

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE VIÑA DEL MAR - JOSÉ MIGUEL CARRERA

**MODELO DE GESTIÓN OPTIMIZADA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES EN ORGANIZACIONES MIPYME**

Trabajo de Titulación para optar al
Título de INGENIERÍA EN PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES

Alumno:

Sofía Paula Pinilla Valderrama

Profesor Guía:

Sebastián Amaro Belmar

2023

RESUMEN

KEYWORDS: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ORGANIZACIONES MYPIME, SISTEMA DE GESTIÓN

El presente documento corresponde al trabajo final de titulación y expone un proceso secuencial lógico, basado en la aplicación de la normativa vigente que debe cumplir una organización de tipo MIPYME.

Dada la complejidad de las normas existentes, la interpretación de estas y la falta de asesoramiento profesional de prevención de riesgos en las empresas MIPYME, estas organizaciones se enfrentan a grandes obstáculos cuando requieren implementar normativas de seguridad y salud en el trabajo. Por esto, la metodología propone una gestión optimizada de actividades aplicada a una organización de estas características, permitiendo a un profesional del área replicar el sistema en múltiples MIPYME a la vez.

Para esto, en el primer capítulo se describe el concepto legal para MIPYME, así como su clasificación en función de dos factores; ventas y cantidad de trabajadores. Se enfatiza en el gran aporte económico que estas organizaciones tienen para el país, pero también se pone de manifiesto el gran desafío al que se enfrentan. La segunda parte del capítulo, presenta una reseña de la organización Sociedad Comercial Marben Pets, a partir de la cual, se desarrolla el presente trabajo.

El segundo capítulo expone el marco normativo disponible en Chile evaluar las condiciones de seguridad con las que opera una empresa, en contraste con los requisitos que la legislación vigente exige. Los antecedentes recopilados son ordenados sistemáticamente con el objetivo de proveer una guía completa, que facilite el proceso diagnóstico de un asesor de prevención de riesgos a una determinada organización. Cada uno de estos pasos, es aplicado a la organización Sociedad Comercial Marben Pets, como punto de referencia.

Finalmente, el tercer capítulo presenta la gestión planificada, desarrollada en un período de nueve meses por el experto en prevención de riesgos que asesoró de forma externa a la organización Sociedad Comercial Marben Pets. El método propuesto detalladamente, demuestra lo fundamental que es iniciar con un diagnóstico de la organización.

Al presentar los resultados obtenidos actualmente en la Sociedad Comercial Marben Pets, se validará la efectividad de gestionar planes optimizados y adecuados a las necesidades de cada empresa. Finalmente presenta un registro de los costos asociados a la implementación de cada actividad.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ÍNDICE	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	5
SIGLAS	7
INTRODUCCIÓN	8
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
FUNDAMENTACIÓN	10
ALCANCE	11
METODOLOGÍA	12
CAPÍTULO 1: ANÁLISIS DE FACTORES QUE CONDICIONAN LA IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UNA MIPYME	13
1. ANTECEDENTES GENERALES DE LAS MIPYME EN CHILE	14
1.1 LEY 20.416, “ESTATUTO PYME”	14
1.2 LA IMPORTANCIA DE LAS MIPYME EN LA ACTUALIDAD	16
1.3 CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LAS MIPYME EN CHILE	19
1.4 NUEVOS DESAFÍOS PARA LAS MIPYME EN CHILE	25
1.5 ANÁLISIS APLICADO A UNA EMPRESA DE TIPO MIPYME	27
1.6 HISTORIA EMPRESA “SOCIEDAD COMERCIAL MARBEN PETS LTDA”	28
1.7 MISIÓN EMPRESA “MARBEN PETS”	29
1.8 VISIÓN EMPRESA “MARBEN PETS”	29
1.9 PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”	29
1.10 ESTRUCTURA CORPORATIVA DE LA EMPRESA “MARBEN PETS”	30
1.11 PERFIL CORPORATIVO ENTREGADO POR CONSULTORA EXTERNA “COMPITE”	31

1.12. ORGANIGRAMA JERÁRQUICO “EMPRESA MARBEN PETS”	32
1.13. ANTECEDENTES ESTADÍSTICOS DE LA EMPRESA “MARBEN PETS”	34
CAPÍTULO 2: MÉTODO DE EVALUACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN SST APLICABLES A UNA MIPYME Y SU CONTEXTO ORGANIZACIONAL	36
2. METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN APLICADAS EN LA ACTUALIDAD	37
2.1. PASO 1: IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES APLICABLES EN MATERIAS DE SST A UNA MIPYME	38
2.2. PASO 2: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN PRIMARIA DE LOS RIESGOS	50
2.3. PASO 3: ANÁLISIS FODA AL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”	63
CAPÍTULO 3: PLAN DE TRABAJO OPTIMIZADO PARA LA GESTIÓN DE SST EN UNA MIPYME	66
3. NECESIDADES Y PRIORIDADES PARA LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”	67
3.1. PROPUESTA INICIAL PARA EL LEVANTAMIENTO DE BRECHAS IDENTIFICADAS EN LA EMPRESA MARBEN PETS	68
3.2. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST, EMPRESA MARBEN PETS	70
3.3. ELEMENTOS BASE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST, EMPRESA MARBEN PETS	71
3.4. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO DE LOS ASPECTOS LEGALES PRIORITARIOS	72
3.5. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES PARA FOMENTAR UNA “CULTURA DE SEGURIDAD”	76
3.6. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	79
3.7. REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LAS MEJORAS IMPLEMENTADAS EN LA ORGANIZACIÓN	85
3.8. ESTIMACIÓN DE COSTOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	90
CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	97

ÍNDICE DE FIGURAS

- Ilustración 1-1. Presentación de la empresa Marben Pets en su página web
- Ilustración 1-2. Proceso de bastecimiento bodega
- Ilustración 1-3. Organigrama actual de empresa Marben Pets y contratistas
- Ilustración 1-4. Resumen estadístico periodos 2018 a 2021
- Ilustración 2-1. Registro de aplicación “Autoevaluación Inicial de Cumplimiento Aspectos Legales”
- Ilustración 2-2. Registro de aplicación “Autoevaluación Inicial de Cumplimiento Aspectos Legales”
- Ilustración 2-3. Diagrama FODA aplicado a la empresa Marben Pets

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1-1. Distribución de empleos formales en Chile

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1-1. Empresas con ventas en al menos 10 de los 12 meses del año
- Tabla 1-2. Principales características empresas MIPYME
- Tabla 1-3. Información empresa
- Tabla 2-1. Nomenclatura para “comparación de requisitos legales
- Tabla 2-2. Comparación de aspectos legales aplicables a las distintas empresas
- Tabla 2-3. Resumen de aplicación autoevaluación aspectos legales
- Tabla 2-4. Análisis de multas aplicables a Marben Pets
- Tabla 2-5. Levantamiento de procesos y actividades
- Tabla 2-6. Autoevaluación riesgos críticos aplicada a empresa Marben Pets
- Tabla 2-7. Análisis de “Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos
- Tabla 2-8. Normativa aplicable y método de cumplimiento a cada riesgo crítico

Tabla 2-9.	Normativa adicional aplicable según riesgos críticos identificados
Tabla 3-1.	Propuesta inicial presentada a empresa Marben Pets
Tabla 3-2.	Elementos base del sistema de gestión de SST para empresa Marben Pets
Tabla 3-3.	Nomenclatura de responsables
Tabla 3-4.	Planificación actividades abril -junio
Tabla 3-5.	Planificación actividades mayo - septiembre
Tabla 3-6.	Extracto MIPER, identificación procesos críticos
Tabla 3-7.	Criterios aplicados a la evaluación de riesgos
Tabla 3-8.	Planificación de actividades septiembre- octubre
Tabla 3-9.	Antes de la intervención e implementación de medidas para la SST
Tabla 3-10.	Después de la intervención e implementación de medidas para la SST

SIGLAS

MIPYME	:	Acrónimo de Micro, Pequeña y Mediana Empresa
PYME	:	Pequeña y Mediana Empresa
SST	:	Seguridad y Salud en el Trabajo
SG – SST	:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
EMT	:	Abreviación de Empresas de Menor Tamaño, que considera a las microempresas, pequeñas y medianas empresas
EMOL	:	El Mercurio On-Line
ENE	:	Encuesta Nacional de Empleo
INE	:	Instituto Nacional de Estadística
SII	:	Servicio de Impuestos Internos
UF	:	Unidad de Fomento
OAL	:	Organismo Administrador de la Ley 16.744
ACHS	:	Asociación Chilena de Seguridad
SAG	:	Servicio Agrícola Ganadero
EPP	:	Elemento de Protección Personal
MIPER	:	Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos
IPER	:	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
OAL	:	Organismo Administrador de la Ley 16.744
SUSESO	:	Superintendencia de Seguridad Social
RUV	:	Radiación Ultra Violeta
ODI	:	Obligación de Informar
ISP	:	Instituto de Salud Pública
D.S	:	Decreto Supremo
IVA	:	Impuesto al Valor Agregado
NCh	:	Norma Chilena
FODA	:	Acrónimo de fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
CPHS	:	Comité Paritario de Higiene y Seguridad
APR	:	Asesor de Prevención de Riesgos
PTS	:	Procedimiento Trabajo Seguro

INTRODUCCIÓN

La seguridad y la salud ocupacional son aspectos fundamentales en cualquier entorno laboral. Con el objetivo de preservar el bienestar de los trabajadores y proteger su entorno, la legislación ha establecido que “el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”¹. El artículo 184 del Código del Trabajo contiene algunos conceptos tales como “eficazmente”, las “condiciones adecuadas” y los “implementos adecuados”, que además de ser jurídicamente indeterminados², en la práctica han sido motivo de intenso debate para los efectos de establecer la naturaleza de la responsabilidad civil del empleador. Lo cierto es que se trata de una “obligación dinámica”³, donde el empleador debe estar constantemente adaptándose a los requerimientos de seguridad que manan de su propia actividad.

Ahora bien, esta estricta e irrenunciable obligación es un desafío aún mayor cuando nos referimos a las MIPYME, empresas de menor estructura organizativa, que requieren de bajos costos de inversión inicial y una menor cantidad de personas contratadas. A pesar de estas características, en el país, no se han definido a la fecha estándares mínimos que varíen y se ajusten de acuerdo al tamaño, sector económico y nivel de riesgos de una determinada empresa, específicamente una MIPYME.

En este tipo de organizaciones es frecuente observar grandes dificultades a las que tienen que hacer frente para funcionar diariamente y crecer. Generalmente, el gestionar efectivamente y dar cumplimiento a la amplia normativa vigente en el país, especialmente a aquellos requisitos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, no figura como una prioridad para una MIPYME. Una pequeña y mediana empresa podría permanecer por largo tiempo operando bajo situaciones irregulares. Esto no sólo perjudica a los trabajadores que no cuentan con condiciones óptimas de seguridad, sino que también expone a los empleadores de estas empresas a consecuencias civiles y penales.

¹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Fija el texto refundido, coordinador y sistematizado del código del trabajo. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, 15 de enero de 2003.

² GAJARDO María. El Deber de Seguridad. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Vol. 5, No 9): 15-32. Universidad de Chile, 2014.

³ GAJARDO María. El Deber de Seguridad. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Vol. 5, No 9): 15-32. Universidad de Chile, 2014.

El contenido de este trabajo se enfoca en fomentar la implementación de un sistema inteligente y optimizado que se adapte a este tipo de organizaciones, permitiendo gestionar aspectos fundamentales de la prevención de riesgos laborales de forma continua y en base a una planificación lógica planteada previamente. Sin embargo, no se trata sólo de mantener respaldos documentales vigentes, sino más bien de incorporar como parte inherente de sus procesos la formación progresiva de una cultura de seguridad basada en el autocuidado, que sea principalmente liderada por quienes asumen cargos de responsabilidad y en directo apoyo con un asesor de prevención de riesgos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Validar un modelo optimizado de gestión e implementación de la prevención de riesgos laborales en una organización de categoría MIPYME.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los principales factores que condicionan la implementación y mantenimiento de un SG-SST en una organización de categoría MIPYME.
- Desarrollar un método de evaluación que permita identificar los requisitos legales aplicables y el contexto organizacional de una MIPYME.
- Elaborar un plan de trabajo optimizado para la gestión de SST en una MIPYME, evaluar su efectividad y oportunidades de mejora.

FUNDAMENTACIÓN

Sin lugar a dudas, la pequeña y mediana empresa en Chile, representa una realidad económica y socialmente relevante. Según datos del Ministerio de Economía, este tipo de empresas representan el 98% del total de la industria, generando cerca del 70% del empleo a nivel nacional, por lo que son consideradas como clave para el desarrollo económico de los próximos años, ya que crean puestos de trabajo, generan valor agregado y contribuyen a la innovación.

Ahora bien, las condiciones con las que cuenta una organización de este segmento, no son comparables con las empresas de mayor tamaño. Las MIPYME se caracterizan por la informalidad, el bajo nivel de inversión, la estructura reducida, la diversidad de sus operaciones y la constante rotación de personal. Estos múltiples factores generan problemáticas específicas de importancia en este sector y constituyen un reto para quienes buscan gestionar la prevención de riesgos de forma efectiva y continua.

Los esfuerzos desplegados en las últimas décadas por los gobiernos de turno, han dado énfasis principalmente a la simplificación de los trámites necesarios para que la empresa cumpla

con las normas legales, fiscales, laborales y las condiciones del trabajo al interior de las empresas de menor tamaño. No obstante, aquellas específicamente relacionadas con la gestión efectiva de los riesgos laborales al interior de éstas, aún se encuentran en un nivel preliminar, manteniéndose altas tasas de accidentabilidad en este sector, bajo nivel de la cultura de seguridad e incluso desconocimiento respecto de la existencia y beneficios otorgados por los Organismo Administradores del Estado.

