organización en la cual usted identifica una buena práctica.

RUT de la empresa u organización

Q105 Nombre de la empresa u organización

Q106 ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores y trabajadoras de esta empresa u organización?

- Menos de 5 (1)
 - Entre 6 y 9 (2)
 - Entre 10 y 25 (3)
 - Entre 26 y 50 (4)
 - Desconozco esta información (5)
-

Q107 ¿Cuál es la situación actual de la empresa u organización, en términos de su adhesión a organismos administradores?

- Se encuentra económicamente activa y adherida al ISL (1)
 - Se encuentra económicamente activa, pero adherida a una mutualidad (2)
 - Desconozco esta información (3)
-

Q108 Indique el sector económico o rubro en donde se desarrolla la práctica laboral a describir.

Seleccionar rubro (1)

▼ Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (1) ... Transporte, almacenamiento y comunicaciones (17)

Q109 ¿En qué comuna se desarrolla la práctica laboral a describir?

Seleccione región (1)

Seleccione comuna (2)

▼ Tarapacá (1) ... Valparaíso ~ No aplica (377)

Q110 ¿Cuál es la situación de la empresa durante la contingencia por Covid-19 iniciada en marzo de 2020?

- Sigue funcionando con normalidad (1)
- Ha reducido sus operaciones (2)
- Ha dejado de operar temporalmente por cuarentena u otros motivos (4)
- Se declaró en quiebra (3)
- Desconozco esa información (6)
- Otra situación (5) _____

Fin del bloque: Identificación de MIPE 2

Comienzo de bloque: Caracterización de la experiencia 2

Q101 **Indicaciones de carácter general** Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen

de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q111

A continuación se presentan preguntas relativas a la buena práctica en particular.
¿Cual fue el origen o motivación inicial que gatilló la buena práctica destacada?

- Campaña general de prevención (1)
 - Iniciativa particular del empleador (2)
 - Iniciativa del comité paritario (3)
 - Iniciativa de organización sindical (4)
 - Otro (5) _____
-

Q112 ¿Bajo qué nombre se podría titular a esta experiencia?

Q113 Descripción de la buena práctica a destacar en la empresa (Se sugiere mencionar los siguientes elementos: 1. problema que se intentó resolver u oportunidad que se trató de aprovechar a través de la buena práctica, 2. metodología de trabajo o cómo se llevó a la práctica, 3. Quiénes fueron los participantes más activos, 4. Cuáles fueron resultados, aquellos esperados o no esperados, 5. Qué periodo de implementación y vigencia tiene o tuvo la iniciativa, entre otros aspectos)

Q114 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito con otras entidades de interés público, tales como servicios públicos, instituciones de educación u organizaciones sin fines de lucro?

- Sí, ¿cuáles? (1) _____
- No (2)
- Desconozco esa información (3)

Q115 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito y otras entidades privadas, tales como otras empresas, cooperativas, asociaciones gremiales u otras organizaciones de la cadena productiva del sector?

- Sí, ¿cuáles? (1) _____
- No (2)
- Desconozco esta información (3)

Q116 ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras se han visto beneficiados(as) por esta experiencia?

- Menos de 5 (1)
- Entre 6 y 9 (2)
- Entre 10 y 25 (3)
- Entre 26 y 50 (4)
- Desconozco esta información (5)

Fin del bloque: Caracterización de la experiencia 2

Comienzo de bloque: Evaluación de la experiencia 2

Q102 **Indicaciones de carácter general** Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q117 En qué medida, cree usted, que la práctica que ha descrito contribuye a los siguientes aspectos:

	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Contribuye a identificar la exposición a potenciales fuentes de peligro (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a reducir, de manera estable, los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a una promoción eficaz de la salud laboral, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar acciones que promuevan una cultura preventiva en la organización (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar una percepción de bienestar en los y las trabajadores(as) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q118 La práctica que ha descrito tiene, a su juicio, las siguientes características:



	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Especifica con precisión los métodos y medidas que pueden ser tomadas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se concentra en la identificación de los peligros y sus causas (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es eficaz en cuanto a los resultados logrados (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortalece el resultado y el cumplimiento activo de la normativa vigente (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posee flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los y las trabajadores(as) de la organización (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Claridad de antecedentes que permiten su aplicación en otros lugares y/o grupos de trabajo (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Exhibe participación y compromiso de parte de los distintos actores de la organización que participan de las acciones emprendidas (7)



Q119 Agregue cualquier información adicional que considere relevante en relación a esta buena práctica.

