



**CHILE AVANZA CONTIGO**



# **Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024**

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

Instituto de Seguridad Laboral  
Subsecretaría de Previsión Social  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



## 1. Antecedentes

Para la elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo del Instituto de Seguridad Laboral se ha tenido a la vista los siguientes antecedentes:

En primer lugar, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST) aprobada el 12 de enero de 2024, por el Comité de ministras y ministros, mediante un documento que redefine y fortalece los principios fundamentales que rigen la protección de las personas trabajadoras en Chile. La elaboración de esta definición se hizo en paralelo a la ratificación, por parte del Estado de Chile en marzo del 2023, del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la erradicación de la violencia y el acoso en los espacios de trabajo, y de la promulgación de la Ley Karin para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el pasado 5 de enero.

En este sentido, la actualización de la PNSST no solo cumple con los estándares de la OIT, sino que también destaca a nivel latinoamericano como una experiencia inédita. Al incorporar la participación tripartita y la dimensión regional, convirtiéndose en un ejemplo global de enfoque descentralizado y participativo".

Los objetivos clave para el período son los siguientes:

- Desarrollar y promover una cultura preventiva.
- Perfeccionar el marco normativo.
- Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora.
- Garantizar calidad y oportunidad en las prestaciones.
- Incorporar enfoque de género y diversidad.
- Disminuir accidentes y enfermedades profesionales.
- Promover seguridad social para trabajadores informales.
- Generar acciones para la salud mental y entornos libres de violencia y acoso.

En tanto que los principales elementos de esta nueva PNSST son:

- Enfoque de Género y Diversidad
- Universalidad e Inclusión
- Enfoque Preventivo y Gestión de Riesgos
- Solidaridad y Participación Social
- Mejora Continua y Responsabilidad Compartida

En segundo lugar, se consideran los lineamientos estratégicos del instituto de Seguridad Laboral para el período 2022 – 2025:



- ✓ **Generar políticas que aporten en la construcción del Instituto de Seguridad Laboral, como especialista en la cobertura del seguro.**
- ✓ **Promover y fomentar el derecho a la seguridad y salud laboral entre los segmentos de trabajadores más vulnerables y aquellos no adscritos al seguro.**
- ✓ **Optimizar los procesos internos para asegurar la calidad y oportunidad en la entrega de las prestaciones propias del servicio.**

En tercer lugar, se ha considerado el mandato normativo, expresado en las Circulares que emite anualmente la Superintendencia de Seguridad Social, en las que imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 en cuanto a sus respectivos Planes Anuales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para el año 2024 se considera la Circular N°3775 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En cuarto lugar, se consideran los resultados del Estudio de Diseño y aplicación de evaluación de programas de prevención del ISL, MIPES adheridas del Instituto de Seguridad Laboral, elaborado por Centro de Sistemas Públicos, Facultad de Ingeniería de la Universidad de Chile, entregado en noviembre de 2022.

Cada uno de estos elementos se ha tenido a la vista para la formulación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2024.



## 2. Objetivos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023

### Objetivo General

Contribuir al cumplimiento de 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.

Contribuir al cumplimiento de la Misión y Lineamientos 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.

### Objetivos Específicos

#### 2.1.- Consolidar el modelo operativo de asesoría preventiva para las unidades empleadoras a intervenir.

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

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

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



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

Desde el año 2020 este Instituto entró en una etapa de digitalización del proceso de asesoría básica, traduciéndose en la implementación desde septiembre de dicho año del Proyecto “**Prevención en Terreno Sin Papeles**”, lo que posibilitará que durante el año 2024 el total de procesos de asesorías básicas se encuentren abordados a través de dicho proyecto, lo cual permitirá un aumento en la profundidad de nuestras intervenciones preventivas al disminuir la carga administrativa asociada con el manejo documental asociado a dicho proceso.

Por último dentro de ésta misma línea, se mantendrá la operatividad de la línea de trabajo de “Autoevaluación”, la cual adopta un carácter crítico para nuestras aspiraciones de aumento de cobertura, no obstante como Instituto vamos más allá, en el sentido de que estamos absolutamente convencidos de que un acompañamiento técnico de nuestra parte es una ayuda para los/as empleadores/as, por lo que aspiramos a realizar dichas autoevaluaciones a través de “Evaluaciones Asistidas”, las cuales durante el año 2023 nos permitió llegar a un universo de más de 800 centros de trabajo a nivel nacional.

## **2.2.- Asegurar la ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio**

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



Se explicita que, paralelamente al cumplimiento de las actividades de carácter obligatorio que como Instituto debemos ejecutar, realizaremos la Asesoría Básica Preventiva en los Centros de Trabajo, con el propósito de ir más allá del cumplimiento exigible como Organismo Administrador, actuando como agente generador de cambios en unidades productivas de pequeño tamaño que son las que requieren de mayores apoyos y capacitación.

Por último, durante el año 2024 se continuará con la exploración de mejoras a nuestros procesos administrativos que requieren gran uso de documentación y formularios, por medio del análisis y posible implementación de soluciones tecnológicas que permitan aumentar nuestros rendimientos, disminuir cargas administrativas y acelerar los envíos de documentación.

**2.3.- Fortalecer los procesos de capacitación, presencial y a distancia, como una herramienta eficaz en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo que garantice la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtenga no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.**

Este objetivo busca relevar el rol que tienen nuestros profesionales como agentes facilitadores, activos, de la metodología de aprendizaje por competencias y por ende encaminarnos hacia la formación de un equipo de expertos no sólo en materias técnicas propias de la prevención de riesgos laborales, sino que además en líderes motivadores, por esencia, de las dinámicas laborales propias de nuestros trabajadores de modo que provoquen e intencionen una cultura preventiva que sea un sello representativo de nuestra línea de formación.

Esta definición se funda en el convencimiento que tenemos acerca de que nada supera al encuentro (presencial o virtual), entre el/la experto/a y nuestros/as usuarios/as, la riqueza comunicativa, el intercambio de experiencias, los debates generados en torno a los temas que a todos/as interesan, las reflexiones producidas, en suma, los aprendizajes colectivos se convierten ahí en un elemento esencial que apuntan a internalizar gradualmente una cultura preventiva en quienes a diario laboran y contribuyen al desarrollo de nuestro país.



## 2.4.- Avanzar en vigilancia de ambiente y salud para las y los trabajadores

Nos podemos encontrar con trabajadores y trabajadoras que se hallan expuestos constantemente a agentes de riesgos en sus lugares de trabajo, los cuales, en algunos casos son nocivos para su salud, por eso es necesario detectarlos mediante de la realización de evaluaciones ambientales que sean representativas y confiables que permitan establecer con certeza si se está presencia o no, de agentes de riesgo físicos o químicos presentes en el ambiente de trabajo donde se desempeñan los trabajadores y trabajadoras.

Este primer levantamiento es generado desde la realización del proceso de Asesoría Básica, instancia en la que las y los expertos en prevención de riesgos determinan la presencia de algún agente de riesgo y a partir de esta constatación, derivar a los trabajadores a programas de vigilancia ambiental del Instituto con la finalidad de tener control respecto de los efectos en la salud de ellos.

Por otro lado, el año 2022, en la 110 conferencia de OIT, se ratifica como quinto derecho fundamental en el trabajo: "Un ambiente de trabajo seguro y saludable", que es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional.

La Vigilancia de Riesgos Ocupacionales permite identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que presentan los ambientes laborales, orientados a intervenir en forma oportuna y preventiva en el control de las condiciones y actos inseguros en los diferentes centros laborales, lo que manifiesta una de las expresiones más significativas de la actividad preventiva.