Esta realidad es la de muchas organizaciones categorizadas como MIPYME y era el caso particular de la empresa Sociedad Comercial Marben Pets Limitada. Tras haber transcurrido trece años desde su fundación y con un visible crecimiento económico, esta organización presentaba una escasa o nula implementación de una gestión en SST. Es decir, no sólo presentaban incumplimiento de la normativa legal vigente en cuanto a materias de seguridad, sino que también desarrollaban sus actividades rutinarias en forma subestándar e insegura, exponiendo a sus trabajadores a sufrir accidentes de trabajo y en un futuro, posibles enfermedades profesionales asociadas a la naturaleza de los riesgos inherentes en la organización. Esta forma de funcionamiento había sido adoptada naturalmente durante más de diez años de operación, por tanto, requerían con urgencia generar un cambio que fuera efectivo y duradero.

Debido a la anterior, y consciente del positivo impacto que implica para cualquier tipo de empresa, proporcionar condiciones seguras de trabajo mediante la gestión efectiva de riesgos laborales, este trabajo propone un “modelo optimizado para la gestión preventiva” y todo lo que conlleva, el cual inicia con un análisis en la organización. Este permitirá a profesionales del área, desarrollarse de forma independiente con diversas organizaciones de este amplio campo laboral, que requieran implementar en un sistema de gestión más ágil y eficiente.

ALCANCE

El presente trabajo apunta a ser aplicado en organizaciones clasificadas como MIPYME que deseen mejorar o iniciar sus gestiones en cuanto a la prevención de riesgos laborales, incorporando este modelo optimizado enfocado en desarrollar una gestión progresiva e integral que dé cumplimiento a requisitos legales obligatorios, respalde a la empresa ante cualquier inspección, denuncia o fiscalización y más importante aún, establezca una cultura de seguridad y prevención de riesgos. Por otra parte, esta herramienta podrá ser aplicada por cualquier

asesor de prevención de riesgos sin importar su categoría profesional o su experiencia laboral, en el amplio campo laboral que existe actualmente en nuestro país.

METODOLOGÍA

Este presente trabajo pretende captar la atención del profesional de prevención de riesgos al presentar una herramienta estratégica que le permite entregar asesoría profesional de prevención de riesgos, particularmente a empresas de tipo MIPYME. Los pasos realizados para concretar esto fueron:

- Contextualización de las organizaciones MIPYME en Chile, considerando aspectos de interés como su categorización legal, su presencia e importante impacto económico para el país y las características compartidas entre estas, las mismas que en muchos casos, implican vulnerabilidades para la implementación de la gestión de SST.
- Selección y presentación de una organización, de categoría MIPYME, a usar como punto de referencia del método propuesto.
- Recopilación de antecedentes, normas y guías disponibles en Chile, asociadas a la implementación de sistemas de gestión de SST en empresas de tipo MIPYME, para luego desarrollar un método de evaluación ordenado y sistemático que permita establecer un punto de partida en la implementación de SST.
- Aplicación del método de evaluación en la organización presentada, para la identificación de los requisitos legales aplicables, las brechas a tratar y las necesidades particulares de la empresa.
- Planificación adecuada y optimizada para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación de los resultados obtenidos y planteamiento de oportunidades de mejora.

**CAPÍTULO 1: ANÁLISIS DE FACTORES QUE CONDICIONAN LA IMPLEMENTACIÓN Y
MANTENIMIENTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
UNA MIPYME**

1. ANTECEDENTES GENERALES DE LAS MIPYME EN CHILE

La micro, pequeña y mediana empresa en Chile representa, sin lugar a dudas, una realidad económica y socialmente relevante. Su aporte se centra principalmente a la generación de empleos y en su importante participación en la producción nacional. A continuación, se observará el concepto MIPYME, su importancia e impacto en el contexto económico nacional.

1.1 LEY 20.416, “ESTATUTO PYME”

Es fundamental para el entendimiento de este trabajo de título saber a qué clase de empresas se hace referencia, cuando se habla de “MIPYME”.

En enero de 2010 se promulgó la Ley 20.416 que fija normas especiales para las Empresas de Menor Tamaño (EMT), conocida también como Estatuto Pyme, con el objetivo de facilitar el desenvolvimiento de éstas, mediante la adecuación y creación de normas regulatorias que rijan su iniciación, funcionamiento y término, en atención a su tamaño y grado de desarrollo. En definitiva, dicho estatuto, se entendió entonces como el conjunto de normas, generales o especiales, que tomando en consideración el tamaño de las empresas, regulasen la actividad empresarial durante su ciclo de vida, con el objeto de permitir su participación en el mercado, en igualdad de condiciones.

La clasificación de empresas se realiza según el ingreso anual por ventas, servicios y otras actividades del giro. El valor de los ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro considerado se refiere al monto total de éstos para el año calendario anterior, descontado el valor correspondiente al IVA y a los impuestos específicos que pudieren aplicarse. Esta forma permite una fácil fiscalización e implementación, además de ser una herramienta de segmentación ampliamente utilizada en nuestro país.

Sin embargo, dentro de los objetivos específicos de esta ley, se propone considerar los criterios para la clasificación de EMT, ya que no todas las empresas se rigen por las mismas definiciones, y muchos instrumentos de fomento utilizan diversos criterios para asignar sus recursos.

1.1.1. Clasificación de las empresas en Chile

En Chile, de acuerdo a lo que establece la anteriormente mencionada Ley N°20.146, la clasificación de las empresas se realiza bajo dos criterios: en función de las ventas anuales y respecto al número de trabajadores para temas laborales.

Es así, como como se realizó la siguiente clasificación para el conjunto de empresas consideradas EMT:

- **Microempresa:** Empresa cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, no hayan superado las 2.400 UF en el último año calendario.
- **Pequeña:** Empresa cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 2.400 UF, pero inferiores a 25.000 UF en el último año calendario.
- **Mediana:** Empresa cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro, sean superiores a 25.000 UF, pero inferiores a 100.000 UF en el último año calendario.
- El resto de las empresas (que tuviesen ingresos anuales por ventas y servicios del giro mayores a 100.000 UF) quedan en la categoría de **empresa grande**. El concepto de ventas y servicios para estas definiciones se refiere al monto total de ellas, netas del Impuesto al Valor Agregado y a los impuestos específicos que pudiesen aplicarse.

Asimismo, se determinó en su artículo segundo, que no podían ser clasificadas como EMT aquellas empresas:

- que correspondan a sociedades anónimas que posean o exploten a cualquier título bienes raíces no agrícolas y contribuyentes que exploten bienes raíces no agrícolas, en una calidad distinta a la de propietario o usufructuario (letras d) y e) de los números 1° y 2° del Artículo 20 de la Ley sobre Impuesto a la Renta);
- que realicen negocios inmobiliarios o actividades financieras, salvo las necesarias para el desarrollo de su actividad principal;
- que posean o exploten a cualquier título derechos sociales o acciones de sociedades o participaciones en contratos de asociación o cuentas en participación;

- en cuyo capital pagado participen, en más de un 30%, sociedades cuyas acciones tengan cotización bursátil o empresas filiales de éstas.

Por otro lado, se hizo una excepción a esta definición de tamaño en lo que respecta a temas laborales, en los cuales el tamaño de empresa está dado por el número de trabajadores que ésta tenga, lo cual se explicita mediante una modificación al Código del Trabajo.

En particular, la clasificación en términos del número de trabajadores es la siguiente (Artículo 505 bis):

- **Microempresa:** empresa que tiene contratados de 1 a 9 trabajadores.
- **Pequeña:** empresa que tiene contratados de 10 a 49 trabajadores.
- **Mediana:** empresa que tiene contratados de 50 a 199 trabajadores.
- **Gran empresa:** empresa que tiene contratados 200 trabajadores o más.

De todas formas, se indica que las variables utilizadas para definir tamaño de empresa para efectos legales no necesariamente coinciden con aquellas utilizadas para efectos de aplicar el instrumental de fomento focalizadamente, y es de responsabilidad de los mismos organismos públicos encargados del diseño de esos programas e instrumentos de apoyo elaborar fórmulas alternativas, adaptadas para cada tipo de organización.

1.2 LA IMPORTANCIA DE LAS MIPYME EN LA ACTUALIDAD

Hace algunos años atrás la pequeña y mediana empresa no se consideraba como un factor importante en la economía del país, sin embargo, con el tiempo se hace notorio el crecimiento nacional e incluso internacional de estas empresas, además de su importante aporte económico, lo que las posiciona como un factor fundamental en su economía, haciendo que las entidades gubernamentales pongan sus ojos en ellas.

Las MIPYME nacen en Chile por alguna oportunidad de mercado o necesidad generada por los consumidores, la micro, pequeña y mediana empresa muestra una realidad económica por su aporte en generación de empleos, participación en la producción nacional, iniciativas de innovación y competitividad, lo que hace que se genere un crecimiento en el país.

Estas empresas se concentran en los sectores de comercio, principalmente minorista; servicios, manufactura, que muchas veces es comercializada por empresas más grandes de la industria; y

el turismo, llegando a emplear a más de 4 millones de personas en el país. Según datos del Ministerio de Economía, este tipo de empresas representan el 98% del total de la industria, generando cerca del 70% del empleo a nivel nacional.

Además, uno de los roles fundamentales de las pymes en Chile es su contribución a la innovación, siendo uno de los puntos más importantes para estas empresas en el objetivo de mantener un crecimiento y consolidarse dentro de una industria competitiva, más aún con la caída del consumo que se ha vivido en los últimos años.

El éxito del crecimiento de las MIPYME a pesar de las complicaciones y restricciones en los créditos se debe a cómo implementan la solución a los problemas, por ejemplo, implementan prácticas para asociarse entre ellas, lo que les permite compartir costos y ser más competitivas en el sector económico en el que mueven.

Según indica un informe del Ministerio de Economía, a finales de 2022 en Chile existían 731 mil empresas, de las cuales 720.000 eran micro, pequeñas o medianas empresas, las que generan cerca de un 17% del Producto Interno Bruto nacional.

En base de la información del Año Tributario 2023, el SII (Servicio de Impuestos Internos, Chile) revisó el universo de empresas con ventas en Chile con el objeto de poner a disposición mayores y mejores antecedentes que permitan analizar, en forma detallada y bajo diversos parámetros, a las micro, pequeñas y medianas empresas que se encuentran operativas y realizan en forma recurrente actividades comerciales en el país. Al respecto, se incluye la tabla 1-1, que muestra la cantidad de empresas con ventas en al menos 10 de los 12 meses del año.

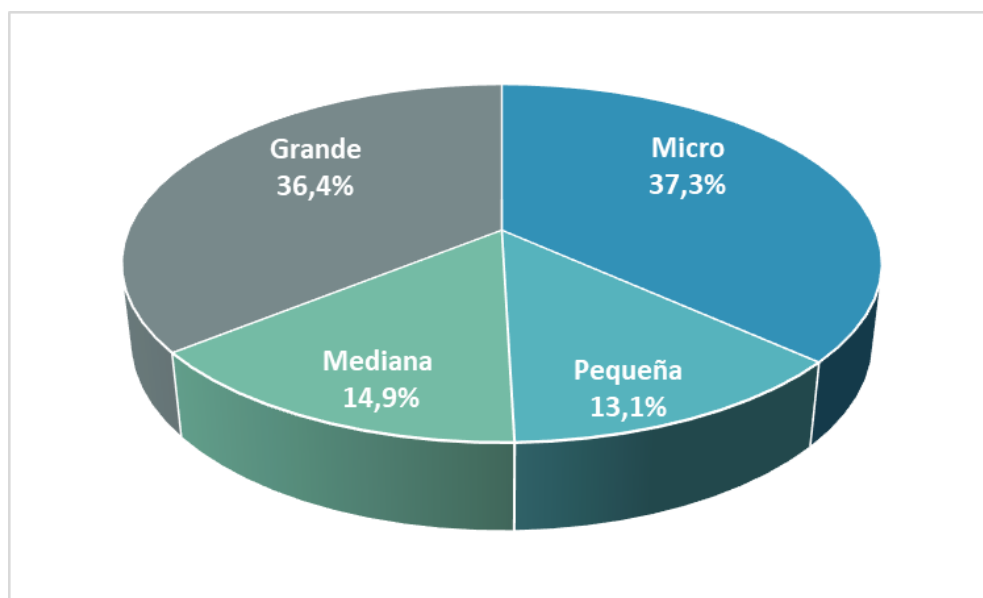
Tabla 1-1: Empresas con ventas en al menos 10 de los 12 meses del año

Tramo Ventas	Empresas con ventas en al menos 10 meses
Hasta 25.000 UF	570.106
25.000,01 UF a 75.000 UF	27.174
75.000,01 UF a 100.000 UF	4.049
100.000,01 UF a 1.000.000 UF	12.716
sobre 1.000.000 UF	2.291
Total general	616.336

Fuente: Infografía a las Pymes actualizada al año tributario 2023, SII

La información presentada muestra en un rápido análisis que las empresas clasificadas como micro, pequeña y mediana empresa, es decir con ventas de hasta las 100.000 UF, suman en conjunto 601.329 empresas, es decir el 98% de las empresas corresponde a este segmento. Ahora bien, respecto a la clasificación para efecto de leyes laborales, según el número de trabajadores, Ministerio de Economía informa que este tipo de empresa estarían generando cerca del 70% del empleo a nivel nacional.

Según cifras entregadas a EMOL (El Mercurio On-Line) por el Ministerio de Economía, y en base a la última Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadística, 2.774.193 trabajadores en el país realizan sus labores en micro empresas (de 1 a 10 trabajadores), las que concentran el 37,3% de los empleos formales, seguida de las grandes (200 trabajadores o más), con el 34,6%, lo que representa a 2.574.977 personas. En tanto, las pequeñas empresas (entre 11 y 49 trabajadores), concentran el 13,1% de los empleos, mientras que las medianas (entre 50 y 199 trabajadores) el 14,9%. Así, la MIPYME en Chile representan el 65,3% (4.857.949) del total de los empleos formales (7.432.926). El gráfico 1-1 muestra la distribución de empresas en Chile.