Q120 ¿Desea agregar otra buena práctica que haya sido desarrollada en esta u otra empresa?

- Sí (1)
- No (2)

*Saltar a: Fin de la encuesta Si ¿Desea agregar otra buena práctica que haya sido desarrollada en esta u otra empresa?
= No*

Fin del bloque: Evaluación de la experiencia 2

Comienzo de bloque: Identificación de MIPE 3

Q103 Indicaciones de carácter general Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q121

A continuación se presentan preguntas sobre la empresa u organización en la cual usted identifica una buena práctica.

RUT de la empresa u organización

Q122 Nombre de la empresa u organización

Q123 ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores y trabajadoras de esta empresa u organización?

- Menos de 5 (1)
 - Entre 6 y 9 (2)
 - Entre 10 y 25 (3)
 - Entre 26 y 50 (4)
 - Desconozco esta información (5)
-

Q124 ¿Cuál es la situación actual de la empresa u organización, en términos de su adhesión a organismos administradores?

- Se encuentra económicamente activa y adherida al ISL (1)
 - Se encuentra económicamente activa, pero adherida a una mutualidad (2)
 - Desconozco esta información (3)
-

Q125 Indique el sector económico o rubro en donde se desarrolla la práctica laboral a describir.

Seleccionar rubro (1)

▼ Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (1) ... Transporte, almacenamiento y comunicaciones (17)

Q126 ¿En qué comuna se desarrolla la práctica laboral a describir?

Seleccione región (1)

Seleccione comuna (2)

▼ Tarapacá (1) ... Valparaíso ~ No aplica (377)

Q127 ¿Cuál es la situación de la empresa durante la contingencia por Covid-19 iniciada en marzo de 2020?

- Sigue funcionando con normalidad (1)
- Ha reducido sus operaciones (2)
- Ha dejado de operar temporalmente por cuarentena u otros motivos (4)
- Se declaró en quiebra (3)
- Desconozco esa información (6)
- Otra situación (5) _____

Fin del bloque: Identificación de MIPE 3

Comienzo de bloque: Caracterización de la experiencia 3

Q104 **Indicaciones de carácter general** Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen

de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q128

A continuación se presentan preguntas relativas a la buena práctica en particular.
¿Cual fue el origen o motivación inicial que gatilló la buena práctica destacada?

- Campaña general de prevención (1)
 - Iniciativa particular del empleador (2)
 - Iniciativa del comité paritario (3)
 - Iniciativa de organización sindical (4)
 - Otro (5) _____
-

Q129 ¿Bajo qué nombre se podría titular a esta experiencia?

Q130 Descripción de la buena práctica a destacar en la empresa (Se sugiere mencionar los siguientes elementos: 1. problema que se intentó resolver u oportunidad que se trató de aprovechar a través de la buena práctica, 2. metodología de trabajo o cómo se llevó a la práctica, 3. Quiénes fueron los participantes más activos, 4. Cuáles fueron resultados, aquellos esperados o no esperados, 5. Qué periodo de implementación y vigencia tiene o tuvo la iniciativa, entre otros aspectos)

Q131 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito con otras entidades de interés público, tales como servicios públicos, instituciones de educación u organizaciones sin fines de lucro?

- Sí, ¿cuáles? (1) _____
- No (2)
- Desconozco esa información (3)

Q132 ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa que se ha descrito y otras entidades privadas, tales como otras empresas, cooperativas, asociaciones gremiales u otras organizaciones de la cadena productiva del sector?

- Sí, ¿cuáles? (1) _____
- No (2)
- Desconozco esta información (3)

Q133 ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras se han visto beneficiados(as) por esta experiencia?