Año a año, logramos invertir cerca de 50.000 horas en la aplicación de protocolos de vigilancia. Y durante el año 2024 estaremos explorando diversas fórmulas para aumentar nuestra cobertura en esta materia.



### 3. Focalización en entidades empleadoras y centros de trabajos críticos

La focalización, se consigue mediante un algoritmo que considera 8 criterios que nos permite determinar cuáles son aquellas empresas y/o centros de trabajo que requieren de atención prioritaria ya que se estima son entidades empleadoras y centros de trabajo críticos.

Se considera una base de información de empleadores(as) que cumple con criterios asociados a:

N°	Variable	Descripción
1	Entidades empleadoras cotizantes en ISL.	Cantidad de empresas adheridas en ISL, según cantidad de cotizaciones pagadas.
2	Que no hayan sido intervenidas en años anteriores.	Entidades empleadoras que no registren actividades en años anteriores.
3	Pertenecientes a los 56 rubros silicógenos	Entidad empleadora tiene presencia de sílice (Litado CIU SUSESO)
4	Actividades económicas con riesgo presunto igual o mayor a 2,55%	Entidad empleadora que corresponden a actividad económica sobre 2,55%.
5	Riesgo efectivo con alza en último periodo de evaluación DS 67	Evaluación del riesgo efectivo según el último periodo, si hay alza se considera como variable
6	Presenten Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales calificadas	Entidades empleadoras con denuncias calificadas de AT y EP en los últimos 12 meses
7	Tamaño de empresa	Entidad empleadora con dotación igual o menor a 5 trabajadores
8	Pertenecientes a rubros plaguicidas	Entidad empleadora tiene plaguicidas en sus procesos (CIU))





A continuación, se presenta la matriz según cruce de criterios:

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	Criticidad
1	1	1	1	1	1	1	0	Alta
1	1	0	1	1	1	1	0	Alta
1	1	1	1	0	1	1	0	Media
1	1	1	1	1	0	1	0	Media
1	1	0	0	1	1	1	1	Media
1	1	0	0	0	1	1	1	Media
1	1	0	0	1	0	1	1	Media
1	1	0	0	1	1	1	0	Media
1	1	0	0	0	0	0	0	Baja

La aplicación de este algoritmo da como resultado entidades empleadoras y centros de trabajo críticos, de entre las que es posible distinguir distintos niveles de criticidad, lo que proporciona al Instituto una población inicialmente priorizada para la acción preventiva programada en el año 2024.

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

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

De igual manera, si existieran solicitud de intervención realizadas por el empleador a demanda, estas deben ser abordadas sin importar su nivel de criticidad.



Todo este segmento de Centros de Trabajo debe ser abordado por nuestro proceso de Asesoría Básica Preventiva en función de priorizar la criticidad (de acuerdo a las variables mencionadas anteriormente), el cual sumará al avance del indicador regional (y nacional) independiente de su nivel de criticidad.



## 4. Ámbitos y líneas de acción

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

### 4.1 Acciones en materias de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales:

Nuestra Institución ofrece a sus entidades empleadoras una asistencia preventiva que será canalizada este 2024 en las siguientes líneas de acción:

#### 4.1.1 Asesoría Básica en Centros de Trabajo:

Inicialmente se debe establecer el universo de Entidades Empleadoras que presentan mayores problemas en materias de Salud y Seguridad del Trabajo según el algoritmo de priorización y que serán objeto de intervención del Proceso de Asesoría Básica.

Dicha información será disponibilizada en el sistema de Prevención en Terreno sin Papeles, con el objeto de que se transforme en el primer insumo para los equipos operativos.

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

Dicho modelo se caracteriza por la simpleza del accionar, definiendo 3 actividades básicas que obligatoriamente deben ser ejecutadas:

- ✓ *Ejecución de Asesoría Básica que consta de: Evaluación de Cumplimiento Legal, Asistencia Técnica específica (cartillas preventivas), Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos "IPER", realización de Análisis Derivación a*



*Programas de Vigilancia u otras evaluaciones ambientales, lo que se traduce finalmente en un Plan de Trabajo en el que se establecen prescripciones de medidas, responsables y plazos de ejecución.*

- ✓ *Capacitación específica en base a los hallazgos detectados en asesoría básica inicial, específicamente en la identificación de peligros y evaluación de riesgos del centro de trabajo.*
- ✓ *Verificación de cumplimiento de Plan de Trabajo levantado en la Asesoría Básica.*

Será responsabilidad de cada Dirección Regional, generar su propia planificación anual en cuanto a la ejecución de esta línea de acción, definiendo metas de avance mensual, que permitan equilibrar las cargas operativas en los equipos de prevención regional y avanzar de manera sostenida en el cumplimiento de las metas institucionales asociadas con dicha línea. Procurando un avance progresivo trimestral según el siguiente detalle:

Periodo	% Avance
enero - marzo	25%
abril - junio	50%
julio - septiembre	75%
octubre - diciembre	100%

Será responsabilidad de cada Dirección Regional, identificar las entidades empleadoras que serán intervenidas, priorizando el 100% de aquellas que se encuentren en Criticidad Alta (1), continuando con las de Criticidad Media (2) y finalizando con las de Criticidad Baja (3) una vez agotados los centros en niveles superiores.

La focalización fue descrita previamente en el punto 3.

#### **4.1.2 Actividades de asistencia técnica en el Sector Público:**



El Departamento de Prevención de Riesgos, las Direcciones Regionales y los propios servicios públicos adheridos disponen y ejecutan un producto como resultado de la construcción conjunta llamado Plan Integral en Seguridad y Salud en el trabajo el cual otorga asesoría técnica en materia de Seguridad y Salud Laboral, a través de la gestión de acciones técnicas de carácter preventivo, cuya ejecución está destinada a disminuir los factores de riesgos presentes en los centros de trabajo y orientada a sensibilizar a sus trabajadores en una cultura preventiva, focalizando los esfuerzos y recursos en estas materias.

Las líneas de trabajo a desarrollar en el Plan de trabajo son: CATEP (Caracterización de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio Público), Mejoramiento de las condiciones de trabajo, Vigilancia Ocupacional, Gestión de Riesgo de Desastres, Comités Paritarios de Higiene, Seguridad Inclusiva, Prevención y Promoción de salud, Teletrabajo, Trabajadores Independientes y Programa de reconocimiento CIMA (Cumplimiento, Identidad, Mejoras y Acción).

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

#### **4.1.3 Actividades de asistencia técnica en ámbitos específicos:**

El Instituto de Seguridad Laboral pone a disposición las siguientes asistencias técnicas en ámbitos específicos:



**Asistencia técnica en gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:**

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

**Asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST):**

Consiste en asistir en forma directa a las empresas en la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que asegure el mejoramiento continuo, incluyendo las capacitaciones a trabajadores/as, empleadores/as o expertos/as en prevención, requeridas para su adecuado funcionamiento, y que garantice, de esta manera, la protección de la salud de los/as trabajadores/as, mediante el control de las condiciones de trabajo.