Fuente: Elaboración propia con información de EMOL

Gráfico 1-1. Distribución de empleos formales en Chile

Estas empresas están distribuidas en los diversos sectores de la economía y debido a su composición ingresan al mercado con un proceso más lento que las grandes empresas, teniendo

en cuenta que las MIPYME que tienen éxito tardan hasta 10 años en su proceso de desarrollo, por ejemplo, cuando estas empresas inician su incursión en el mercado, lo hacen de forma paulatina para determinar un comportamiento inicial, algunas lo logran y obtienen resultados eficientes generando un crecimiento significativo y otras solo se mantienen en el mercado local.

Sin duda, las MIPYME en Chile representan, un aporte importante a nivel económico y social, su contribución en la generación de empleos y producción nacional ha permitido que este país se consolide como uno de los principales a nivel Latinoamérica en la implementación de proyectos de emprendimiento e innovación lo que muestra que una idea de negocio se puede convertir en una gran empresa.

1.3 CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LAS MIPYME EN CHILE

Cuando una empresa inicia el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o simplemente actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, se ve enfrentada a una serie de factores tendientes dificultar el cumplimiento del objetivo final.

En particular, las empresas tipo MIPYME comparten ciertas características relativas a su estructura, organización, capacidad de asignación de recursos, idiosincrasia, entre otras, que en ocasiones dificultan o retrasan los procesos de implementación de sistemas de gestión.

Por esto, es necesario profundizar en aquellas características que se repiten en organizaciones clasificadas como MIPYME, de esta forma identificar los principales factores que podrían condicionar la implementación y mantención de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y en base a esta información diseñar una “Planificación optimizada y adecuada” para garantizar el cumplimiento de requisitos legales. La tabla 1-2 agrupa características que se repiten en empresas MIPYME.

Tabla 1-2. Principales características empresas MIPYME

ÁMBITO	CARACTERÍSTICAS
<p>1. Estructura de la organización</p>	<p>Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) cuentan con una masa global de hasta 100 trabajadores.</p> <p>En la mayoría de estas organizaciones, los procesos productivos se llevan a cabo con números limitados de personal, entre los cuales se incluye el personal administrativo, profesional y la mano de obra como tal.</p> <p>Sin embargo, no sólo se trata de la cantidad de personas, si no de cómo se establece una estructura y jerarquía entre estos.</p> <p>En muchas de las empresas se logra distinguir cargos como la gerencia general, el personal administrativo y las jefaturas directas, pero esto no implica que exista una estructura con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfiles o descriptores para cada cargo • Definición de funciones y delegación de responsabilidades • Mapas/ diagramas de flujos para procesos críticos • Definición de objetivos y metas claras para cada área o cargo • Reuniones periódicas de planificación, coordinación y levantamiento de situaciones problemáticas • Métodos e instancias conocidas para la evaluación de desempeño de las personas (justicia laboral) • Procesos de selección, inducción y capacitación para el personal existente y nuevas contrataciones <p>Estas condiciones o más bien la falta de estas, repetidas entre las organizaciones de tipo MIPYME, afectan directamente en la posibilidad que se creen y mantengan Sistemas de Gestión para la SST.</p> <p>En las grandes empresas, donde existen estructuras claras y bien definidas del grupo de personas, es posible establecer quienes formarán parte y tendrán responsabilidad directa en la aplicación de las actividades que considera un SG-SST. Por otra parte, el desempeño de cada persona es “evaluado” objetivamente, incluyendo sus responsabilidades en materias de SST, por tanto, es de conocimiento de todos que estas actividades son parte fundamental y permanente, no opcional ni momentánea.</p>
<p>2. Conciencia y compromiso de la alta dirección</p>	<p>La alta dirección o gerencia general es al mismo tiempo y particularmente en organizaciones de tipo MIPYME, el dueño de la empresa.</p>

	<p>Esta persona es respetada por los trabajadores por ser una figura cercana a ellos, en muchos casos hay personas que forman parte de los “inicios y cimientos” de una empresa, por tanto, se genera naturalmente un vínculo de respeto y fidelidad.</p> <p>Por esto, el papel que cumple la alta dirección es fundamental. Cuando el personal de una empresa ve claramente que no se trata de simples “palabras”, sino que hay hechos y una decisión firme de instaurar un sistema enfocado en “proteger la vida e integridad de los trabajadores”, se crea un vínculo recíproco donde estos buscarán poner en práctica acciones de prevención y control de riesgos.</p> <p>El punto de partida para lograr ese compromiso de la alta dirección es “la toma de conciencia”. Esta figura debe comprender su rol e importancia como líder principal, pero también debe entender que la SST aplicada a su organización generará valor en su imagen corporativa, garantizará una mejora en sus procesos, minimizará tiempos perdidos, conformará ambientes saludables y potenciará un desempeño responsable por cada persona que forme parte.</p>
<p>3. Participación y liderazgo de jefaturas, directivos</p>	<p>Las responsabilidades que se otorgan a las jefaturas y supervisores cuando se busca implementar un SG-SST, son consideradas generalmente como una medida “obligatoria”, y no como parte de una cultura organizacional que identifica a la empresa.</p> <p>De forma errónea, la gestión de SST se considera únicamente como un requisito normativo y su incumplimiento una posible multa.</p> <p>Para cambiar este paradigma es fundamental que de forma astuta se creen estrategias que promuevan el empoderamiento de toda “jefatura”, su constante formación y la práctica de liderazgo. Por supuesto, como menciona el punto anterior, esto inicia con la alta dirección.</p> <p>Ahora bien, el liderazgo es una competencia que muchos profesionales y jefaturas creen tener, pero la realidad es que ser líder es mucho más que “hacer bien el trabajo”.</p> <p>Implica motivar, dirigir y sacar lo mejor de las personas a su cargo, por tanto, respecto a la SST las jefaturas deben ganarse el compromiso de la gente mediante su propio ejemplo. No sirve de nada “hacer lo legalmente mínimo” en cuanto a medidas de seguridad, cuando es evidente que estos no toman en serio la seguridad y salud para sí mismos, menos aún para sus trabajadores.</p>
<p>4. Plazos y</p>	<p>Independiente del rubro en que se desarrolla cada empresa de</p>

<p>planificaciones</p>	<p>tipo MIPYME, todas deberán establecer procesos y metas de cumplimiento en base a plazos.</p> <p>Sin embargo, resulta lógico que, en una fase inicial la empresa y en particular su gerencia apunte todos los esfuerzos al crecimiento, las ventas y la producción. Se cree de forma errónea, que en cuanto menor sea el tiempo, mejor es el rendimiento y los resultados.</p> <p>Por tanto, todas las acciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo no se incluyen en las planificaciones de cada proceso operativo. Las jefaturas no consideran realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Charlas diarias • Análisis • Inspecciones • Procedimientos • Permisos • Reuniones de revisión • Evaluación de las personas <p>Las actividades enumeradas, no requieren grandes cantidades de tiempo ni tampoco grandes esfuerzos, sólo se necesita que estas sean reconocidas por todos como parte inherente de cada proceso.</p> <p>De esta forma y con una buena planificación, adaptada y optimizada a las necesidades particulares de cada empresa, es posible dar cumplimiento a cada una de estas de forma efectiva.</p> <p>Por otra parte, hoy en día la era de la tecnología ha aportado diversas formas que facilitan su cumplimiento, el asesor experto en SST debe ser capaz de buscar y proponer mejoras.</p>
<p>5. Sensibilización del equipo</p>	<p>Para lograr que los trabajadores en una organización, independiente su especialidad y tamaño, adopten por su propia iniciativa acciones preventivas enfocadas a prevenir accidentes, es necesario que sean previamente sensibilizados.</p> <p>Cuando una persona no conoce sus responsabilidades, obligaciones, prohibiciones, beneficios y oportunidades, se mostrará indiferente ante cualquier nuevo sistema que se implemente.</p> <p>Esto se suma a la falta de instancias de participación y comunicación con las que cuentan los equipos de trabajo en una empresa.</p> <p>Todos deben ser oportunamente informados de los riesgos que entrañan sus labores, pero también y más importante aún, deben comprender que su participación activa es fundamental para garantizar el éxito de todo sistema implementado.</p>

<p>6. Presupuesto económico</p>	<p>Implementar un accionar, medidas y un sistema de SST por supuesto que tiene costos asociados. Aunque esto es de conocimiento de las empresas y su gerencia, muchas veces no son considerados en los presupuestos, o bien, se busca “ahorrar” en lo que respecta a esta área.</p> <p>Una MIPYME opera en base a bajos capitales donde se prioriza la subsistencia y el progresivo crecimiento del negocio</p> <p>Por esto, en cuanto le sea posible, el empleador preferirá “gastar” la menor cantidad de recursos en seguridad y salud laboral. Esto implica el no contratar asesoría externa o interna, y en consecuencia la empresa no tendrá una persona especialmente designada para implementar un sistema de gestión de SST.</p> <p>Lamentablemente, muchos empresarios de MIPYME no tienen conocimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El beneficio económico de implementar SG-SST enfocado en disminuir la estadística y cotizaciones • La aplicación jerárquica de medidas de mitigación • El costo real de implementos y equipos de seguridad • Los beneficios que brindan las Mutualidades • Las opciones tecnológicas que buscan optimizar esfuerzos • La posibilidad de contratar a un asesor externo a tiempo parcial en vez de uno a tiempo completo <p>Existen muchas opciones que tiene un empresario para optimizar los recursos asignados, en todos los casos, siempre es necesario que este conozca e incluya estos costos en sus presupuestos.</p>
<p>7. Formalidad</p>	<p>De acuerdo a las cifras oficiales del Ministerio de Economía del año 2020, existían más de 2 millones de micro emprendedores, de los cuales el 53% son informales. Es decir, no cuentan con inicio de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), ni tienen algún registro contable y/o no cuentan con patente municipal (Fuente: Encuesta ELE 2019).</p> <p>Este panorama no sólo repercute en términos económicos, sino también en el desarrollo del trabajo decente dentro de las MIPYME. Así, se ha podido verificar que de aquellas empresas que tienen trabajadores contratados, la mayoría contrata sólo un trabajador y el 52,1% no realiza ninguna cotización de seguridad social; requisito mínimo exigido por la ley laboral a los empleadores.</p> <p>Sobre las razones de la informalidad, se menciona que el tamaño de la empresa, la frecuencia de la actividad y que el registro no resulta esencial para su funcionamiento. Así es, este tipo de</p>

	<p>negocio podría seguir funcionando por mucho tiempo en condiciones irregulares sin advertir problema alguno. Los organismos fiscalizadores no supervisan ni controlan exhaustivamente a las empresas a menos que se presente algún tipo de denuncia o peor aún, un accidente grave o fatal, dejando así abierta una gran brecha.</p> <p>Ahora bien, existen diferentes aproximaciones que definen si una empresa se encuentra inserta o realiza acciones tendientes a la “informalidad”, sin embargo, para efecto del presente trabajo y en relación a materias de SST, se consideran las siguientes condiciones riesgosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores no contratados: el vínculo laboral se crea por un “trato de palabra”, en consecuencia, la persona no cuenta con un “seguro de accidentes activo” • La empresa no gestiona permisos ni patentes requeridos • Las instalaciones donde se desempeñan no cuentan con las condiciones necesarias: son improvisadas y precarias. • No se aplican controles ni documentación mínima: registros de asistencia, entrega de EPP, obligación de informar, elaboración y difusión de un reglamento interno. <p>Estas características son del todo perjudiciales, una empresa que practica informalidad en sus procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se imposibilitan automáticamente de acceder a nuevos mercados como: licitaciones públicas y la prestación de servicios a grandes empresas - Se arriesgan a multas y sanciones por no cumplir con su fundamental deber en cuando a la SST de sus trabajadores.
<p>8. Rotación de personas</p>	<p>Uno de los más importantes desafíos que presenta una MIPYME, es el manejo de personal.</p> <p>Una empresa que realiza servicios transitorios, trabajos de corta duración o que tiene limitaciones económicas, se verá enfrentada inevitablemente a la constante rotación de personas.</p> <p>Esto impacta directamente en el desarrollo de un SG-SST y en la formación de una cultura de seguridad duradera. Cada vez que un trabajador sale de la empresa, se pierde el trabajo realizado, las costumbres adquiridas, su formación y experiencia. Por otra parte, el trabajador nuevo deberá involucrarse y aprender de su tarea específica en esta nueva organización.</p> <p>Lamentablemente, en muchos casos el empresario no tiene otra opción que reducir el personal debido al costo que implica mantenerlo en períodos de menor productividad.</p>

	<p>Ahora bien, cuando una empresa cuenta con una estructura jerárquica bien definida, con perfiles de responsabilidad establecidos para cada cargo y con procesos de inducción participativos; el retiro e incorporación de una persona no debería ser gran problema.</p>
9. Métodos arraigados	<p>Por su puesto, un trabajador que se ha desempeñado por un período importante de tiempo en un puesto y que durante este ha realizado acciones sub estándares “sin observar grandes consecuencias”, no comprenderá fácilmente que esta no es necesariamente la forma correcta.</p> <p>Ahora bien, una empresa que ya ha desarrollado métodos de operación “que le funcionan”, naturalmente mostrará resistencia al cambio.</p> <p>Por esto, todo sistema debe ser cuidadosamente diseñado y planificado de forma que la transformación propuesta en la organización sea progresiva.</p> <p>Los objetivos deben estar bien definidos y toda información debe ser difundida ampliamente en todos los estratos de la empresa, sin importar el tamaño la empresa.</p>
10. Requisitos y normativa aplicable	<p>La realidad es que la normativa y los requisitos exigibles a las empresas, incluidas aquellas de menor tamaño como las MIPYME, es extensa y sufre modificaciones constantemente.</p> <p>Por tanto, constituye un enorme desafío implementar y mantener vigente un Sistema de Gestión SST, que evolucione permanentemente y cumpla con la totalidad de requisitos legales en la materia.</p>

Fuente: Redacción y elaboración propia

1.4 NUEVOS DESAFÍOS PARA LAS MIPYME EN CHILE

Como en todas las empresas, lo más importante para las MIPYME es mantener los niveles productivos. Para ello, tienen que estar al día en la tecnología, tener siempre presente la competencia y sus ventajas relativas. También preocuparse de sus proveedores, insumos, precios o tendencias. La tarea no parece nada fácil para estas empresas que no cuentan con las mismas condiciones, principalmente económicas y de solvencia que las grandes organizaciones. En los últimos años y en los que se vienen, las MIPYME se enfrentan a múltiples desafíos que deben ser considerados al momento de implementar una gestión preventiva.