- Menos de 5 (1)
- Entre 6 y 9 (2)
- Entre 10 y 25 (3)
- Entre 26 y 50 (4)
- Desconozco esta información (5)

Fin del bloque: Caracterización de la experiencia 3

Comienzo de bloque: Evaluación de la experiencia 3

Q105 **Indicaciones de carácter general** Se entenderá por buena práctica: *Aquellas normas o pautas de acción o proyectos que conducen a una empresa a buenos o muy buenos resultados en Seguridad y Salud del Trabajo (SST)*. Los criterios específicos que debe cumplir una acción para calificarse como "mejores prácticas" en SST, incluyen su capacidad para contribuir a: Reducir la exposición potencial total, de los trabajadores u otras personas involucradas, a fuentes de peligro identificadas, Lograr una reducción sustantiva y estable del peligro para los/as trabajadores/as. Contribuir a una promoción eficaz de la salud, la seguridad y la eficiencia, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. Incentivar la cultura preventiva al interior de las empresas.

En términos de las prácticas a ser descritas, se plantean las siguientes indicaciones: Se considerarán experiencias en micro (hasta 9 trabajadores/as) y pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores/as). Se excluyen de la medición las experiencias en reparticiones regionales de servicios públicos, sucursales de empresas medianas y grandes, así como experiencias de trabajadores(as) de casa particular y trabajadores(as) independientes. Se busca dar preferencia a buenas prácticas que vayan más allá del cumplimiento legal por parte de las micro y pequeñas empresas.

Q134 En qué medida, cree usted, que la práctica que ha descrito contribuye a los siguientes aspectos:

	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Contribuye a identificar la exposición a potenciales fuentes de peligro (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a reducir, de manera estable, los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a una promoción eficaz de la salud laboral, mejorando las condiciones generales del lugar de trabajo. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar acciones que promuevan una cultura preventiva en la organización (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a generar una percepción de bienestar en los y las trabajadores(as) (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q135 La práctica que ha descrito tiene, a su juicio, las siguientes características:



	Nada (1)	Poco (2)	Suficiente (3)	Bastante (4)	Mucho (5)
Especifica con precisión los métodos y medidas que pueden ser tomadas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se concentra en la identificación de los peligros y sus causas (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es eficaz en cuanto a los resultados logrados (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortalece el resultado y el cumplimiento activo de la normativa vigente (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posee flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los y las trabajadores(as) de la organización (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Claridad de antecedentes que permiten su aplicación en otros lugares y/o grupos de trabajo (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Exhibe participación y compromiso de parte de los distintos actores de la organización que participan de las acciones emprendidas (7)



Q136 Agregue cualquier información adicional que considere relevante en relación a esta buena práctica.

Fin del bloque: Evaluación de la experiencia 3

7.2. ANEXO 2: METODOLOGÍA DE CASOS

7.2.1. Preparación de levantamiento de casos

Para la selección de casos, y para la elaboración de las pautas se realizaron las siguientes actividades:

- **Rediseño de pauta de levantamiento a informantes de los casos:** Se rediseñará una pauta de levantamiento de información, incluyendo tanto pauta de entrevista, como instrumentos previos para la preparación de la entrevista. Se incluye:
 - Nuevo documento: Instrumento de socialización vía email a empleadores, incluyendo solicitud de respaldos documentales, en caso de que los hubiera.

- Protocolo de contacto telefónico y coordinación de entrevistas con empleadores y trabajadores, priorizando en este último caso a un representante de un comité paritario, o bien un trabajador sugerido por el empleador.
 - Protocolo de lectura y entrega del consentimiento informado
 - Pauta estructurada de entrevista a empleadores y trabajadores
 - Nuevo documento: Pauta estructurada de entrevista opcional a informante ISL
- **Presentación y validación de casos y pautas:** Se realizará una presentación al equipo de la contraparte con los resultados del catastro realizado en la etapa 3, así como una propuesta preliminar de casos seleccionados. A partir de esta actividad se espera recibir comentarios u observaciones, con el fin de validar el conjunto de experiencias seleccionadas, así como la factibilidad de su levantamiento. De manera preliminar, se espera llegar a una identificación de casos representativos de la diversidad regional, incluyendo casos de regiones del norte grande, norte chico, zona central, centro sur y zona sur del país. La cantidad de casos por zona podría variar según los resultados del catastro de la etapa anterior, así como de la contactabilidad con las empresas donde ocurren dichas experiencias. De esta actividad se espera obtener una lista de 12 prácticas priorizadas para su levantamiento, así como un stock de prácticas de reemplazo, en caso de que alguna de las prácticas priorizadas no pueda ser levantada por motivos ajenos al proyecto.