**Asistencia técnica en el manejo de sustancias químicas peligrosas:**

Todas las entidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral cuyos procesos consideren el uso, producción, almacenamiento, transporte o comercialización de sustancias químicas y mezclas peligrosas, considerando las definidas en el en el D.S. N°43, de 2015, del Ministerio de Salud, que "Aprueba reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas", el D.S. N°298, de 1994, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, y la normativa de clasificación, etiquetado y notificación de sustancias químicas y mezclas peligrosas del Ministerio de Salud y del Ministerio del Medio Ambiente. La asistencia técnica considera la actualización



de protocolos ante emergencias químicas; la identificación de sustancias peligrosas, especialmente aquellas con efectos crónicos a la salud; la capacitación en el manejo y uso correcto de las sustancias peligrosas; clasificación y etiquetado y hojas de datos de seguridad de sustancias y mezclas químicas; la evaluación ambiental y el ingreso a vigilancia de la salud; la prescripción de medidas preventivas y/o correctivas, y la verificación de su cumplimiento.

**Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres:**

Asistir a las a entidades empleadoras adheridas en la gestión de riesgos de desastres, la que deberá considerar lo establecido en el Decreto Exento N°2, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dictó la "Guía para la Implementación del Plan para la Reducción de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME)". La asistencia técnica contempla actividades para la implementación del "Plan para la reducción de desastres en centros de trabajo", verificar su existencia y el funcionamiento en las entidades empleadoras. Considera la entrega de herramientas al empleador para que pueda identificar las amenazas presentes en sus centros de trabajo, sean éstas de origen natural y/o humanas, y planificar e implementar acciones tendientes a reducir los riesgos de desastres a que están expuestos sus trabajadores.

**Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y otros grupos específicos:**

Se asistirá técnicamente en materia de prevención de riesgos laborales a las entidades empleadoras que tengan contratados trabajadores migrantes, adultos mayores, menores de edad, embarazadas o trabajadores con algún grado de discapacidad física, cognitiva o sensorial, sin perjuicio de otros que consideren importantes de abordar. Igual prestación se otorgará a los trabajadores independientes cotizantes del seguro.

**Asistencia técnica para la Gestión de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga y al Manejo Manual Personas/Pacientes (MMC/MMP):** Prestar asistencia técnica



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

**Asistencia técnica para la prevención de riesgos de caídas de altura:** Otorgar asistencia técnica para la prevención de caídas de altura en los centros de trabajo de entidades empleadoras adheridos al Instituto de Seguridad Laboral, donde este riesgo se encuentre presente, con la finalidad de disminuir la ocurrencia de este tipo de accidentes. La asistencia consiste en apoyo en la elaboración de planes de control y gestión del riesgo de altura física y de programas de trabajo; la prescripción de medidas y la verificación de su cumplimiento; capacitación y entrenamiento, entre otras. Así mismo entregar la asesoría al empleador en la selección, uso y mantenimiento para los equipos de detención de caídas según indicaciones de la Guía Técnica del Instituto de Salud Pública.

**Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajo a distancia y teletrabajo:** A las entidades empleadoras, para la prevención de riesgos en contexto de teletrabajo y/o trabajo a distancia conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N°18 de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social se pone a disposición un instrumento de autoevaluación, un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo, una guía para la aplicación de dichos instrumentos y prescripción de medidas curso de 8 horas pedagógicas para los trabajadores que estén bajo esta modalidad. La revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, programa de trabajo que serán enviados por los empleadores de cada región, serán los expertos de cada de región quienes realicen la revisión y prescripción en cada una de ellas si





es necesario, dentro de los plazos establecidos por la normativa desde que nos informa la Dirección del Trabajo hasta que se realice la revisión y prescripción de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Asimismo, se otorgará asistencia técnica a las entidades empleadoras del sector público, con trabajadores que se desempeñen en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Disponiendo los instrumentos y ejecución de las acciones señaladas en el párrafo anterior.

**Asistencia técnica en programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices:** Prestar asistencia técnica para el desarrollo de un programa de gestión preventiva de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices según lo establecido en la "Guía para la elaboración de programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices (mehm)" del Instituto de Salud Pública ISP o la que la reemplace los siguientes centros de trabajo:

- Centros de trabajo que hayan presentado accidentes del trabajo graves o con consecuencias fatales, producto de la utilización y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices,
- Centros de trabajo de hasta 100 trabajadores, que, en el resultado del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos de procesos asociados a la operación y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices, presenten uno o más riesgos en categoría importante o intolerable.
- La asistencia técnica deberá contempla, la prescripción y verificación de medidas preventivas y/o correctivas, así como, las actividades de difusión de la citada guía; actividades de sensibilización, capacitación y la generación de competencias en herramientas para la implementación de la guía para la elaboración y mantención del programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices.

**Asistencia técnica para prevención de riesgos en buzos profesionales:** Se hará entrega a cada entidad empleadora que



dentro de sus actividades cuenten con buzos profesionales para la ejecución de esta asistencia técnica.

**Asistencia técnica para la aplicación del reglamento sobre vacunación de trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios:** A las entidades empleadoras que cuenten con trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos domiciliarios, que se encuentren expuestos a agentes biológicos causantes de enfermedades infectocontagiosas inmunoprevenibles se dará asistencia técnica.

**Asistencia técnica dirigida a empresas de plataforma digitales de servicios.**

**NC: Atención Virtual – Asistencia Técnica**

**Autoevaluaciones:** Prestar asistencia técnica y asesorar sobre aspectos legales en materias de seguridad y salud en el trabajo, utilizando el listado de autoevaluación definido por la Superintendencia de Seguridad Social, donde cada entidad empleadora pública o privada que aplique el listado, con la asistencia técnica del ISL. Este listado de autodiagnóstico, incluye aspectos mínimos de cumplimiento legal relacionados con materias de seguridad y salud en el trabajo, que son exigibles a la entidad empleadora. Se informará sobre esta herramienta de autoevaluación a todas las entidades empleadoras adherentes o afiliadas, según corresponda, de hasta 100 trabajadores, se promoverá su aplicación y mantendrá disponible en <https://prevencion.isl.gob.cl/>, con el respectivo instructivo de aplicación. En virtud de los resultados obtenidos, las acciones a realizar en materia de asistencia técnica preventiva, se aplicarán dentro de los 30 días corridos a contar de la fecha en que se realice la autoevaluación, para aquellas que posean un porcentaje inferior al 80% y a aquellos ingresos que se realicen una vez cada 12 meses para el mismos rut empresa o servicio adherente, dicha retroalimentación será a través de la casilla electrónica proporcionada al momento de completar dicho formulario. Donde además se informará a la entidad empleadora acerca de las prestaciones preventivas, médicas y económicas ofrecidas por el organismo administrador en el marco del Seguro de la Ley



N°16.744, según el tamaño de la empresa y sector económico, así como también de las sanciones, precisando las causales por las cuales se podría alzar la tasa de cotización adicional por parte del ISL.

### **Sobre otras acciones**

#### **4.1.4 Mi Gestión Activa:**

Se dispone de una nueva línea de trabajo 2024, la cual será dar asistencia técnica a las entidades empleadoras en materias relacionadas a las temáticas preventivas disponibles en el Sistema Mi Gestión Activa (plataforma a disposición de empleadores para gestionar riesgos en sus ambientes de trabajo).

#### **4.1.5 Investigación de Accidentes Laborales Fatales y Graves:**

Los procesos asociados con Accidentes laborales fatales y graves tienen, entre sus objetivos, el contribuir a identificar y corregir las situaciones de riesgo que provocaron dichos eventos y así evitar la repetición de accidentes de iguales o similares características en la misma entidad empleadora.

Por otro lado, busca resguardar que se cumplan las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que actualiza criterios y procedimientos para dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de Accidentes Laborales Fatales y Graves.