En primer lugar, el efecto tras la irrupción del Covid-19. La pandemia causó estragos en el sector de las MIPYME, especialmente en las microempresas, las cuales tienen menos probabilidades de poder sobrevivir largos periodos de inactividad y mayores dificultades para acceder a liquidez. Según el “Boletín Análisis descriptivo del impacto de la pandemia sobre las empresas en Chile” elaborado por el Ministerio de Economía en julio 2021, durante el 2019 y 2020, el 62,4% de las empresas registró una disminución en sus ventas, siendo las microempresas el segmento más golpeado, tanto en la proporción de empresas que experimentó una caída en sus ventas (63,1%), como en la magnitud de la disminución (-37,5%). Con respecto al nivel de empleo, las microempresas también fueron las más afectadas con una variación interanual promedio en su dotación de trabajadores de -21,2%. En el caso de las pequeñas, el registro fue de -8,9%; en el de las medianas, de -6,1%; y en el de las grandes, de -5,1%.

En esta misma línea, según la encuesta “Impacto Pandemia” (abril 2021) de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), el 85,1% de los encuestados⁶ declaró que su emprendimiento fue afectado por la pandemia: 34,9% “levemente” (baja en ventas), 36% “gravemente” (suspensión parcial de actividades y/o reducción de personal) y 14,2% “catastróficamente” (suspensión de operación indefinida). También, el 52,5% declaró haber tenido la necesidad de reducir el número de trabajadores dentro de la empresa. Asimismo, el 36,8% de los encuestados afirmó que a raíz de la pandemia sus ventas se vieron afectadas en más de un 50%, con solo un 15,3% declarando vender lo mismo o incluso más. Con respecto a los principales riesgos percibidos para continuar con los emprendimientos, se mencionó “Falta de liquidez por baja venta” (77,8%), seguido por “Deuda por entidades financieras” (36%) y “Falta o retraso en pagos por parte de deudores” (34,1%).

Esto no es todo, actualmente una de las principales preocupaciones para las MIPYME del país son los cambios normativos que tendrá la industria del trabajo y las modificaciones tributarias que podrían venir en los próximos meses.

Por ejemplo, la nueva jornada laboral de 40 horas puede aumentar los costos de las MIPYME, ya que los sueldos se mantendrán a pesar de la disminución de las horas trabajadas. Esto se suma al aumento del salario mínimo programado para los próximos años, situación que también aumentará los costos operativos de las MIPYME.

En la misma línea, se mira con inquietud la discusión tributaria en el parlamento, ya que un aumento en los impuestos también golpearía directamente a este tipo de empresas, lo que podría disminuir la solvencia y hacer más difícil la presencia en el mercado de esta parte de la industria.

Las MIPYME, tendrán que adaptarse al nuevo escenario que se les plantea para el mediano plazo para poder seguir siendo competitivas, por lo que tendrán que optar a situaciones como reducir sus operaciones, aumentar precios o automatizar procesos.

Finalmente, la transformación digital que se vive hoy en día a lo largo de todo el mundo también supone un impacto en las MIPYME, desafío que podría ser también una oportunidad de crecimiento.

La digitalización está generando importantes cambios en el mundo del trabajo que crean oportunidades para mejorar, por ejemplo, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Sin embargo, también supone riesgos nuevos y emergentes, sobre los cuales es necesario reflexionar para anticipar y prevenir los efectos negativos de esta transformación digital.

Según un estudio realizado por la consultora Edelman para Microsoft Chile el 88% de las MIPYME encuestadas afirmó que la pandemia digitalizó sus empresas, el 73% sostuvo que la reinversión del objetivo y estrategia del negocio será clave para la recuperación económica y el 71% afirmó que continuarán con la adquisición e implementación de nuevas tecnologías después de la pandemia.

Tras esta digitalización, el 54% de las empresas consultadas afirman que la transformación digital se produjo de forma muy rápida, mientras que el 76% de las MIPYME considera que la empresa está aún en proceso de transformación digital.

La información muestra que, para la mayoría de las MIPYME la transformación digital es fundamental para la reactivación de su empresa y quieren continuar con la adquisición e implementación de nuevas tecnologías cuando pase la pandemia. Este es el quiebre cultural que las pymes están viviendo: pasaron de considerar la tecnología como una opción a reconocer que la digitalización, la apuesta por la innovación y la optimización de procesos son claves para la reactivación y el crecimiento. Esta oportunidad no sólo debe ser considerada por estas empresas en sus formas de negocio, es una gran puerta para que la gestión de prevención de riesgos se digitalice.

1.5 ANÁLISIS APLICADO A UNA EMPRESA DE TIPO MIPYME

El presente trabajo tiene como objetivo general “Validar un modelo optimizado de gestión e implementación de la prevención de riesgos laborales en una organización de categoría MIPYME”, por tanto, la tabla 1-3 presenta información general respecto de la organización a evaluar, Sociedad Comercial Marben Pets Ltda.

Tabla 1-3. Información empresa

Razón Social	: Sociedad Comercial Marben Pets Limitada
Rut	: 76.100.687-8
Año de fundación	: 2010
Giro	: Venta al por mayor no especializada
Dirección casa central	: Ruta F-852 N°931, Parque Industrial La Fragua, Casablanca
Sucursales	: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bodega Quilpué: Parcela 10, Los Molles Camino Lo Orozco, Quilpué ▪ Bodega Santiago: La Martina N°455, Pudahuel
Organismo Administrador	: Asociación Chilena de Seguridad, ACHS (desde 01 de octubre)
Gerente General	: Sr. Martín Riegel Pérez
Masa laboral	: 36 personas
Tasa cotización total	: 1,95% (Tasa coti. Básica: 0,93% + Tasa coti. adicional: 1,02%)
Clasificación empresa según SII (ventas por año)	: Gran empresa
Clasificación empresa según leyes laborales	: Pequeña empresa
Inicio de la Asesoría de Prevención de Riesgos	: 21 de marzo 2023

Fuente: Elaboración propia en base a información de la organización

1.6 HISTORIA EMPRESA “SOCIEDAD COMERCIAL MARBEN PETS LTDA”

Sociedad Comercial Marben Pets Limitada, fue constituida formalmente en marzo del año 2010 por Martín Riegel Pérez y su padre Martín Riegel Spaarwater. Este último contaba en ese entonces con una tienda para mascotas, de la cual, Martín Riegel hijo se hace cargo en el año 2010 para comenzar con un nuevo desafío, “la innovación del mercado”. Los cambios inician cuando incorpora en el negocio la comercialización de productos para mascotas pequeñas y exóticas. Sin embargo, sigue en la búsqueda de nichos en el mercado hasta que logra visualizar que la gente no sólo era capaz de gastar dinero en adquirir una mascota, sino que, además gastaban más de veinte veces el valor de esta en accesorios y equipamiento para el nuevo integrante. Por esta razón, aumenta progresivamente la oferta de artículos para mascotas.

Alrededor del año 2015, el negocio liderado por Martín Riegel hijo, logra un gran impulso luego de vender grandes cantidades de alimento para tortugas, mascotas que posteriormente fueron prohibidas por el Servicio Agrícola Ganadero (SAG). De igual forma, a partir de ese año la

empresa Marben Pets obtiene capital suficiente para aumentar progresivamente sus ventas, de esta forma, en la actualidad logra posicionarse como uno de los principales y más reconocidos proveedores de tiendas de mascotas a nivel nacional.

En la actualidad, empresa Marben Pets enfoca su servicio en ofrecer una solución integral a sus clientes, tales como veterinarias y tiendas de mascotas. A través de productos de calidad a precios competitivos, permite que sus clientes obtengan una buena rentabilidad y rotación de venta.

1.7 MISIÓN EMPRESA “MARBEN PETS”

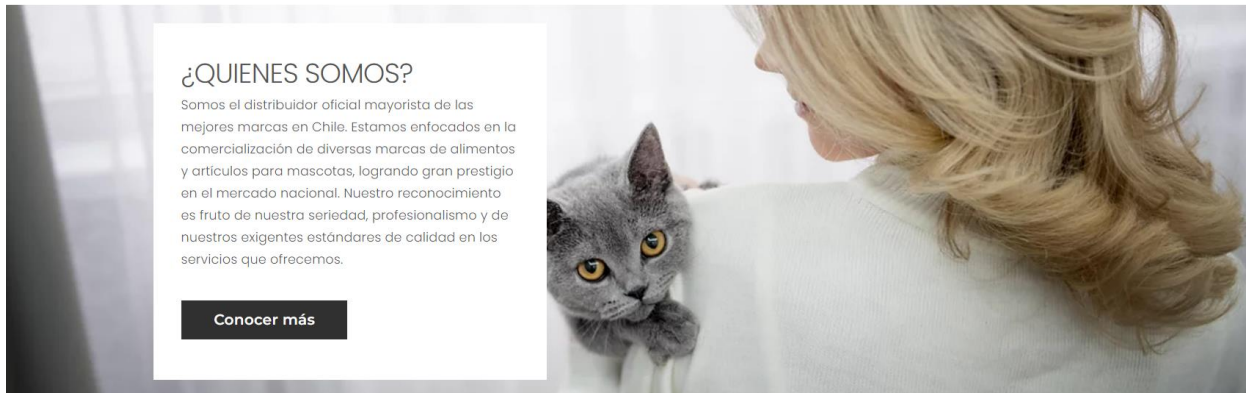
“Entregar alimentos saludables y artículos de calidad a través de un servicio de excelencia. Generamos una sólida relación comercial con nuestros clientes, satisfaciendo sus necesidades y siendo un gran compañero en los consejos del cuidado y la protección de las mascotas”.

1.8 VISIÓN EMPRESA “MARBEN PETS”

“Ser la principal empresa proveedora de alimentos y artículos para mascota en Chile y Latino América, siendo reconocida por nuestros clientes y público en general en su profesionalismo, pasión por los animales, ética productiva y calidad de los productos, siendo “Marben Pets” un estándar de excelencia y calidad”.

1.9 PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”

Actualmente el propósito del negocio es el bodegaje y la distribución de una amplia variedad de productos para mascotas, buscando en los próximos años crear marcas para posicionarlas en el mercado con el objetivo de crecer y tomar una posición más grande en la industria. Con el paso del tiempo y con el objetivo de modernizarse, la empresa ha implementado una activa gestión de sus redes sociales, así como la creación de su propia página web, plataforma que resalta su posición en el mercado. La ilustración 1-1 permite visualizar el aspecto general de su página.



Fuente: Página web de la empresa www.marbenpets.cl

Ilustración 1-1. Presentación de la empresa Marben Pets en su página web

1.10 ESTRUCTURA CORPORATIVA DE LA EMPRESA “MARBEN PETS”

Desde sus inicios y hasta la fecha, la empresa ha desarrollado una exitosa operación en cuanto a ventas se refiere y a la distribución de sus productos. Sin embargo, este buen funcionamiento no se debe precisamente a una gran estructura organizacional, puesto que como sucede generalmente en las empresas de tipo MIPYME, desde sus inicios esta ha sido liderada en forma absoluta por su dueño el Sr. Martín Riegel Pérez, quien desempeña el cargo de Gerente General.

Si bien existe actualmente un organigrama jerárquico, en lo que respecta a la toma de decisiones, todas estas pasan directamente por la gerencia general. La empresa cuenta con distintas jefaturas y cargos instaurados principalmente en el último año, los que han surgido debido a variadas necesidades que su dueño ha identificado a medida que transcurre el tiempo y que han apuntado concretamente a formar un equipo corporativo. Sin embargo, la transformación que requiere la empresa en la actualidad es compleja, requiere tiempo e implica grandes cambios. La gerencia ha determinado que esto es fundamental para el crecimiento futuro, por esto, a través de la consultoría externa realizada por la empresa “Compite”, Marben Pets ya cuenta con un diagnóstico claro de su situación y objetivos declarados.

1.11 PERFIL CORPORATIVO ENTREGADO POR CONSULTORA EXTERNA “COMPITE”

“Compite”, consultora especializada en la gestión y acompañamiento de pequeñas y medianas empresas, fue contactada por la gerencia general de Marben Pets para potenciar su estructura organizativa y mejorar su gestión financiera, necesidad que surge precisamente a raíz del crecimiento exponencial que tiene en sus últimos años y la evidente falta de formalidad en los procesos de esta “pequeña empresa”. Tras intervenir los principales procesos administrativos que realiza Marben Pets, la Consultora Compite entrega un completo informe respecto del “perfil corporativo”, muy importante a considerar en el presente trabajo para concretar el contexto.

Respecto del “gobierno corporativo”, la consultora señala que:

- Existe un organigrama Jerárquico, pero para la toma de decisiones no existen reuniones formales, el padre está involucrado muy poco, además de no tener miembros de la familia trabajando en la empresa.
- No existe formato de trabajo a través de directorios, todas las decisiones, sean relevantes o de menor importancia, son determinadas por la gerencia general.