En esta instancia, además, se realizará una validación de las pautas de levantamiento con el equipo de la contraparte, de forma de acordar el conjunto final de preguntas a ser aplicadas, así como de elementos a observar, según la experiencia del ISL en relación a los casos seleccionados.

- **Levantamiento de casos:** Se realizará un levantamiento remoto sobre los casos acordados, que incluirá una entrevista individual al empleador responsable, o bien encargado de recursos humanos, y un trabajador por empresa. De manera preferente se buscará que sea un representante de un comité paritario, pero en caso de que no sea posible, o esta figura no existe, se solicitará al empleador que sugiera un trabajador que pueda dar respuesta a la entrevista. Se debe destacar que, debido a la naturaleza del contacto por medios remotos, así como la situación de distanciamiento social existente a la fecha, estas actividades requerirán de la coordinación de dos encuentros diferentes, no necesariamente inmediatos, con empleador y trabajador por empresa.

De manera preferencial se utilizará videoconferencia a través de plataformas que permitan el registro de la llamada. En caso de que esto no sea posible, se utilizará el contacto y el registro vía telefónica, para su posterior análisis

Previo al contacto telefónico, se realizará un contacto vía email, en los casos donde esto sea factible, de forma de socializar los objetivos del estudio y motivar a los empleadores seleccionados a colaborar con el trabajo. En esta instancia, además, se consultará al empleador por información documental sobre la práctica, ya sea reportada al ISL o bien para su gestión interna. En caso de no existir, se realizará una tercera entrevista al informante ISL que reportó la práctica, de forma de acceder a una mirada complementaria al caso.

Esto se realizará a través del uso de los instrumentos a desarrollar y validar en actividades anteriores.

- **Reuniones de reporte de levantamiento:** Para llevar un mayor control sobre la efectividad y los problemas asociados al levantamiento de prácticas vía remota, se plantea la realización de reuniones

semanales de coordinación con el equipo contraparte de ISL. Se tratará de reuniones de máximo 45 minutos, donde se presentará el avance de la semana anterior, así como los problemas identificados. Esto se trata de una actividad complementaria, que, además, será relevante para identificar casos que no sea posible de ser levantados, por motivos tales como la indisposición de los empleadores, ausencia de medios de contacto actualizados, o bien el cierre de la empresa por contingencia. En estos casos se revisará el stock de experiencias identificadas en el catastro que puedan ser utilizadas como experiencias de reemplazo de la práctica priorizada. A partir de estos reportes semanales, se podrán realizar ajustes consensuados al número efectivo de prácticas factibles de ser levantadas, los cuales quedarán en acta como acuerdos de la reunión.

7.2.2. Pauta de levantamiento remoto

De forma preliminar se plantean los siguientes elementos de interés para la elaboración de la pauta de levantamiento remoto, en la que se describirá en detalle cómo se desarrollará la interacción con las empresas.

1. Contacto vía email con la empresa, de forma de invitarla formalmente a participar del estudio, incluyendo un relato sobre las oportunidades de destacar su práctica en una publicación del ISL. Esta instancia, además, buscará recoger información documental de la práctica, en caso de existir.
2. Contacto telefónico con el empleador o encargado de recursos humanos, de forma de acordar fecha, hora y canal para la entrevista.
3. Al momento de la primera entrevista, se hará una breve presentación de quienes son los entrevistadores, de los objetivos del estudio, y se solicitará la aprobación verbal del consentimiento informado, junto con la lectura de la carta de compromiso del investigador responsable.
4. Luego de la aceptación del consentimiento para realizar y grabar la entrevista, se aplicará la pauta de entrevista N°1 al empleador o encargado de recursos humanos de la empresa, donde se solicitará, además, información de contacto de un trabajador o trabajadora de la empresa para aplicar la pauta de entrevista N°2, de forma de habilitar el siguiente levantamiento de información.
5. Una vez finalizada la primera entrevista, se establecerá contacto telefónico con el trabajador sugerido, de forma de acordar fecha, hora y canal para la segunda entrevista, la cual se realizará bajo el mismo método de presentación de equipo y objetivos, consentimiento verbal y pauta de preguntas.