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



#### **4.1.6 Proceso de Notificación de Infracciones o Deficiencias notificadas por la Dirección del Trabajo:**

El proceso de Notificación de Infracciones o deficiencias notificadas por la Dirección del Trabajo (DT) busca resguardar que se ejecuten las instrucciones impartidas en el Capítulo III, Título II, Libro IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para así dar cumplimiento a la normativa legal vigente.

Dicha Superintendencia estipula que se deben realizar las instrucciones impartidas cuando la Dirección del Trabajo informe de infracciones o deficiencias en materias de higiene y seguridad constatadas en nuestras empresas adheridas o afiliadas, con la finalidad de prescribir medidas y verificar el cumplimiento de estas.

Para perfeccionar el sistema de información y de control del cumplimiento de esta disposición legal se dispone del Sistema Informático CID-PAC.

Esta actividad también incorporará la ejecución del proceso de Asesoría Básica siempre y cuando las condiciones del respectivo centro de trabajo lo permitan.

#### **4.1.7 Proceso Programa de Asistencia al Cumplimiento:**

Tratándose de empresas de uno hasta cuarenta y nueve trabajadores, en que la Dirección del Trabajo o la Secretaría Regional Ministerial de Salud constate infracciones en materia de higiene y seguridad, éstas podrán autorizar a solicitud de la empresa infractora, y sólo por una vez en el año en curso, la sustitución de la multa impuesta por dicha infracción, por la incorporación a un Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC).

El Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá considerar la corrección de la o las deficiencias que dieron origen a la sanción o multa y la puesta en marcha de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual deberá ser asistido técnicamente y debe contener al menos:



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

Para perfeccionar el sistema de información y de control del cumplimiento de esta disposición legal se dispone del Sistema Informático CID-PAC.

#### **4.1.8 Asesoría a empresas ya visitadas en años anteriores:**

La Direcciones regionales tendrán una meta asociada a visitas a empresas ya visitadas en años anteriores, en donde esta asesoría puede traducirse en la realización de una asesoría básica, derivación a mi gestión activa, u otra actividad preventiva en alguno de sus centros de trabajo de dicha empresa.

## **4.2 Actividades de capacitación**

Fortalecer los procesos de capacitación, presencial y a distancia, como una herramienta eficaz en la promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo que garantice la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtenga no sólo



a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Para la evaluación del cumplimiento de estas metas, se considerarán las actividades de capacitación realizadas durante el año 2024. Cualquiera sea la modalidad de la capacitación, ésta deberá considerar actividades teóricas y prácticas, estas últimas con el objetivo de facilitar el aprendizaje y la comprensión de los contenidos. Las actividades prácticas podrán contemplar el desarrollo de herramientas que consideren laboratorios y/o talleres virtuales o presenciales de interacción, basados en la demostración práctica, planteamiento de situaciones concretas, simuladores interactivos, talleres experienciales contemplando actividades grupales y de profundización del conocimiento entre los participantes.

#### 4.2.1 Actividades de capacitación obligatorias:

A continuación, se muestran los compromisos numéricos según disposición de cursos obligatorios según circular 3.775 de la Superintendencia de Seguridad Social:

Meta N°1. Número de entidades empleadoras nuevas capacitadas	Meta N°2. Número total de trabajadores/as asistentes a capacitaciones	Meta N°3. Número total de trabajadores/as asistentes a capacitación de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as.	Meta N°4. Número de trabajadores integrantes de CPHS capacitados en "Investigación de accidentes por método de árbol de causas"	Meta N°5. Número total de trabajadores capacitados en el programa de formación de monitores de SST.
1440	73763	37278	300	207

Meta N°7. Número total de trabajadores capacitados en cursos específicos			
IPER	GRD	GHS	SGSST
250	250	100	75



Meta N°8. Capacitación en Manejo Manual de cargas o Personas (MMP/MMP) a trabajadores/as, Comités Paritarios y Jefaturas.			Meta N° 9. Capacitación en métodos de evaluación inicial de MMC/MMP a profesionales.
Trabajadores/as	Miembro Comité	Jefatura	
500	253	125	30

#### 4.2.2 Iniciativas de Capacitación propias:

Para el Instituto de Seguridad laboral es importante además del trabajo que realiza con las micro y pequeña empresa y los Servicios Públicos adheridos, prestar asesoría preventiva a los Independientes y Trabajadoras de Casa Particular es por ello que este año, disponemos de al menos de las siguientes iniciativas:

**Capacitaciones Independientes:** Implica capacitar al menos **5886** trabajadores independientes cotizantes y no cotizantes en materias del marco legal de la ley 16.744 y materias preventivas. Para lo anterior se debe utilizar como material de apoyo a las capacitaciones:

- ✓ *Presentación de "Incorporación de Trabajadores y Trabajadoras Independientes al Seguro de la Ley 16.744".*
- ✓ *Otros cursos relacionados con los riesgos específicos a los cuales están expuestos los trabajadores/as.*

**Trabajadoras de Casa Particular:** Implica capacitar a las Trabajadoras de Casa Particular en un curso o taller cuya duración mínima es de 4 horas pedagógicas hasta un máximo de 8 horas. Para lo anterior, se debe utilizar como material de apoyo: "La Guía Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo Para Trabajadoras/as de Casa Particular y sus presentaciones.", por otro lado, este año se realizarán hitos de capacitación a nivel nacional, en donde al menos desarrollaremos 36 a nivel nacional, en donde cada uno de ellos se capacita al menos a 20 trabajadoras.



### 4.2.3 Otras actividades preventivas y de innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales:

Este año, se diseñará y se pondrá en marcha los **programas de formación y generación de competencias en seguridad y salud en el trabajo**, para empleadores y trabajadores, a través de sindicatos, federaciones, confederaciones, asociaciones gremiales y/o central de trabajadores. **A su vez** se continuará desarrollando **actividades en el marco de la promoción de entornos laborales seguros, saludables e inclusivos de mujeres trabajadoras en el sector de la construcción**, tendiente al desarrollo de ambientes que propicien la tolerancia a la diversidad y permanencia de las mujeres en este sector.

## 4.3 Evaluaciones, vigilancia ambiental y de la salud de las y los trabajadores

Los programas de Vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores/as, son aquellos que buscan, identifican, evalúan y realizan control y seguimiento de la exposición a uno o más agentes de riesgo, cuyo objetivo es prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales.

Es responsabilidad de cada Dirección Regional, generar su propia planificación anual, para la ejecución de los respectivos programas de vigilancia, en base a los plazos definidos por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal vigente, considerando entidades empleadoras que son derivadas producto de la aplicación de la "Asesoría Básica", definiendo metas de avance mensual, que permitan equilibrar las cargas de trabajo operativas entre todos los integrantes de equipos de prevención regional y avanzar de manera sostenida en el cumplimiento de las metas institucionales asociadas con dicha línea de trabajo.

### 4.3.1 Programa de vigilancia Sílice:

Su objetivo es que las entidades empleadoras disminuyan y controlen la exposición a sílice en los lugares de trabajo, implementando y evaluando





periódicamente un sistema de gestión de riesgos laborales que incorpore la identificación, cuantificación y control de la exposición a sílice de forma continua a través del tiempo y mejorar el pronóstico de los trabajadores que tengan silicosis.

Se compone de una Evaluación Cualitativa, en donde se identifica el porcentaje de exposición semanal y una Evaluación Cuantitativa, que permite conocer la concentración del agente y determinar el nivel de riesgo, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Sílice, el que, además contempla las evaluaciones de salud de las y los trabajadores expuestos y sus respectivas reevaluaciones.