En cuanto a la gestión de personas, el diagnóstico indica que, aunque la estructura organizacional de la empresa es amplia, la gerencia sigue involucrada en situaciones rutinarias que le restan tiempo importe de otro nivel de gestiones, no existen procesos definidos de capacitación ni de selección del personal, y la cultura organizacional no está definida. Por tanto, con el fin de mejorar en este ámbito recomiendan que se consideren tres acciones:

a) Definir la estructura organizacional:

- Diseñar una estructura organizacional que permita delegar funciones.
- Definir los perfiles de cargos y que las personas tengan conocimiento de ello.
- Definir las funciones necesarias para la delegación de responsabilidades.

b) Empoderamiento de las personas:

- Diseñar procesos de inducción formal.
- Capacitación del personal.
- Entrenar al equipo en procesos de reportería dentro de los directorios.

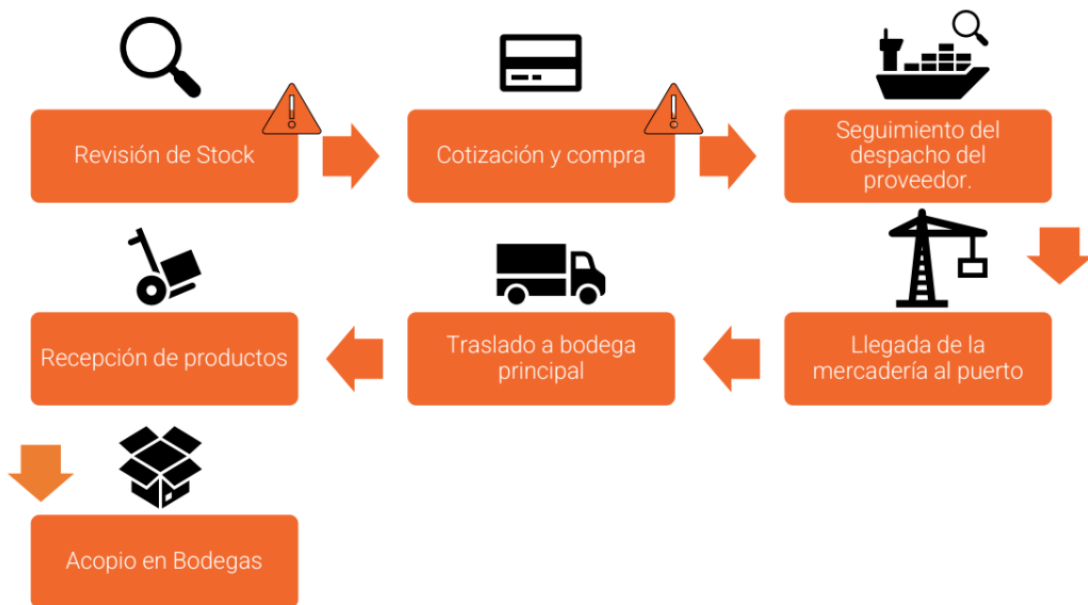
c) Mejoramiento de la comunicación interna:

- Definición de objetivos claros para todas las áreas.
- Definir instancias de revisión del desempeño del personal.
- Comunicar el cumplimiento de los objetivos mensuales.

Finalmente, respecto de la gestión operacional, la consultora externa “Compite”, enfatiza la necesidad de:

- Generar instancias de reunión de coordinación para el planeamiento entre el área comercial y operaciones, en las que gerencia participe como supervisor sólo en las primeras instancias.
- Levantar herramientas, como diagramas de flujos para sus procesos críticos, que permitan el desarrollo sostenible de la organización.

El diagrama de la ilustración 1-2 describe proceso de abastecimiento de bodega.



Fuente: Informe presentado por consultora externa Compite

Ilustración 1-2. Proceso de bastecimiento bodega

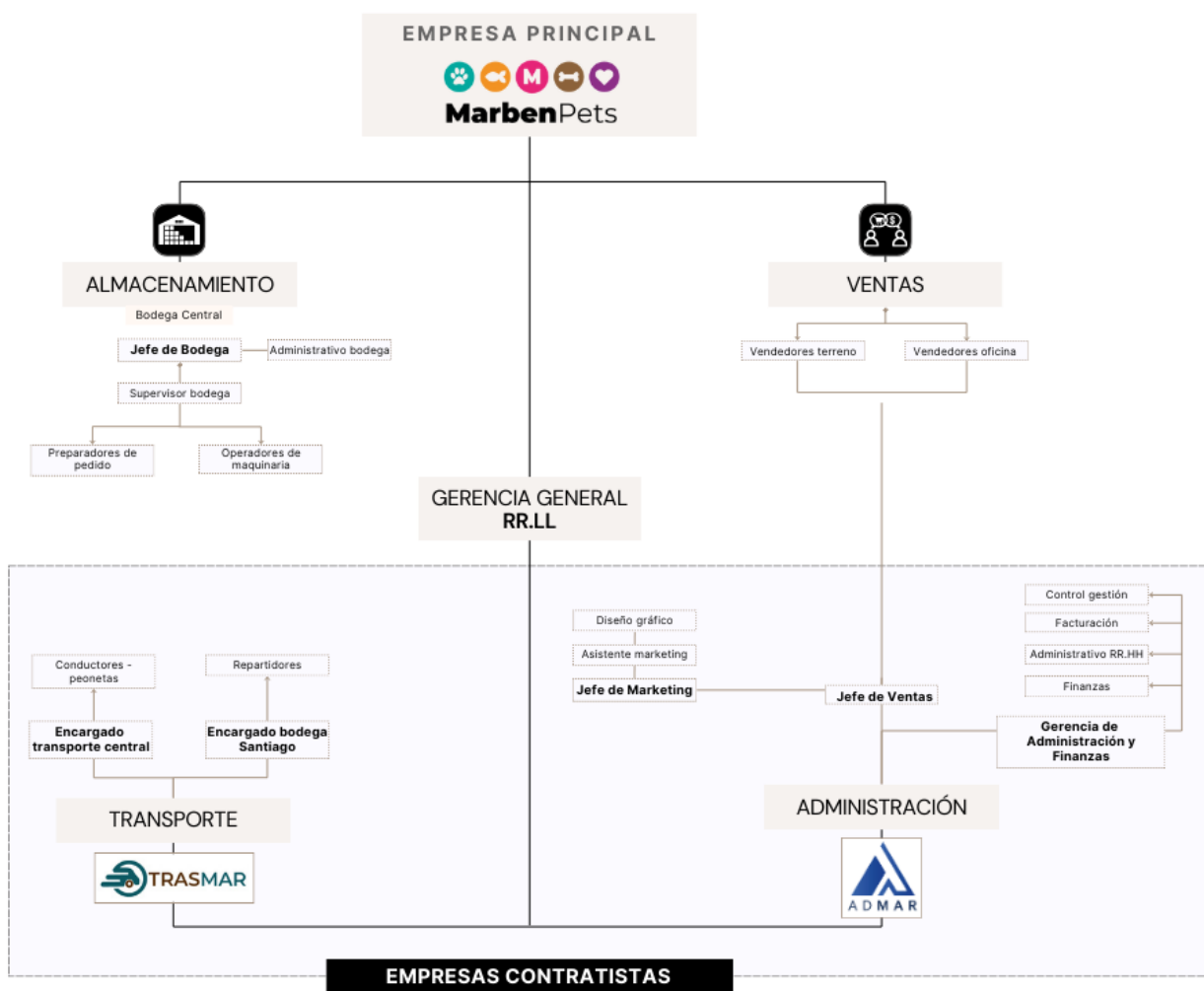
1.12 ORGANIGRAMA JERÁRQUICO “EMPRESA MARBEN PETS”

En este punto, es de suma importancia esclarecer y desglosar la dinámica de esta organización. La empresa Marben Pets opera en colaboración con dos empresas,

pertenecientes al mismo dueño y creadas con el objetivo de distribuir y diferenciar tres grandes áreas de funcionamiento, estas son: el almacenamiento y la venta de los productos (Marben Pets Ltda.); la gestión administrativa y financiera de la empresa (Admar Ltda.); y la distribución por tierra de sus ventas (Transmar Ltda.).

Sin embargo, independiente de esta estructura base, todas las personas y áreas comparten un solo lugar físico de operación, actualmente ubicado en la comuna de Casablanca. Adicionalmente, la empresa cuenta con una bodega de almacenamiento en la región Metropolitana para optimizar la distribución en esta zona.

La ilustración 1-3 representa gráficamente la relación y distribución de las distintas áreas que operan por cada una de las empresas mencionadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de información recopilada en la organización

Ilustración 1-3. Organigrama actual de empresa Marben Pets y contratistas

1.13 ANTECEDENTES ESTADÍSTICOS DE LA EMPRESA “MARBEN PETS”

La resolución emitida por Mutual de Seguridad en diciembre del año 2021, determina que la empresa Marben Pets no podrá rebajar su tasa de cotización adicional, manteniéndola en un 1.02%, que sumada a las tasas básica y la establecida por el artículo 3° de la Ley N° 21.010, enteran un total de 1.95%.

La ilustración 1-4, muestra un resumen de la información estadística contenida en la resolución mencionada. Indica la cantidad de accidentes ocurridos por cada mes del período comprendido entre julio 2018 y junio 2021, la cantidad de días perdidos y la tasa de siniestralidad total por período.

AÑO	MESES	N° DE TRAB.	ESTADISTICAS POR PERIODO	PERIODO I	PERIODO II	PERIODO III
2018	JULIO	25	No. ACCIDENTADOS DEL TRABAJO.....	0	0	1
2018	AGOSTO	26	No. ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	0	0	0
2018	SEPTIEMBRE	26	FACTOR SINIESTRALIDAD POR INV. Y MUERTE.....	0	0	0
2018	OCTUBRE	27				
2018	NOVIEMBRE	27	DIAS PERDIDOS ACCIDENTES DEL TRABAJO.....	0	0	11
2018	DICIEMBRE	30	DIAS PERDIDOS ENFERMEDADES PROFESIONAL.....	0	0	0
2019	ENERO	32	TOTAL DE DIAS PERDIDOS POR PERIODO.....	0	0	11
2019	FEBRERO	30	TASA SINIESTRALIDAD POR INC. TEMPORALES.....	0	0	25.78
2019	MARZO	30				
2019	ABRIL	30	TOTAL TRABAJADORES POR PERIODO.....	343	380	512
2019	MAYO	30	PROMEDIO TRABAJADORES POR PERIODO.....	28.58	31.67	42.67
2019	JUNIO	30				
2019	JULIO	30				
2019	AGOSTO	31				
2019	SEPTIEMBRE	30	<u>RESUMEN ESTADISTICO (PROMEDIO)</u>			
2019	OCTUBRE	32				
2019	NOVIEMBRE	31				
2019	DICIEMBRE	31	PROMEDIO DE SINIESTRALIDAD POR INV. Y MUERTES....		0.00	
2020	ENERO	32				
2020	FEBRERO	34	TASA PROMEDIO DE SINIESTRALIDAD POR INC. TEMPORAL		9	
2020	MARZO	33				
2020	ABRIL	31	TASA DE SINIESTRALIDAD POR INV. Y MUERTE		0	
2020	MAYO	31				
2020	JUNIO	34	TASA DE SINIESTRALIDAD TOTAL.....		9	
2020	JULIO	37				
2020	AGOSTO	38				
2020	SEPTIEMBRE	40	<u>COTIZACION ADICIONAL</u>			
2020	OCTUBRE	41				
2020	NOVIEMBRE	41	COTIZACION ADICIONAL ACTUAL			1.02
2020	DICIEMBRE	45				
2021	ENERO	45	COTIZACION ADICIONAL SEGUN DS67			0.00
2021	FEBRERO	44				
2021	MARZO	44				
2021	ABRIL	44	COTIZACION TOTAL EMPRESA			0.93
2021	MAYO	45				
2021	JUNIO	48	COTIZACION BASICA			0.93

Fuente: Resolución D.S 76, año 2021

Ilustración 1-4, Resumen estadístico periodos 2018 a 2021

En efecto, esta empresa no registraba más que un accidente en el período evaluado (julio 2018-junio 2020). Sin embargo, tampoco existía registro de una gestión preventiva que diera cumplimiento a los mínimos requisitos detallados anteriormente.

En consecuencia, la resolución responde a que la empresa no acreditó los requisitos establecidos en el artículo 8º Decreto Supremo N° 67/1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el período julio 2018 a junio 2021.

Mutual de Seguridad, informa a la empresa que, por siniestralidad efectiva, esta entidad empleadora, habría podido acceder a rebaja o exención, y que esto no había resultado procedente, puesto que no cumplió con los siguientes requisitos:

- Haber informado oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- Establecer y mantener al día el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo durante el período julio 2018 a junio 2021.
- Tener en funcionamiento durante el período julio 2019 a junio 2021 el o los Comités Paritarios de Higiene y
- Seguridad, acompañando las copias de las actas de constitución y que el notario certificó la firma de todos los integrantes de el o los comités.

En el mes de marzo 2023, el Sr. Martín Riegel Pérez busca la asesoría de un profesional de prevención de riesgos a tiempo parcial, es decir, requería que el asesor visitara la empresa sólo una vez por semana. De esta forma, inicia el proceso de regularización en su empresa.

CAPÍTULO 2: MÉTODO DE EVALUACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES
EN SST APLICABLES A UNA MIPYME Y SU CONTEXTO ORGANIZACIONAL

2. METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN APLICADAS EN LA ACTUALIDAD

Toda empresa que haya determinado implementar una gestión activa de “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”, deberá necesariamente iniciar con una “evaluación”. Independientemente del tamaño de la organización, su especialidad, sus antecedentes e incluso, aun cuando ya se han realizado acciones previas en torno a la prevención de riesgos laborales, se hace necesario realizar un análisis de las características que tiene la empresa y como se están manejando cada uno de sus procesos, de esta forma se podrá “planificar un sistema de gestión de SST: óptimo, adecuado y trazable”.