7.2.3. Pauta de entrevista N°1, para empleadores o encargados(as) de recursos humanos

1. Caracterización de la empresa y situación actual

- ¿Cuántos años de funcionamiento tiene la empresa?
- ¿Siempre han trabajado el mismo rubro, o este ha ido variando?
- ¿Cuál es el perfil socioeconómico de trabajadores y trabajadoras de la empresa?
- ¿Qué efectos tuvo y tiene actualmente la pandemia Covid-19 en el funcionamiento general de la empresa (rotación de trabajadores, cambios a nivel productivo, entre otras) y que cambios produjo en las prácticas de prevención de enfermedades y accidentes laborales?

2. Caracterización del entrevistado

- Cargo.
- Antigüedad en la empresa. (en caso de que sea empleado)
- Edad.

- Sexo
- Nivel educacional.

3. Caracterización de la práctica

- Diseño de la práctica:
 - a) ¿Cuál fue el origen o motivación inicial que gatilló el desarrollo de la práctica destacada, y porque es considerada una “buena práctica”?
 - b) ¿Cuál fue el problema que se intentó resolver u oportunidad que se trató de aprovechar a través de la buena práctica?
 - c) ¿Quiénes participaron en el diseño de la experiencia (jefes, trabajadores, otras entidades) y cuál fue su rol?
 - d) El diseño de la práctica ¿Incluyó algún modelo de control para hacerle seguimiento?
- Implementación de la práctica:
 - a) ¿Cuál fue la metodología de trabajo para la implementación de la práctica?
 - b) ¿Hubo problemas en la implementación de la práctica?
 - c) ¿Qué estrategias se tomaron para superar estos problemas? (cambios o actualización en el diseño inicial)
 - d) ¿Cuál fue su percepción sobre el impacto de la experiencia de prevención, cuáles fueron los principales resultados obtenidos, tanto aquellos esperados o no esperados (riesgos que se redujeron, cambios y beneficios producidos)?
 - e) ¿Se les ha hecho un seguimiento a los cambios producidos, para ver si se han mantenido en el tiempo?
 - f) ¿Qué periodo de implementación y vigencia tiene o tuvo la iniciativa, entre otros aspectos?
 - g) ¿Cómo mejoró el desarrollo de la práctica las condiciones de trabajo al interior de la empresa?
 - h) ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras se han visto beneficiados(as) por esta experiencia, y cuál es su perfil socioeconómico?
 - i) ¿Existe algún registro de la práctica, documentación en cuanto a su diseño, implementación, resultados, entre otros aspectos? (Gestión del conocimiento).
 - j) ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa con otras entidades de interés público, tales como servicios públicos, instituciones de educación u organizaciones sin fines de lucro?
 - k) ¿Existe algún vínculo entre la buena práctica en la empresa y otras entidades privadas, tales como otras empresas, cooperativas, asociaciones gremiales u otras organizaciones de la cadena productiva del sector?
 - l) ¿Cuáles fueron las amenazas, costos y debilidades de la experiencia de prevención?
 - m) ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas a partir de la experiencia, y qué recomendaciones daría a otras organizaciones del mismo rubro para su implementación? (sostenibilidad y replicabilidad)

7.2.4. Pauta de entrevista N°2, para trabajadores y trabajadoras

1. Caracterización de las personas entrevistadas

- Cargo.

- Antigüedad en la empresa.
- Edad.
- Sexo.
- Nivel educacional.

2. Caracterización de la práctica

- ¿Cuál fue el origen o motivación inicial que gatilló el desarrollo de la práctica destacada, y porque es considerada una “buena práctica”?
- ¿Cuál fue el problema que se intentó resolver u oportunidad que se trató de aprovechar a través de la buena práctica?
- ¿Quiénes participaron, y cuál fue su rol en el desarrollo de la experiencia? (especialmente los trabajadores en cuanto al diseño e implementación de la práctica)
- ¿Qué riesgos se redujeron a partir de la implementación de la práctica, y cuáles fueron los resultados generales, tanto aquellos esperados o no esperados?
- ¿Qué información tienen a disposición sobre los riesgos y los resultados de la práctica implementada? ¿De qué forma está disponible?
- ¿Mejoraron las condiciones de trabajo con la implementación de la práctica?
- ¿Qué problemas hubo en la implementación? ¿Cómo se solucionaron? ¿Han surgidos nuevos problemas o necesidades (de parte de los(as) trabajadores(as))?
- ¿Cuál es su percepción sobre el impacto de la experiencia de prevención? (sensación de seguridad, preocupación por parte de la empresa, entre otras)
- ¿Qué otros beneficios produjo la experiencia al interior de la empresa?
- ¿Cuáles fueron las amenazas, costos y debilidades de la experiencia de prevención? (desde la perspectiva de los trabajadores).
- ¿Cuáles fueron las lecciones de la experiencia, y que recomendaciones harían a otras organizaciones del mismo rubro para su implementación?