### **OBJETIVO DEL PROTOCOLO**

Contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la silicosis, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud de las y los Trabajadores Expuestos a Sílice y de los ambientes de trabajo donde ellos se desempeñan, con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los ambientes de trabajo, para evitar el deterioro de la salud de los trabajadores y determinar procedimientos que permitan detectar precozmente a aquellos con silicosis.

### **INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA**

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo adheridos al Instituto de Seguridad Laboral:

Centros de trabajo derivados del proceso de Asesorías básicas, que pertenezcan a los 56 códigos de actividad económica silicógenos.

Centros de trabajo que no pertenezcan a los 56 códigos de actividad económica silicógenos y que dentro de sus procesos productivos o materias primas que contengan sílice.

Centros de trabajos, que presenten trabajadores calificados con enfermedad profesional por exposición a sílice.

Por solicitud del empleador.



Producto de fiscalizaciones realizadas al ISL por la Autoridad Sanitaria y/o SUSESO, que instruye la incorporación de centros de trabajo o empresas a programas de vigilancia del ambiente y de la salud.

Es obligatorio para el ISL ingresar al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores al 100% de las entidades empleadoras, que cumplan con a lo menos uno de los criterios mencionados anteriormente.

## **ETAPAS DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA SÍLICE**

Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Asesoría básica y derivación a programa de vigilancia:** es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia.
2. **Evaluación Cualitativa:** es determinar el porcentaje (%) de exposición semanal al cual están expuestos las y los trabajadores, mediante la fórmula:  $(\text{horas de trabajo expuesto} / \text{horas de trabajo semanal}) * 100$ . El plazo para realizar la evaluación cualitativa en un máximo de 15 días, desde la derivación de las Asesorías básicas.
3. **Evaluación Cuantitativa:** Permite determinar la concentración del agente, mediante el muestreo personal, el cual se deberá realizar durante el 70% de la jornada laboral diaria, y cuyos registros serán analizados por un laboratorio. Una vez que se tengan dichos resultados, se emitirá un informe en donde se detallaran medidas de control, en base al nivel de riesgo, plazos para la reevaluación y la derivación a vigilancia de salud. El plazo para la entrega del informe es de 15 días desde la recepción de los análisis.
4. **Vigilancia de Salud:** Su objetivo es pesquisar precozmente los efectos o daños sobre la salud de las y los trabajadores expuestos. Corresponde a la derivación del 100% de las y los trabajadores expuestos, según los siguientes criterios:



Trabajadores del rubro de la construcción (indistintamente al porcentaje de exposición o puesto crítico)

Trabajadores de rubros distintos a construcción, con porcentaje de exposición semanal mayores al 30 %.

Trabajadores pertenecientes a puestos críticos (indistintamente al porcentaje de exposición)

Trabajadores de centros de trabajo que presenten niveles de riesgo NR3 y NR4.

El listado de trabajadores expuestos debe ser establecido al momento de la evaluación ambiental, el cual debe ser derivado por el Encargado de Prevención de Riesgos Regional dentro de los 5 días, posterior a la generación del informe de dicha evaluación.

En caso de no tener respuesta del empleador dentro de los 10 días posterior a la notificación, para evaluar a los trabajadores ingresados a vigilancia, se deberá notificar a la Autoridad Sanitaria Regional.

5. **Verificación:** corresponde a la verificación de la implementación de las medidas de control para la mitigación del riesgo de la evaluación cuantitativa en los plazos establecidos. En caso de que estas no se hayan implementados, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.
6. **Reevaluación:** corresponde a la evaluación cuantitativa en los plazos establecidos según el nivel de riesgo o en caso de que se hayan implementado las medidas de control prescritas.

## REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

La información correspondiente a los Programas de Vigilancia de Sílice, deberán ser registrados en su totalidad en la plataforma EVAST ([evast.isl.gob.cl](http://evast.isl.gob.cl)), ya sean empresas evaluadas por primera vez o empresas que se evaluaron en alguno de sus centros de trabajo con anticipación.



### 4.3.2 Programa de vigilancia ambiental Ruido:

Se compone de un Screening, que determina si el puesto es susceptible o no de causar hipoacusia laboral y una Evaluación Cuantitativa, en donde se cuantifica la exposición, el cual permiten determinar las medidas de prevención más adecuadas y eficaces, y la periodicidad de las futuras reevaluaciones. Además, contempla las evaluaciones de salud de las y los trabajadores expuestos a ruido y sus respectivas reevaluaciones futuras.

#### **OBJETIVO DEL PROTOCOLO**

Contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la hipoacusia laboral, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia de Ambiente y salud de las y los Trabajadores Expuestos a Ruido y de los ambientes de trabajo donde ellos se desempeñan, con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los ambientes de trabajo, para evitar el deterioro de la salud de los trabajadores y determinar procedimientos que permitan detectar precozmente a aquellos con disminución auditiva.

#### **QUIENES DEBEN INGRESAR AL PROGRAMA DE VIGILANCIA**

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que dentro de sus procesos productivos las y los trabajadores estén expuestos a ruido.

Por otra parte, el Instituto debe ingresar al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores al 100% de las entidades empleadoras, que correspondan según la periodicidad establecida en el protocolo PREXOR

#### **ETAPAS DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA RUIDO**

Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Aplicación Asesoría Básica y Derivación a programa de vigilancia:** es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los



riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia. Es importante mencionar que todas las empresas que tengan el agente en sus procesos productivos deben ser derivadas.

2. **Screening:** es la caracterización de los puestos de trabajo, en donde se deben describir las características y condiciones en las cuales se desempeñan las tareas y también se deben considerar las dimensiones del centro de trabajo, las áreas productivas, las condiciones estacionales de la carga de trabajo, entre otros aspectos, de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo" del Instituto de Salud Pública, o el documento que los reemplace. Una vez realizada la caracterización se debe realizar el screening, el cual consta de una medición inicial del nivel de ruido ambiental, que originan las fuentes de ruido de una empresa, y que identifica los puestos de trabajo susceptibles a incorporar a un programa de evaluación de la exposición cuantitativa a desarrollar por el OAL (menos a 80 dB o mayor a 80 dB), a través del uso de un sonómetro o dosímetro según corresponda. El plazo para realizar el screening es de 30 días desde aplicado el Microsesat
3. **Dosimetría:** es cuantificar la exposición al agente de las y los trabajadores mediante una dosimetría personal, el cual se deberá realizar durante el 70% de la jornada laboral diaria o en un tiempo menor y proyectando al total de la jornada., y cuyos resultados determinaran la dosis de ruido diaria en porcentaje a la cual están expuesto. Una vez que se tengan dichos resultados, se emitirá un informe en donde se detallaran medidas de control para la mitigación de la exposición, nivel de riesgo (en base a la exposición) o criterio de acción, plazos para la reevaluación y la derivación a vigilancia de salud. El plazo para la entrega del informe es de 7 días desde la evaluación. El plazo para realizar la dosimetría es de 30 días desde realizado el screening.
4. **Vigilancia de Salud:** es la derivación a vigilancia de salud del 100% de las y los trabajadores expuestos, con el objetivo de pesquisar precozmente los efectos en su salud y la periodicidad de los controles



médicos. El plazo para la derivación a vigilancia salud es de 7 días desde el informe.