Probablemente una pregunta que puede surgir en este punto es ¿se debe analizar una empresa aun cuando no tenga implementado nada de SST?, y la respuesta es sí. Cabe aclarar que es un tipo de evaluación diferente ya que no se hace el análisis de cómo se han realizado las actividades de seguridad y salud en el trabajo sino únicamente un análisis de las características específicas de la empresa en cuanto a riesgos y peligros, así como la normativa legal aplicable, a la vez que se determinan cuáles son los procesos de mayor influencia para la organización, de esta forma planificar una gestión enfocada en prioridades.

Una completa evaluación inicial no sólo debe reflejar el estado actual de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón, el presente trabajo propone ampliar el proceso de análisis previo a iniciar la gestión de SST, con el objetivo de considerar también el contexto organizacional propio de cada empresa, sus necesidades y preferencias, para luego, en base a este desarrollar un plan de trabajo optimizado.

En este sentido, se considera como parte de la metodología propuesta:

- 1° Determinar la normatividad vigente en materia de SST, que le sean aplicables a la determinada organización;
- 2° Identificar las actividades y procesos de mayor criticidad y potencialidad de generar accidentes o enfermedades laborales en la organización;
- 3° Describir las amenazas y vulnerabilidades presentes en el tipo de organización, así también, las fortalezas y oportunidades que pueden ser aprovechadas en la gestión.

La evaluación inicial que contemple estos tres aspectos, permitirá al experto asesor de prevención de riesgos, establecer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con las condiciones y procesos de trabajo de cada determinada organización, y servirá de base para establecer un plan de gestión optimizado y efectivo.

El presente capítulo desarrolla un método estratégico para llevar a cabo dicha evaluación. La metodología incluye instrumentos existentes dentro de la normativa actual, en forma de cuestionarios, diseñados para facilitar la recogida sistemática y ordenada de información relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Los datos recopilados permitirán a un profesional de prevención de riesgos planificar la gestión de SST enfocada en mejorar las condiciones de trabajo de la empresa. De forma complementaria, el uso de estos cuestionarios facilitará la posterior gestión documental de la prevención de riesgos laborales en la organización.

En paralelo, se aplicará cada paso del método de evaluación en la organización “Sociedad Comercial Marben Pets” ya presentada en el capítulo anterior. Esto servirá como referencia para comprender las necesidades que presenta una organización de tipo MIPYME y posteriormente replicar la metodología a diversas empresas que requieran iniciar su gestión preventiva.

2.1. PASO 1: IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES APLICABLES EN MATERIAS DE SST A MIPYME

En la gestión que realiza un asesor de prevención de riesgos es frecuente observar la aplicación inicial de una “matriz de requisitos legales”. En términos generales, la matriz de requisitos legales es un documento que recopila la normativa aplicable que una organización debe cumplir de forma obligatoria para evitar sanciones por parte de las entidades fiscalizadoras estatales. Además, no cumplir con estos requisitos legales puede reducir la competitividad de la organización en los mercados actuales.

Esta herramienta legal se utiliza como una línea base o guía para la planificación adecuada del Sistema de Gestión de SST que se plantee implementar. Permite a los profesionales del área evaluar de manera anticipada el contexto externo e interno de la organización, lo cual es fundamental para el posterior éxito en su implementación.

Ahora bien, es fundamental destacar que la elaboración de una “matriz de requisitos legales” no se limita a elaborar una simple lista de las exigencias legales

aplicables a la organización, también es necesario monitorear y verificar permanentemente el cumplimiento y la correcta aplicación de estos requisitos.

Esta lista de exigencias puede ser muy extensa dependiendo los procesos que cada organización lleve a cabo, sin embargo, para aquellas empresas de menor tamaño no existen regulaciones especiales que consideren sus características organizacionales específicas, ya analizadas en el capítulo precedente. El título 2.1.1. establece un análisis comparativo de los requisitos legales mínimos exigibles a los distintos tipos de organizaciones, vale decir: micro, pequeña, mediana y gran empresa. Para estos efectos, se considera la clasificación de empresas en función de su número de trabajadores.

2.1.1. Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales

La Superintendencia de Seguridad Social en su Circular N°3457, imparte instrucciones a los Organismos Administradores (OAL) respecto a la responsabilidad que tienen en materias de seguridad y salud en el trabajo. Según indica, estos deberán asesorar a las empresas de hasta 100 trabajadores en la aplicación de la “Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos de legales” (anexo A), estableciendo de forma clara que la responsabilidad recae en cada entidad empleadora.

Este listado de autodiagnóstico, incluye aspectos mínimos de cumplimiento legal relacionados con materias de seguridad y salud en el trabajo, que le serán exigibles a cada entidad empleadora. Sin embargo, tal como indica el mismo documento en su pie de página, el listado de autoevaluación, “contempla sólo algunos aspectos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo parte del proceso inicial de detección de las brechas existentes en las entidades empleadoras”.

Ahora bien, tal como se ha fundamentado previamente, este primer paso ya constituye “un gran desafío”, puesto que, una empresa de tipo MIPYME se caracteriza por: no contar con una estructura organizacional definida; presentar inexistencia de procedimientos para sus actividades rutinarias; llevar a cabo acciones subestándares como parte de sus métodos arraigados; no contar con un presupuesto económico estable; deficiente liderazgo por parte de la alta dirección y las jefaturas que se han establecido, entre muchas otras.

A modo de contextualización, la tabla 2-2, establece un análisis comparativo de requisitos legales aplicables a organizaciones clasificadas como micro, pequeña y

mediana empresa. De esta forma se determinará la base legal mínima con la que toda organización, independiente su tamaño y estructura organizacional, deberá iniciar su gestión preventiva a objeto de regularizar prioritariamente las brechas normativas.

Nomenclatura para “comparación de requisitos legales

Tabla 2-1. Nomenclatura para “comparación de requisitos legales

Nomenclatura	
MIC.E	MICRO EMPRESA (1-9 trabajadores)
PEQ.E	PEQUEÑA EMPRESA (10-49 trabajadores)
MED.E	MEDIANA EMPRESA (50 -199 trabajadores)
GRA.E	GRAN EMPRESA (200 y más trabajadores)
A	Aplica requisito
NA	No Aplica requisito

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2-2. Comparación de aspectos legales aplicables a las distintas empresas

ASPECTO I: Organización de la Prevención de Riesgos		Cuerpo Legal	MIC.E	PEQ.E	MED.E	GRA.E
1.1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?	Cód. Del trabajo Art. N° 153-154; Ley N° 16.744, Art. N° 67; D.S. N° 40, Art. N° 14-20.	A	A	A	A
1.2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador(a)?	D.S. N° 40 Art. N° 21-24.	A	A	A	A
1.3	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?	Ley N° 16.744 Art. N° 66; Ley N° 19.345, Art. N° 6, D.S. N°54.	NA	A	A	A
1.4	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?	NA	A	A	A

1.6	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?		NA	A	A	A
-----	---	--	----	---	---	---

ASPECTO II: Saneamiento Básico		Cuerpo Legal	MIC.E	PEQ.E	MED.E	GRA.E
2.1	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?	D.S. 594; Art. N° 21-22.	A	A	A	A
2.2	¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?	D.S. 594; Art. N° 23-24.	A	A	A	A
2.3	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?	D.S. 594; Art. N° 27.	A	A	A	A
2.4	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores.	D.S. 594; Art. N°21.	A	A	A	A
2.5	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N° 9, 22, 32, 33, 35, 120.	A	A	A	A
2.6	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, coccinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?	D.S. 594; Art. N° 28, 29, 30, 128.	A	A	A	A
2.7	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?	D.S. 594; Art. N° 103, 104, 106, 120.	A	A	A	A
2.8	La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto).	D.S. 594; Art. N° 10, 121.	A	A	A	A

ASPECTO III: Condiciones de Seguridad		Cuerpo Legal	MIC.E	PEQ.E	MED.E	GRA.E
3.1	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores?	D.S. 594; Art. N° 37, 39.	A	A	A	A
3.2	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?		A	A	A	A
3.3	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?		A	A	A	A
3.4	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente?		A	A	A	A

ASPECTO IV: Prevención de Incendios y Emergencias		Cuerpo Legal	MIC.E	PEQ.E	MED.E	GRA.E
4.1	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunamis, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?	D.S. 594; Art. N° 42, 44- 52. D. S. N° 47	A	A	A	A
4.2	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?	MINSAL D.S. 43; D.S. 148.	A	A	A	A
4.3	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?	D.S. 594; Art. N° 45 – 51.	A	A	A	A
4.4	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores instruidos y entrenados sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?	D.S. 594; Art. N°48.	A	A	A	A

ASPECTO V: Protección Personal		Cuerpo Legal	MIC.E	PEQ.E	MED.E	GRA.E
5.1	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N° 18 de 1982 del Ministerio de Salud?	D.S. 594; Art. N° 53-54; 57-58.	A	A	A	A
5.2	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores(as).	D.S. 594; Art. N° 53.	A	A	A	A

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones:

De acuerdo al análisis comparativo presentado, se define que:

- Según establece la normativa vigente en Chile, una empresa que tenga desde 10 trabajadores (pequeña) debe cumplir igualmente todos los requisitos mínimo establecidos, es decir un total de 24 aspectos legales.
- Se observa que las empresas con menos de 10 trabajadores, es decir micro empresa, se establece como condición especial la elaboración de un RIHS (Reglamento Interno de Higiene y Seguridad) en vez de un RIOHS (Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad).; y la no conformación del Comité Paritario. El resto de requisitos no presentan excepciones según el tamaño de la organización.

2.1.2. Evaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales aplicado a la empresa “Marben Pets”

La empresa “Marben Pets”, presentada en el capítulo 1, da inicio al proceso de gestionar e implementar medidas de seguridad y salud ocupacional oficialmente en el mes de abril del año 2023. Cabe destacar que es la gerencia general de esta organización quien busca ayuda con un asesor de prevención de riesgos para encomendar este desafío. Desde el inicio, el Sr. Martín Riegel indica que buscaba un profesional que trabajara con la empresa de forma “parcial”, es decir, que visitará la empresa una vez a la semana.

Con fecha 04 de marzo del 2023, se realiza una primera visita a las instalaciones de la empresa Marben Pets. Se observan y analizan los procesos que esta organización realiza en una jornada normal, se conoce a la planta administrativa que se desempeña en oficinas y al personal de bodega; finalmente se solicitan todos los archivos, sean físicos o digitales, relacionados a posibles gestiones previas de SST.

Estas acciones dejan en evidencia que la organización no contaba con “ninguna” medida preventiva y/o procedimiento de seguridad existente. Los trabajadores se desempeñaban de forma libre e instintiva, por lo que claramente requería una intervención completa.

Para tener una idea clara de su estado, la tabla 2-3 muestra el resultado obtenido tras aplicar la “Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos de legales”, formato de Mutual de Seguridad (OAL al que se encontraba adherida la organización en ese entonces).

Tabla 2-3. Resumen de aplicación autoevaluación aspectos legales

	N° REQUISITOS	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	% CUMPLIMIENTO
ASPECTO I: Organización de la Prevención de Riesgos	6	0	6	0	0%
ASPECTO I: Saneamiento Básico	8	4	3	1	62,5%
ASPECTO III: Condiciones de Seguridad	4	0	4	0	0%
ASPECTO IV: Prevención de Incendios y Emergencias	4	0	3	1	24%
ASPECTO V: Protección Personal	2	0	2	0	0%
TOTAL	24	4	18	2	17%

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N°2
AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE
CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS LEGALES



Nombre entidad empleadora	SOCIEDAD COMERCIAL MARBEN PETS		
N° de adherente	161170	RUT	76.100.687-8
Nombre de centro de trabajo	Orozco		
Dirección centro de trabajo	Parcela 10, Los Mollé		
Comuna	Quilpu	Región	Valparaíso
Nombre realizador /cargo	Sofía Pinilla Valderrama, A.P.	Firma	
Fecha última actualización	27/03/2023		

ASPECTO I. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS		CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?	Cód. Del trabajo Art. N° 153-154; Ley N° 16.744, Art. N° 67; D.S. N° 40, Art. N° 14-20		X	
2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador (a)?			X	
3	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?	D.S. N° 40 Art. N° 21-24.		X	
4	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).			X	
5	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?	Ley N° 16.744 Art. N° 66; Ley N° 19.345, Art. N° 6, D.S. N° 54.		X	
6	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?			X	
ASPECTO II. SANEAMIENTO BÁSICO		CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?	D.S. 594; Art. N°s 21- 22	✓		
2	¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?	D.S. 594; Art. N°s 23- 24		X	
3	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?	D.S. 594; Art. N° 27		X	
4	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, ¿dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N° 21.		X	
5	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N°s 9, 22, 32, 33, 35, 120.	✓		
6	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, coccinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?	D.S. 594; Art. N°s 28, 29, 30, 128.	✓		
7	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?	D.S. 594; Art. N°s 103, 104, 106, 120.	✓		
8	¿La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto)?	D.S. 594; Art. N°s 10, 121			●


Fuente: Archivos empresa Marben Pets

Ilustración 2-5. Registro de aplicación “Autoevaluación Inicial de Cumplimiento Aspectos Legales”

ANEXO N°2
AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE
CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS LEGALES



ASPECTO III. CONDICIONES DE SEGURIDAD		CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N°s 37, 39.		X	
2	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?			X	
3	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?			X	
4	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente?			X	
ASPECTO IV. PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS		CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunamis, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?	D.S. 594; Art. N°s 42, 44- 52. D. S. N° 47		X	
2	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?	MINSAL D.S. 43; D.S. 148.			●
3	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?	D.S. 594; Art. N°s 45 – 51.		X	
4	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores (as) instruidos (as) y entrenados (as) sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?	D.S. 594; Art. N°s 48.		X	
ASPECTO V. PROTECCIÓN PERSONAL		CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N2 18 de 1982 del Ministerio de Salud?	D.S. 594; Art. N°s 53- 54;57-58.		X	
2	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores (as).	D.S. 594; Art. N°s 53.		X	



Nota 1:
 El listado de autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos de legales, contempla sólo algunos aspectos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo parte del proceso inicial de detección de las brechas existentes en las entidades empleadoras. El organismo administrador en su rol de asesor, deberá proporcionar asistencia técnica mediante los canales que disponga para tal efecto y según resultados de la aplicación.