7.2.5. Metodología de análisis

Para efectos del análisis se consideró lo siguiente:

- **Transcripción y análisis cualitativo:** A partir de los audios registrados se realizó una transcripción a texto, para el posterior análisis de contenido. Esto se desarrolló a partir de la definición de categorías de análisis, mediante técnicas de análisis de contenido. Esta información, proporcionada por los actores asociados a la práctica, fue contrastada con la información documental proporcionada, o bien con la entrevista y fichas proporcionadas por los informantes ISL con conocimiento de la práctica.
- **Descripción y síntesis de los casos:** Una vez realizado el análisis de contenido tanto de entrevistas como de la revisión a antecedentes complementarios, se realizó una descripción considerando los principales aprendizajes aportados por cada caso en particular. Lo relevante de esta etapa fue destacar la experiencia, relatada por sus propios protagonistas.

En base a los casos y las descripciones realizadas, se realizó un meta-análisis en donde se expusieron los elementos comunes y distintivos de las experiencias. Junto a ello, y sumado a la información procedente de etapas anteriores, se señalan recomendaciones sobre cómo estas experiencias pudiesen ser potenciadas o fortalecidas por parte del Instituto de Seguridad Laboral.

7.3. ANEXO 3: MATERIAL GRÁFICO

7.3.1. Jeth Servicios

Ilustración 1: Elementos de protección personal



Fuente: Jeth Servicios (con autorización)

7.3.2. Constructora Aldo Sepúlveda Pardo

Ilustración 2: Uso de placa compactadora



Fuente: Constructora Aldo Sepúlveda Pardo (con autorización)

7.3.3. Alicura Salud

Ilustración 3: Gabinete semi-abierto de Clínica Dental



Fuente: Alicura Salud (con autorización)

7.3.4. Carlos Soto Otarola

Ilustración 4: Trabajo con grúas en región de Aysén



Fuente: Carlos Soto Otarola (con autorización)

7.3.5. Bombas Hidráulicas Hi Flow

Ilustración 5: Herramientas de trabajo ordenadas y clasificadas, según principios de método 6S



Fuente: Hi Flow (con autorización)

7.3.6. Agroforestal Díaz Calderón

Ilustración 6: Aserradero en operaciones



Fuente: Agroforestal Díaz Calderón (con autorización)

7.3.7. Constructora Morales Hermanos

Ilustración 7: Construcción de vivienda en proceso



Fuente: Constructora Morales Hermanos (con autorización)

7.3.8. La Franchutería

Ilustración 8: Espacio de atención a público de La Franchutería



Fuente: Instagram oficial de La Franchutería⁹⁰ (con autorización)

⁹⁰ Cuenta oficial en Instagram: <https://www.instagram.com/lafranchuteria/> [Disponible al 23 de octubre de 2020]

7.3.9. Cecinas München

Ilustración 9: Sistema de lavandería de la empresa para trabajadores



Fuente: Cecinas München (con autorización)

Ilustración 10: Trabajo en maquinaria de procesos automatizados en fábrica



Fuente: Cecinas München (con autorización)

Ilustración 11: Máquinas de procesos automatizados



Fuente: Cecinas München (con autorización)

7.3.10. Distribuidora New York

Ilustración 12: Sala ventas de Distribuidora New York



Fuente: Distribuidora New York (con autorización)

Ilustración 13: Elevador de segundo piso de Distribuidora New York



Fuente: Distribuidora New York (con autorización)



www.sistemaspublicos.cl
República 701, Santiago