5. **Verificación:** corresponde a la verificación de la implementación de las medidas de control para la mitigación del riesgo en los plazos establecidos. En caso de que estas no se hayan implementados, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.
6. **Reevaluación:** corresponde a la dosimetría en el caso de que se hayan implementado las medidas de control o que haya cambios en los procesos productivos o en las características de los centros de trabajo. En caso de que no se implementen las medidas, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.

## **REGISTRO DE LA INFORMACIÓN**

La información correspondiente a los Programas de Vigilancia de ruido, deberán ser registrados en su totalidad en la plataforma SIP, ya sean empresas evaluadas por primera vez o empresas que se evaluaron en alguno de sus centros de trabajo con anticipación, y hasta que sea habilitado en EVAST ([evast.isl.gob.cl](http://evast.isl.gob.cl)).

### **4.3.3 Programa de vigilancia ambiental Plaguicidas:**

Se compone de una evaluación cualitativa a través de la aplicación de una lista de chequeo, en donde se identifica la exposición y permite determinar las medidas de prevención más adecuadas y eficaces, y la periodicidad de las futuras reevaluaciones. Además, contempla las evaluaciones de salud de las y los trabajadores expuestos a plaguicidas y sus respectivas reevaluaciones futuras.

## **OBJETIVO DEL PROTOCOLO**

Contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la de enfermedades laborales, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia de Ambiente y salud de las y los Trabajadores Expuestos a Plaguicidas y de los ambientes de trabajo donde ellos se desempeñan, con la finalidad de aumentar la población



bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los ambientes de trabajo.

## **QUIENES DEBEN INGRESAR AL PROGRAMA DE VIGILANCIA**

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que dentro de sus procesos productivos las y los trabajadores estén expuestos a plaguicidas.

Por otra parte, el Instituto debe ingresar al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores al 100% de las entidades empleadoras, que correspondan según la periodicidad establecida en el protocolo Plaguicidas

## **ETAPAS DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA PLAGUICIDAS**

Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Aplicación Microsesat y Derivación a programa de vigilancia:** es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia. Es importante mencionar que todas las empresas que tengan el agente en sus procesos productivos deben ser derivadas.
2. **Aplicación Lista de Chequeo:** es la aplicación de la lista de chequeo, en donde se determina el nivel de riesgo a través del cumplimiento de las condiciones sanitarias y de higiene del trabajo; los factores de la organización del trabajo que pueden presentar riesgos para la salud, el equipo de protección personal, la exposición de los trabajadores a factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos. El plazo para realizar la lista de chequeo es de 30 días desde aplicado el Microsesat
3. **Vigilancia de Salud:** es la derivación a vigilancia de salud del 100% de las y los trabajadores expuestos, con el objetivo de pesquisar precozmente los efectos en su salud y la periodicidad de los controles médicos. El plazo para la derivación a vigilancia salud es de 7 días desde el informe.



4. **Verificación:** corresponde a la verificación de la implementación de las medidas de control para la mitigación del riesgo en los plazos establecidos. En caso de que estas no se hayan implementados, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.
5. **Reevaluación:** corresponde a la aplicación de la lista de chequeo en el caso de que se hayan implementado las medidas de control, que corresponda según nivel de riesgo o que haya cambios en los procesos productivos o en las características de los centros de trabajo. En caso de que no se implementen las medidas, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.

## **REGISTRO DE LA INFORMACIÓN**

La información correspondiente a los Programas de Vigilancia de Plaguicidas, deberán ser registrados en su totalidad en la plataforma SIP, ya sean empresas evaluadas por primera vez o empresas que se evaluaron en alguno de sus centros de trabajo con anticipación, y hasta que sea habilitado en EVAST ([evast.isl.gob.cl](http://evast.isl.gob.cl)).

### **4.3.4 Programa de vigilancia TMERTEESS:**

Se deberá asesorar a las entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral para la implementación del Protocolo de Vigilancia para Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos de Extremidades Superiores relacionadas con el Trabajo, capacitando, orientando y verificando la realización de las distintas etapas del protocolo.

Por otra parte, se deberá entregar asistencia técnica a entidades empleadoras, específicamente a los centros de trabajo que presenten una enfermedad musculoesquelética de extremidad superior, para la implementación de TMERT. Esta asistencia contempla actividades de difusión, capacitación del protocolo y aplicación de listas de chequeo o evaluación cualitativa, cuando corresponda.





Es importante mencionar que, en los casos que la autoevaluación del empleador arroje nivel de riesgo alto o rojo, será responsabilidad del Instituto de Seguridad Laboral intervenir en la aplicación de la lista de chequeo, para verificar que los valores estén correctos.

Además, el Instituto debe prescribir a las entidades empleadoras, el envío de la nómina de trabajadores en un plazo de 60 días corridos, de obtenido el resultado de la evaluación con nivel de riesgo alto (rojo) que confirma la exposición de los trabajadores a factores de Tmert.

En los centros de trabajo en que se presenten enfermos profesionales por riesgo músculo esquelético de extremidad superior, el Instituto debe identificar el grupo de exposición similar e ingresar a los trabajadores que lo componen, a la vigilancia de salud, siempre que el nivel de riesgo de la evaluación ambiental resulte crítico (Rojo, según lista de chequeo Tmert).

#### **4.3.5 Protocolo y Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales:**

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una regulación del Ministerio de Salud destinada a medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo. Es vinculante y obligatorio para las entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD).

Los factores psicosociales del ámbito laboral se definen como “las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2017).

El instrumento para medir los riesgos Psicosociales es el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.



## **INGRESO AL PROTOCOLO DE RIESGO PSICOSOCIAL (PREVENTIVO)**

Todas las unidades empleadoras y/o centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral que cumplan con los siguientes criterios:

Sean derivadas del proceso de Asesoría básica y que cuenten con 10 o más trabajadores/as contratados (o la agrupación de estos).

Por solicitud del empleador, independiente del número de trabajadores/as.

## **INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES (REACTIVO)**

Todas las unidades empleadoras y/o centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral que cumplan con los siguientes criterios:

Que exista una o más calificaciones de enfermedad profesional de salud mental (independiente del número de trabajadores del centro de trabajo)

Obtención de nivel de riesgo alto de la aplicación del cuestionario.

Trabajadores independientes, que se desempeñen en empresas adheridas al ISL.

### **ETAPAS DEL PROGRAMA**

1. Difusión y Sensibilización.
2. Constitución y capacitación del Comité de aplicación (CdA).
3. Solicitud, habilitación y aplicación del cuestionario.
4. Análisis e interpretación de resultados (grupo focal) y elaboración de informe (OAL/CdA).
5. Entrega de matriz y ejecución de medidas de control.
6. Monitoreo y seguimiento.
7. Verificación del cumplimiento/notificación a la Autoridad Sanitaria en caso de incumplimiento.
8. Inicio de actividades de reevaluación.

Los plazos de cada etapa están definidos en la metodología CEAL-SM/SUSESO



## REGISTRO DE LA INFORMACION

La información correspondiente al Protocolo y Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, deberán ser registrados en su totalidad en la plataforma EVASt (evast.isl.gob.cl).

### 4.3.6 Programa de Vigilancia Citostáticos:

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

**Nota Técnica:** La exposición a citostáticos se presenta en trabajadores/as de una unidad centralizada de preparación y en trabajadores/as que administren sustancias citostáticas a pacientes.