Nota 2:
 La entidad empleadora debe considerar que si producto de la aplicación del presente anexo, se identifican incumplimientos, las actividades a desarrollar para subsanar las brechas deben ser incorporadas en el programa de trabajo preventivo, a objeto de regularizar prioritariamente.

Fuente: Archivos empresa Marben Pets

Ilustración 2-6. Registro de aplicación “Autoevaluación Inicial de Cumplimiento Aspectos Legales”

La situación que Mutual de Seguridad informaba a la empresa en la Resolución del D.S 67, emitida por este OAL al término del año 2021, se mantenía exactamente igual. Desde ese entonces y hasta la fecha, la empresa Marben Pets no realizada aún, gestión alguna respecto a materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y, por tanto, permanecía en incumplimiento de los requisitos legales mínimos con los que debe contar “toda empresa”.

Ahora bien, esta situación era grave considerando que, bastaba con que se presentara un accidente laboral grave o una denuncia laboral por parte de algún trabajador, para que los organismos fiscalizadores, Dirección del Trabajo y Seremi, pudieran levantar un sumario de incumplimiento.

Las multas calculadas en la actualidad, de acuerdo al “tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas, vigente al 27 de noviembre del 2023”, se detallan en la tabla 2-4.

Tabla 2-4. Análisis de multas aplicables a Marben Pets

ASPECTO I: Organización de la Prevención de Riesgos		SITUACIÓN "MARBEN PETS"	MULTA PARA PEQUEÑA EMPRESA		
			Leve	Grave	Gravísima
1.1	RIOHS actualizado	NO CUMPLE	6	8	10
1.2	Registros recepción RIOHS por trabajadores	NO CUMPLE	6	8	10
1.3	Registros Obligación de Informar	NO CUMPLE	6	8	10
1.4	Constitución de CPHS (25 trabajadores)	NO CUMPLE	6	8	10
1.5	Programa de trabajo CPHS, reuniones mensuales	NO CUMPLE	6	8	10
1.6	Investigación Accidentes CPHS	NO CUMPLE	6	8	10
ASPECTO II: Saneamiento Básico			Leve	Grave	Gravísima
2.1	Servicios Higiénicos	CUMPLE	-	-	-
2.2	Sistema de sanitización, desratización y desinfección	NO CUMPLE	6	8	10
2.3	Vestidores	NO CUMPLE	6	8	10
2.4	Duchas agua fría y caliente	NO CUMPLE	6	8	10
2.5	Ventilación natural o artificial	CUMPLE	-	-	-
2.6	Comedor	CUMPLE	-	-	-
2.7	Iluminación	CUMPLE	-	-	-
2.8	Protección contra inclemencias del tiempo	CUMPLE	-	-	-
ASPECTO III: Condiciones de Seguridad			Leve	Grave	Gravísima
3.1	Supresión de factores de peligro	NO CUMPLE	6	8	10
3.2	Señalización seguridad informativa	NO CUMPLE	6	8	10
3.3	Señalización vías de evacuación	NO CUMPLE	6	8	10
3.4	Instalaciones eléctricas y de gas normadas	CUMPLE	-	-	-
ASPECTO IV: Prevención de Incendios y			Leve	Grave	Gravísima

Emergencias					
4.1	Protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres	NO CUMPLE	6	8	10
4.2	Manipulación sustancias peligrosas o residuos	NO APLICA	-	-	-
4.3	Instalación de extintores	NO CUMPLE	6	8	10
4.4	Instrucción a trabajadores "Uso de Extintores"	NO CUMPLE	6	8	10
ASPECTO V: Protección Personal			Leve	Grave	Gravísima
5.1	Selección y entrega de E.P. P	NO CUMPLE	6	8	10
5.2	Capacitación "Uso correcto de E.P.P"	NO CUMPLE	6	8	10
			102	136	170
			desde		hasta
VALOR UTM NOV. 2023 \$ 63.960			\$ 6.523.920	\$ 8.698.560	\$10.873.200

Fuente: Elaboración propia en base a tipificador de multas noviembre 2023

El cálculo realizado supone el mínimo de multas que pueden interponer los organismos fiscalizadores a empresas que no dan cumplimiento a sus obligaciones legales. Para una empresa de categoría MIPYME, con un presupuesto económico reducido, un accidente laboral, una fiscalización detallada o ambas en el peor de los casos, puede conllevar a la quiebra económica de esta organización.

Ahora bien, ante infracciones, ¿las pymes y/o MIPYME tienen multas rebajadas en comparación con las grandes empresas?

Al respecto, la página de la Biblioteca Nacional del Congreso Nacional de Chile, responde:

Sí, en ciertos casos. Cuando se trata de infracciones al Código del Trabajo, una pyme puede pagar un máximo de 40 UTM, mientras que el máximo para una gran empresa es de 60 UTM. Además, si un inspector del trabajo detecta infracciones que no ponen en riesgo la seguridad de los trabajadores, puede dar un plazo de a lo menos cinco días a la pyme para que regularice su situación. En otros casos, el infractor puede solicitar que la multa se sustituya por asistencia a programas especiales o capacitación para el personal.

Cabe destacar que la Ley 20.16, establece las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

“Artículo 506 bis. El inspector del trabajo que constate en una micro o pequeña empresa una infracción legal o reglamentaria que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores podrá conceder un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a las normas respectivas.

Artículo 506 ter. Tratándose de micro y pequeñas empresas, y en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 de este Código, 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:

1. 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, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción.”

Esto de inmediato abre la oportunidad a una organización que ha sido multada, a solicitar la “sustitución de la multa” en tanto inicie en conjunto con su OAL, la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, considerando la cantidad de empresas que debe atender un OAL y sus respectivos asesores, es frecuente observar que estos no logren otorgar una asesoría personalizada a cada empresa MIPYME y menos aún trabajar en conjunto con ellos para la elaboración de cada documento. Por otra parte, a pesar de las guías, instructivos, manuales y documentos simplificados que entregan los OAL a sus empresas, es complejo que una persona no especializada en el área de prevención de riesgos desarrolle toda la gestión de SST y sus respectivos respaldos documentales. Por tanto, es fundamental que estas cuenten adicionalmente con un asesor experto en prevención de riesgos que lidere la implementación y mantenimiento de una efectiva y completa gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2.2. PASO 2: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN PRIMARIA DE LOS RIESGOS

El 23 de enero del año 2020, el Instituto de Seguridad Pública (ISP), aprueba la Resolución Exenta 149, la cual presenta una “Guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo”.

Este organismo reconoce que, la prevención de riesgos laborales como disciplina se ocupa, mediante estudios y métodos multifacéticos, del estudio del conjunto de medidas necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, todos los cuales pueden generar accidentes y enfermedades laborales. Un punto de inflexión respecto de esta tarea es la necesidad de “identificar los peligros que existen en los distintos lugares de trabajo, a fin de evaluar los riesgos asociados a los mismos y poder tomar cursos de acción relativos a la prevención de accidentes”.

Sin embargo, hasta ese entonces, en Chile no se había establecido una herramienta o metodología que permitiría llevar a cabo dicha acción. Por tanto, se crea una herramienta estandarizada que contempla pasos mínimos de identificación y evaluación para distintas empresas.

El presente trabajo, propone la aplicación de esta metodología con pequeñas modificaciones. Principalmente, este instrumento expresa que se debe realizar una “identificación de factores de riesgos” para posteriormente “evaluar peligros asociados”. Sin embargo, la forma correcta es “identificar peligros para evaluar riesgos asociados”.

Fuera de esto, como parte de la “evaluación inicial que debe realizarse a toda empresa que requiera iniciar su gestión de SST” (anexo B), se debe llevar a cabo la siguiente secuencia de tres etapas:

- A. Levantamiento de los procesos operacionales en la empresa.
- B. Identificación de las tareas o actividades que implican alto riesgo según listado de Anexo 3 de SUSESO, y riesgos asociados.
- C. Normativa aplicable asociada a los riesgos críticos y métodos de cumplimiento.

2.2.1. Levantamiento de procesos aplicado a la organización “Marben Pets”

El levantamiento de los procesos, tanto operativos como de apoyo, es una forma de representar la realidad de la empresa, a partir de la identificación de las diferentes actividades y tareas que se realiza en el centro de trabajo, para lograr un determinado resultado, para el caso de la empresa “Marben Pets”, para comercializar productos y accesorios de mascotas. El levantamiento de procesos permitirá asociar cada una de las tareas realizadas con la presencia de algún riesgo crítico con potencialidad de poder afectar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa.

La obtención de un levantamiento de procesos debe realizarse “necesariamente” con la participación de trabajadores y jefaturas, quienes poseen un conocimiento detallado de sus propias actividades.

Es importante indicar que una actividad puede contener una o más tareas asociadas, lo que a su vez puede involucrar más de un puesto de trabajo. Este levantamiento también sentará las bases para la posterior elaboración de la “Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos” conocida como Matriz IPER.

Para realizar el levantamiento de procesos se propone aplicar el formato contenido en la tabla 2- 5.

Tabla 2-5. Levantamiento de procesos y actividades

Nombre Proceso: Gestión administrativa					
Actividad o Tarea	Rutinaria / No rutinaria	Área de trabajo	Puesto(s) de trabajo involucrado(s)	N° Trabajadores	
				F	M
Uso de computadoras	Rutinaria	Oficinas	Jefaturas de cada área Secretaria de ventas Secretarias de facturación Área marketing	6	2
Digitación	Rutinaria	Oficinas			
Desplazamiento por instalaciones y escaleras	Rutinaria	Oficinas			
Procesamiento y almacenamiento de archivos	Rutinaria	Oficinas			
Impresión de documentos	Rutinaria	Oficinas			
Preparación de bebidas	Rutinaria	Oficinas			

calientes o alimentos					
-----------------------	--	--	--	--	--

Nombre Proceso: Almacenamiento y preparación de pedidos					
Actividad o Tarea	Rutinaria / No rutinaria	Área de trabajo	Puesto(s) de trabajo involucrado(s)	N° Trabajadores	
				F	M
Revisión de stock en bodegas	Rutinaria	Bodega	Preparadores de pedidos	1	18
Descarga manual de bultos desde camiones	Rutinaria	Bodega			
Descarga mecánica de pallets desde camiones	Rutinaria	Bodega			
Operación de grúa horquilla / Drive In	Rutinaria	Bodega			
Distribución de cajas en Racks Manuales y Control de Inventarios	Rutinaria	Bodega			
Preparación de pedidos	Rutinaria	Bodega			
Paletizado de cargas	Rutinaria	Bodega			
Envasado de productos a granel	No rutinaria	Bodega			
Supervisión de procesos en bodega	Rutinaria	Bodega			

Nombre Proceso: Transporte y distribución de pedidos					
Actividad o Tarea	Rutinaria / No rutinaria	Área de trabajo	Puesto(s) de trabajo involucrado(s)	N° Trabajadores	
				F	M

Inspección diaria condiciones mecánicas del camión	Rutinaria	Bodega	Conductores Peonetas	0	15
Carga de bultos a camión	Rutinaria	Bodega			
Conducción de camión por carretera	Rutinaria	Carreteras y calles			
Mantenimiento preventivo menor	Rutinaria	Bodega			
Descarga de bultos a clientes	Rutinaria	Área pública			

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Identificación de las tareas, actividades críticas y riesgos asociados

Posterior a que una organización haya realizado la "Autoevaluación Inicial de Cumplimiento de Aspectos Legales", ya sea por cuenta propia, en asesoría con el respectivo OAL o con un experto asesor de Prevención de Riesgos, le corresponderá en primera instancia dar cumplimiento y tratamiento a cada una de las brechas que ahora ya se encuentran claramente identificadas. Sin embargo, esto no es todo, puesto que como su nombre lo indica, el listado antes analizado sólo constituye el paso "inicial".

La Superintendencia de Seguridad Social, establece que el siguiente paso corresponde a la aplicación de una "Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos" (anexo B), en esta etapa una organización logrará identificar aquellas tareas/ actividades que implican alto riesgo y que potencialmente podrían causar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

La tabla 2-6 elaborada a partir del Anexo N°3 "Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos" y aplicaba a los procesos que realiza la empresa "Marben Pets", permite concluir que en esta organización hay "cuatro tareas que implican alto riesgo", según las preguntas que fueron respondidas positivamente.