### 4.3.7 Otras evaluaciones ambientales:

Se compone de una evaluación cuantitativa a través de un muestreo de los agentes detallados en el Decreto Supremo N°594, en donde se identifica la exposición y permite determinar las medidas de prevención más adecuadas y eficaces. Además, contempla las evaluaciones de salud de las y los trabajadores expuestos y sus respectivas reevaluaciones futuras.

## OBJETIVO DE LAS EVALUACIONES

Contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la de enfermedades laborales, entregando directrices para la elaboración, aplicación y control de los Programas de Vigilancia de Ambiente y salud de las y los trabajadores expuestos y de los ambientes de trabajo donde ellos se desempeñan, con la finalidad de aumentar la población bajo control y mejorar la eficiencia y oportunidad de las medidas de control en los ambientes de trabajo.



## QUIENES DEBEN INGRESAR AL PROGRAMA DE VIGILANCIA

Todas las unidades empleadoras y centros de trabajo afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que dentro de sus procesos productivos las y los trabajadores estén expuestos a los agentes detallados en el Decreto Supremo N°594

Por otra parte, el Instituto debe ingresar al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores al 100% de las entidades empleadoras, que correspondan.

## ETAPAS DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA

Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Aplicación Asesoría Básica y derivación a programa de vigilancia:** es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia. Es importante mencionar que todas las empresas que tengan los agentes detallados en el Decreto Supremo N°594 en sus procesos productivos deben ser derivadas.
2. **Evaluación:** es cuantificar la exposición al agente de las y los trabajadores mediante un muestreo personal o ambiental, el cual se deberá realizar durante el 70% de la jornada laboral diaria o un tiempo menor que sea representativo de la exposición, y cuyos registros serán analizados por un laboratorio. Una vez que se tengan dichos resultados, se emitirá un informe en donde se detallaran medidas de control para la mitigación de la exposición, los plazos para su implementación y la derivación a vigilancia de salud. El plazo para la entrega del informe es de 7 días desde la recepción de los análisis.
3. **Vigilancia de Salud:** es la derivación a vigilancia de salud del 100% de las y los trabajadores expuestos, con el objetivo de pesquisar precozmente los efectos en su salud y la periodicidad de los controles médicos. El plazo para la derivación a vigilancia salud es de 7 días desde el informe.



4. **Verificación:** corresponde a la verificación de la implementación de las medidas de control para la mitigación del riesgo en los plazos establecidos. En caso de que estas no se hayan implementados, se deberá notificar a la autoridad sanitaria.
5. **Reevaluación:** corresponde evaluación, siempre que se hayan implementado las medidas de control o que haya cambios en los procesos productivos o en las características de los centros de trabajo. En caso de que no se implementen las medidas, no se debe volver a medir y se deberá notificar a la autoridad sanitaria.

## **REGISTRO DE LA INFORMACIÓN**

La información correspondiente a los Programas de Vigilancia No Protocolizados, deberán ser registrados en su totalidad en la plataforma SIP, ya sean empresas evaluadas por primera vez o empresas que se evaluaron en alguno de sus centros de trabajo con anticipación, y hasta que sea habilitado en EVAST (evast.isl.gob.cl).

### **4.3.8 Verificaciones de medidas por calificación de enfermedad profesional:**

Es la acción de contactar a visitar las empresas y/o centros de trabajo, en donde exista una calificación de enfermedad profesional para constatar que se hayan implementado las prescripciones dadas por ISL para cesar o mitigar la exposición al agente causante de aquella enfermedad.

### **OBJETIVO DE LA VERIFICACIÓN DE MEDIDA.**

El objeto de la verificación es supervisar que los empleadores implementen medidas que impidan que el trabajador u otros trabajadores que se desempeñen en un puesto de trabajo se enfermen.

### **ETAPAS DE LA VERIFICACIÓN**

Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Identificación y Contacto con las Empresas:** se debe tomar contacto con la empresa, ya sea por correo electrónico, telefónicamente o presencial en el centro de trabajo. En caso de que



no sea posible contactar a la empresa, se debe notificar a la autoridad sanitaria, a través del formato dispuesto para esto, indicando en la observación que no fue posible contactar a la empresa en los teléfonos, correos y direcciones registradas.

2. **Verificación de Prescripciones:** se debe verificar que la empresa haya implementado las prescripciones. Esta verificación debe ser registrada en el formato dispuesto para esto, el cual debe estar firmado y debe contar con los respaldos correspondientes.
3. **Notificación a la Autoridad Sanitaria:** se debe notificar a la autoridad sanitaria el incumplimiento de la implementación, a través del formato dispuesto para esto.
4. **Aplicación Asesoría Básica y derivación a programa de vigilancia:** En caso de que la empresa no tenga intervenciones de ningún tipo por parte de ISL, se deberá aplicar la asesoría básica, que es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia.

## REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

La información correspondiente a las verificaciones de la implementación de las prescripciones debe ser respaldada en SPM o en el Sistema de Médica.

### 4.3.9 Trabajo pesado:

verificar que en todas las entidades empleador o centro de trabajo, donde se haya calificado uno o más puestos como trabajo pesado por parte de la Comisión Ergonómica de la Superintendencia de Pensiones que se encuentren incorporadas a los protocolos y/o programas de vigilancia ambiental asociados a los factores identificados en la calificación.

## OBJETIVO DE LA CALIFICACIÓN DE TRABAJO PESADO

El objeto de la calificación de trabajo pesado es la identificación e ingreso a los programas de vigilancia, según lo factores detectados para así identificar, evaluar y controlar de la exposición a un agente de riesgo.



Este programa consta de las siguientes etapas:

1. **Identificación y Contacto con las Empresas:** se debe tomar contacto con la empresa, ya sea por correo electrónico, telefónicamente o presencial en el centro de trabajo. En caso de que no sea posible contactar a la empresa, se debe notificar a la autoridad sanitaria, a través del formato dispuesto para esto, indicando en la observación que no fue posible contactar a la empresa en los teléfonos, correos y direcciones registradas.
2. **Verificación de la implementación de los programas de vigilancia:** se debe verificar que la empresa se encuentre en los programas de vigilancia correspondientes, según los factores detectados en la calificación. Esta verificación debe ser registrada en el formato dispuesto para esto, el cual debe estar firmado y debe contar con los respaldos correspondientes.
3. **Aplicación asesoría básica y derivación a programa de vigilancia:** En caso de que la empresa no tenga implementación de programas de vigilancia, se deberá aplicar la asesoría básica, que es la aplicación de la primera asistencia técnica en los centros de trabajo, en donde se determina el cumplimiento de las normativas, condiciones de higiene y seguridad, se identifican los riesgos presentes y se derivan a los programas de vigilancia.



## 5. Otras actividades

El Instituto de Seguridad Laboral ha definido generar campañas de difusión durante el mes de la salud y seguridad en el trabajo (abril de todos los años) y en el mes de octubre se realizan campañas de difusión y concientización acerca del concepto de trabajo decente que plantea las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y la integración social, libertad para que las personas manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

## 6. Seguimiento y control

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

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

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





## 7. Anexos

METAS ASOCIADAS A ACTIVIDADES PREVENTIVAS						
REGIÓN	ASESORÍAS BÁSICAS A EMPRESAS NUEVAS	ASISTENCIA A EMPRESAS VISITADAS AÑOS ANTERIORES	LINEAS OBLIGATORIAS			
			INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES	CONTROL DE INFRACCION Y DEFICIENCIAS	PAC	ASISTENCIAS TÉCNICAS
DR. TARAPACÁ	78	12	100% cumplimiento en la intervención en relación a los plazos establecidos en el compendio normativo de SUSESO			
DR. ANTOFAGASTA	130	20				
DR. ATACAMA	52	8				
DR. COQUIMBO	208	31				
DR. VALPARAÍSO	364	55				
DR. O'HIGGINS	156	23				
DR. MAULE	208	31				
DR. BIO BIO	364	55				
DR. ARAUCANÍA	234	35				
DR. LOS LAGOS	182	27				
DR. AYSÉN	78	12				
DR. MAGALLANES	130	20				
DR. METROPOLITANA	702	105				
DR. LOS RÍOS	156	23				
DR. ARICA	104	16				
DR. ÑUBLE	78	12				
<b>TOTAL</b>	<b>3.224</b>	<b>484</b>				



<b>METAS ASOCIADAS A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>					
<b>REGIÓN</b>	<b>Meta N°1. Número de entidades empleadoras nuevas capacitadas</b>	<b>Meta N°2. Número total de trabajadores/as asistentes a capacitaciones</b>	<b>Meta N°3. Número total de trabajadores/as asistentes a capacitación de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores/as.</b>	<b>Meta N°4. Número de trabajadores integrantes de CPHS capacitados en “Investigación de accidentes por método de árbol de causas”</b>	<b>Meta N°5. Número total de trabajadores capacitados en el programa de formación de monitores de SST.</b>
<b>DR. TARAPACÁ</b>	37	1771	989	-	18
<b>DR. ANTOFAGASTA</b>	65	3067	1.318	5	10
<b>DR. ATACAMA</b>	47	1761	1.279	-	6
<b>DR. COQUIMBO</b>	109	3978	2.266	5	21
<b>DR. VALPARAÍSO</b>	175	9927	4.257	30	31
<b>DR. O'HIGGINS</b>	120	3646	2.002	10	18
<b>DR. MAULE</b>	81	4523	2.318	30	12
<b>DR. BIO BIO</b>	164	8155	3.904	30	13
<b>DR. ARAUCANÍA</b>	107	4566	2.612	30	10
<b>DR. LOS LAGOS</b>	70	4015	1.980	30	8
<b>DR. AYSÉN</b>	43	1706	953	-	5
<b>DR. MAGALLANES</b>	58	3026	1.592	-	9
<b>DR. METROPOLITANA</b>	235	17312	8.868	100	25
<b>DR. LOS RÍOS</b>	50	2643	1.297	30	10
<b>DR. ARICA</b>	41	1909	968	-	5
<b>DR. ÑUBLE</b>	39	1756	673	-	5
<b>TOTAL</b>	<b>1.440</b>	<b>73.763</b>	<b>37.278</b>	<b>300</b>	<b>207</b>



<b>METAS ASOCIADAS A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>				
<b>REGIÓN</b>	<b>Meta N°7. Número total de trabajadores capacitados en cursos específicos</b>			
	<b>Curso IPER. N° capacitados</b>	<b>Curso GRD. N° capacitados</b>	<b>Curso GHS. N° capacitados</b>	<b>Curs o SGSS T. N° capa citas os</b>
<b>DR. TARAPACÁ</b>	6	6	0	5
<b>DR. ANTOFAGASTA</b>	10	10	0	10
<b>DR. ATACAMA</b>	6	6	0	5
<b>DR. COQUIMBO</b>	14	14	0	10
<b>DR. VALPARAÍSO</b>	28	28	20	0
<b>DR. O'HIGGINS</b>	13	13	20	10
<b>DR. MAULE</b>	17	17	20	0
<b>DR. BIO BIO</b>	27	27	20	0
<b>DR. ARAUCANÍA</b>	16	16	20	5
<b>DR. LOS LAGOS</b>	14	14	0	5
<b>DR. AYSÉN</b>	5	5	0	5
<b>DR. MAGALLANES</b>	9	9	0	5
<b>DR. METROPOLITAN A</b>	62	62	0	0
<b>DR. LOS RÍOS</b>	9	9	0	0
<b>DR. ARICA</b>	7	7	0	5
<b>DR. ÑUBLE</b>	6	6	0	10
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>100</b>	<b>75</b>



<b>METAS ASOCIADAS A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>REGIÓN</b>	<b>Meta N°8. Capacitación en Manejo Manual de cargas o Personas (MMP/MMP) a trabajadores/as, Comités Paritarios y Jefaturas.</b>		
	<b>Trabajadores</b>	<b>Miembro Comité</b>	<b>Jefatura</b>
<b>DR. TARAPACÁ</b>	10	2	1
<b>DR. ANTOFAGASTA</b>	20	9	1
<b>DR. ATACAMA</b>	10	2	1
<b>DR. COQUIMBO</b>	25	5	2
<b>DR. VALPARAÍSO</b>	60	46	23
<b>DR. O'HIGGINS</b>	25	6	3
<b>DR. MAULE</b>	40	2	2
<b>DR. BIO BIO</b>	60	46	23
<b>DR. ARAUCANÍA</b>	40	14	7
<b>DR. LOS LAGOS</b>	30	6	3
<b>DR. AYSÉN</b>	10	3	2
<b>DR. MAGALLANES</b>	15	6	3
<b>DR. METROPOLITANA</b>	95	90	45
<b>DR. LOS RÍOS</b>	30	14	7
<b>DR. ARICA</b>	15	2	1
<b>DR. ÑUBLE</b>	15	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>253</b>	<b>125</b>



METAS ASOCIADAS A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN			
REGIÓN	Meta N° 9. Capacitación en métodos de evaluación inicial de MMC/MMP a profesionales.	TCP	Independientes
		Hitos Minimos	
DR. TARAPACÁ	0	1	127
DR. ANTOFAGASTA	0	2	214
DR. ATACAMA	0	1	116
DR. COQUIMBO	0	2	254
DR. VALPARAÍSO	0	4	1464
DR. O'HIGGINS	0	2	301
DR. MAULE	0	3	312
DR. BIO BIO	0	4	554
DR. ARAUCANÍA	0	3	326
DR. LOS LAGOS	0	3	277
DR. AYSÉN	0	1	125
DR. MAGALLANES	0	1	198
DR. METROPOLITANA	0	6	1148
DR. LOS RÍOS	0	2	92
DR. ARICA	0	0	216
DR. ÑUBLE	0	1	162
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>5.886</b>

Meta a realizar por el  
Departamento de  
Prevención de Riesgos  
Laborales de ISL



ACTIVIDADES ASOCIADAS A ACTIVIDADES DE VIGILANCIA				
REGIÓN	SILICE (CUALITATIVAS NUEVAS)	TMERT (DERIVACIONES)	CEAL	OTROS PROTOCOLOS Y/O LINEAS DE ACCIÓN DE VIGILANCIA
DR. TARAPACÁ	32	78	14	100% de las derivaciones realizadas
DR. ANTOFAGASTA	65	130	14	
DR. ATACAMA	40	52	14	
DR. COQUIMBO	55	208	14	
DR. VALPARAÍSO	115	364	42	
DR. O'HIGGINS	52	156	14	
DR. MAULE	60	208	28	
DR. BIO BIO	110	364	56	
DR. ARAUCANÍA	55	234	42	
DR. LOS LAGOS	55	182	28	
DR. AYSÉN	40	78	14	
DR. MAGALLANES	30	130	14	
DR. METROPOLITANA	171	702	70	
DR. LOS RÍOS	40	156	28	
DR. ARICA	40	104	14	
DR. ÑUBLE	40	78	14	
<b>TOTAL</b>	<b>1.000</b>	<b>3224</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>