Tabla 2-6. Autoevaluación riesgos críticos aplicada a empresa Marben Pets

N°	Tarea/actividad que implica alto riesgo	SI	NO	Actividad
1.1	¿Se realizan trabajos en espacio confinado?		X	
1.2	¿Se realizan trabajos en altura (sobre 1,8 m)?		X	
1.3	¿Se realizan trabajos con carga suspendida o izaje?	X		El almacenamiento de productos se realiza por medio de estructuras mecánicas “racks”. La altura máxima de acopio corresponde a 8.25 m. Para alcanzar tal altura, se operan grúas horquillas con capacidad suficiente para elevar unidades paletizadas, por tanto, cada vez que uno de estos equipos posiciona el pallet, la “carga se mantiene suspendida”.
1.4	¿Se realizan trabajos de excavaciones profundas?		X	
1.5	¿Se realizan trabajos con exposición a temperaturas extremas?		X	
1.6	¿Se realizan trabajos con herramientas y/o equipos energizados o intervención eléctrica?		X	
1.7	¿Se realizan trabajos con herramientas y/ o equipos con partes en movimiento?		X	
1.8	¿Se conducen vehículos debido a la propia actividad de trabajo?	X		Los pedidos que cada cliente requiere son despachados a su ubicación como parte del servicio, por tanto, parte esencial del proceso productivo es la conducción de vehículos y camiones.
1.9	¿Se realizan trabajos con proyección de partículas y/o herramientas cortantes?		X	
1.10	¿Existen materiales de construcción que se utilicen como aislantes térmicos y/o acústicos que contengan asbesto?		X	
1.11	¿En los trabajos, existen sustancias, químicas, biológicas o vegetales, que pueden causar dermatitis?		X	
1.12	¿Se realizan tareas en faenas o instalaciones ubicadas a más de los 3.000 (metros		X	

	sobre nivel del mar) *			
1.13	¿Se realizan trabajos en lugares con altos niveles de ruido? *		X	
1.14	¿Existe la presencia de polvo en suspensión que provenga de materiales tales como: Arena, hormigón, cuarzo, cemento, cerámica, granito, ripio, Porcelana dental, ladrillo, ¿entre otros?		X	
1.15	¿Se realizan actividades que generen exposición a plaguicidas?		X	
1.16	¿Se realizan tareas en las cuales se encuentren presentes condiciones de fuerza, posturas forzadas y movimientos repetitivos?	X		<p>Parte fundamental de la operación de esta empresa, es aquella que realizan los “preparadores de pedidos”, estos trabajadores se encargan de almacenar los productos en los “racks manuales” como parte de la reposición de stock, pero también deben armar los pedidos entregados de acuerdo a su respectiva “orden”.</p> <p>En ambos casos, se observa constante exposición a uso de fuerza física, posturas forzadas (alcanzar productos), y movimientos repetitivos.</p>
1.17	¿Se realizan labores de buceo o tareas en cámaras hiperbáricas?		X	
1.18	¿Se desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa?	X		<p>En el reparto de productos, participan conductores y peonetas. Si bien es un número acotado, estos trabajadores responsables de entregar los pedidos a cada cliente, deben descender de los camiones en cada punto de entrega donde se exponen a radiación UV solar directa.</p>
1.19	¿Se realizan tareas de administración, gestión y/o contacto de sustancias con Citostáticos?		X	

1.20	¿Se realizan trabajos de arrastre, traslado, empuje y levantamiento de carga igual o superior a 3 kg?	X	La empresa comercializa alrededor de 3.000 productos distintos, de todas las formas, tamaños y volúmenes. Entre estos, el principal producto que actualmente se distribuye corresponde a la “arena de gato”, cada saco pesa 24 kg. Adicionalmente, productos como “peseras” por sí solos pesan alrededor de 35 kg. Finalmente, la agrupación de varios productos pequeños en una misma caja puede llegar a pesar más de 30 kg si el preparador no controla los pesos máximos.
1.21	¿Se realizan trabajos de cría de ovejas, cabras y ganado bovino y/o sus derivados?	X	

Fuente: Elaboración propia en base a Anexo 3, SUSESO

A partir de este análisis, la tabla 2-7 describe los principales riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la organización Marben Pets.

Tabla 2-7. Análisis de “Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos

N°	Tarea/actividad que implica alto riesgo	Principales Riesgos
1.3	¿Se realizan trabajos con carga suspendida o izaje?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplastamiento de personas ▪ Caída de objetos
1.8	¿Se conducen vehículos debido a la propia actividad de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atropellos o golpes con vehículos ▪ Choque, colisión o volcamiento
1.16	¿Se realizan tareas en las cuales se encuentren presentes condiciones de fuerza, posturas forzadas y movimientos repetitivos?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga física debido al trabajo repetitivo de las extremidades superiores ▪ Sobrecarga Postural debido a trabajo de pie ▪ Sobrecarga Postural debido a Trabajo sentado ▪ Sobrecarga Postural debido a Tronco inclinado, en torsión o lateralización
1.18	¿Se desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición a Radiaciones No Ionizantes (UV) ▪ Exposición a Calor

1.20	¿Se realizan trabajos de arrastre, traslado, empuje y levantamiento de carga igual o superior a 3 kg?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga física debido a la manipulación manual de cargas
------	---	---

Fuente: Elaboración propia

2.2.3. Normativa aplicable a los riesgos críticos y métodos de cumplimiento

Ahora bien, la tabla 2-8 identifica la(s) normativas aplicables en la actualidad y ejemplos de cómo una organización debe evidenciar su gestión preventiva, para cada pregunta que incluye la Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos de SUSESO. Es sumamente importante destacar, que en general, las leyes, decretos, protocolos establecidos por el Ministerio de Salud en Chile (MINSAL) y sus respectivas guías técnicas, no hacen diferencia entre los distintos tipos de empresas (micro, pequeña, mediana y grande). A excepción de lo que establecen las actualizaciones del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosocial, aplicable de forma obligatoria para empresas desde los 10 trabajadores, el resto de normativas establecen que si la organización presenta alguno de estos peligros debe generar de forma obligatoria acciones enfocadas a reducir el impacto de los riesgos asociados.

Tabla 2-8. Normativa aplicable y método de cumplimiento a cada riesgo crítico

N°	Tarea/actividad que implica alto riesgo	Normativa Asociada	Método de cumplimiento
1.1	¿Se realizan trabajos en espacio confinado?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "Establece límites permisibles" ▪ Guía Selección y Control EPP -ISP (Instituto Salud Pública) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento específico ▪ Permisos de trabajo ▪ Registros difusión ▪ Evaluaciones salud ▪ Medición de atmósferas/oxígeno ▪ Medidas mitigación ▪ Plan de Emergencias
1.2	¿Se realizan trabajos en altura (sobre 1,8 m)?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "EPP y adiestramiento" ▪ Guía Técnica Selección y Control SPDC ▪ NCh1258/1. Of2004: Arnés de Cuerpo Completo ▪ NCh1258/2. Of2005: Estrobos y Amortiguadores de Impacto ▪ NCh1258/3. Of2005: Líneas de Vida Autor retráctiles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento(s) específico(s) ▪ Programa EPP ▪ Registro difusión ▪ Evaluaciones salud ▪ Medidas de mitigación ▪ Implementos y equipos ▪ Plan de Emergencias

1.3	¿Se realizan trabajos con carga suspendida o izaje?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NCh2422/Of1997: Terminología y clasificación ▪ NCh2431/Of1999: Características y requisitos de seguridad ▪ NCh2437/Of1999: Condiciones de operación ▪ NCh2438/Of1998: Requisitos montaje 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Certificación y entrenamiento ▪ Procedimientos específicos ▪ Plan Emergencia ▪ Revisiones en terreno
1.4	¿Se realizan trabajos de excavaciones profundas?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NCh349 Of.1999: Disposiciones de seguridad en excavación ▪ NCh3206 Of.2010: Requisitos para excavaciones, entibaciones y socialzados. ▪ NCh1508 Of.2008: Geotecnia - Estudio de mecánica de suelos. ▪ NCh348 Of.1999: Cierros provisionales - Requisitos generales de seguridad. ▪ NCh3206 Of.2010. Geotecnia -Excavaciones, entibaciones y socialzados – Requisitos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Certificación y entrenamiento ▪ Procedimientos específicos ▪ Plan Emergencia ▪ Revisiones en terreno ▪ Listas de chequeo
1.5	¿Se realizan trabajos con exposición a temperaturas extremas?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas", art. 99-102 ▪ Nota Técnica - ISP "Efectos en salud de la exposición a altas temperaturas por desempeño laboral" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Procedimientos específicos
1.6	¿Se realizan trabajos con herramientas y/o equipos energizados o intervención eléctrica?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamento DS 109: Reglamento ▪ Decreto Supremo N°594: "Establece medidas seguridad" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Certificación y entrenamiento ▪ Procedimientos específicos ▪ Listas de chequeo
1.7	¿Se realizan trabajos con herramientas y/ o equipos con partes en movimiento?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución exenta N°341/2023 "Programa preventivo seguridad en Máquinas, equipos y herramientas portátiles" (MEHM) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa preventivo ▪ Política de seguridad ▪ Registros de cumplimiento ▪ Inspecciones de protección en máquinas ▪ Listas de chequeo

1.8	¿Se conducen vehículos debido a la propia actividad de trabajo?	Ley N° 18.290 "Ley de Tránsito"	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Procedimientos específicos ▪ Listado conductores autorizados ▪ Evaluaciones médicas ▪ Programa mantenimiento ▪ Listas de Chequeo ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI)
1.9	¿Se realizan trabajos con proyección de partículas y/o herramientas cortantes?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución exenta N°3457/2013 "Guía selección protección ocular y facial" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Procedimientos específicos ▪ Listas de Chequeo ▪ Programa de EPP
1.10	¿Existen materiales de construcción que se utilicen como aislantes térmicos y/o acústicos que contengan asbesto?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones Sanitarias y Ambientales" ▪ Decreto Supremo N°656/200 "Prohíbe uso de asbesto" ▪ Protocolo ISP "Concentración asbesto en aire laboral" ▪ Protocolo ISP "Concentración fibras asbesto en aire como." ▪ Protocolo ISP "Toma de muestra materiales con fibras de asbesto en lugares de trabajo" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER - identificación ▪ Planificación y organización ▪ Caracterización del riesgo ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Evaluación del riesgo ▪ Medidas de mitigación y control ▪ Vigilancia de la salud
1.11	¿En los trabajos, existen sustancias, químicas, biológicas o vegetales, que pueden causar dermatitis?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo "Vigilancia de trabajadores expuesto a agentes que pueden causar dermatitis" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Trabajadores expuestos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Vigilancia de salud ▪ Procedimientos específicos
1.12	¿Se realizan tareas en faenas o instalaciones ubicadas a más de los 3.000 (metros sobre nivel del mar) *	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto N°28/2012: "De la Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud" ▪ Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud - MINSAL 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Programa preventivo ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Evaluaciones salud ▪ Aplicación medidas de mitigación ▪ Plan de Emergencias

1.13	¿Se realizan trabajos en lugares con altos niveles de ruido?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para la selección y control de protectores auditivos - ISP ▪ Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido ▪ Guía técnica para la elaboración del SG para la vigilancia de trabajadores expuestos a ruido ▪ Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR) ▪ Protocolo medición ruido impulsivo ▪ Ficha cualitativa exposición a ruido - Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Evaluaciones cualitativa y cuantitativa ▪ Sistema Gestión - Ruido ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Aplicación medidas de mitigación ▪ Vigilancia de salud ▪ Programa capacitación ▪ Programa EPP
1.14	¿Existe la presencia de polvo en suspensión que provenga de materiales tales como: Arena, hormigón, cuarzo, cemento, cerámica, granito, ripio, Porcelana dental, ladrillo, ¿entre otros?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía para la selección y control de equipos de protección respiratoria - Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) ▪ Plan Erradicación Silicosis (PLANESI) ▪ Protocolo de Vigilancia Sílice ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER (incluir) ▪ Evaluaciones cualitativa y cuantitativa ▪ Sistema Gestión - Sílice ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Aplicación medidas de mitigación ▪ Vigilancia de salud ▪ Programa capacitación ▪ Programa EPP
1.15	¿Se realizan actividades que generen exposición a plaguicidas?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo Vigilancia trabajadores expuestos a Plaguicidas ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER, identificación ▪ Planificación ▪ Caracterización del riesgo ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Evaluación del riesgo ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud

1.16	¿Se realizan tareas en las cuales se encuentren presentes condiciones de fuerza, posturas forzadas y movimientos repetitivos?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastorno Musculoesquelético Extremidades Superiores Relacionado con el Trabajo (TMERT-ESS) ▪ Protocolo de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgos de TMERT-ESS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER, identificación ▪ Planificación ▪ Programa preventivo ▪ Evaluación puestos trabajo ▪ Procedimientos específicos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud
1.17	¿Se realizan labores de buceo o tareas en cámaras hiperbáricas?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución Exenta 1.497/2017. Minsal: "Protocolo vigilancia trabajadores expuesto a condiciones hiperbáricas" ▪ Decreto Supremo N°752/1982: " Aprueba el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER, identificación ▪ Programa preventivo ▪ Procedimientos específicos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud
1.18	¿Se desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas" ▪ Guía Técnica Radiación Ultravioleta de Origen Solar - ISP ▪ Ley N°20.096 "Mecanismos de control aplicables a sustancias agotadoras de la capa de ozono" ▪ Decreto Supremo N°40/1969: "Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER, identificación ▪ Programa de protección y prevención contra RUV ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de mitigación ▪ Programa de capacitación ▪ Revisiones en terreno
1.19	¿Se realizan tareas de administración, gestión y/o contacto de sustancias con Citostáticos?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución Exenta 1093/2016: "Protocolo Vigilancia Epidemiológica Citostáticos" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Programa preventivo ▪ Procedimientos específicos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud

1.20	¿Se realizan trabajos de arrastre, traslado, empuje y levantamiento de carga igual o superior a 3 kg?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley N° 20.001 "Peso máximo de carga humana" ▪ Ley N°20.949 "Reduce el peso de las cargas de manipulación manual" ▪ Guía Técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al MMC 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER ▪ Fichas de evaluación ▪ Programa preventivo ▪ Procedimientos específicos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud
1.21	¿Se realizan trabajos de cría de ovejas, cabras y ganado bovino y/o sus derivados?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución Exenta 402/2018: Aprueba "Protocolo Vigilancia trabajadores(as) expuestos a agente biológico Fiebre Q" ▪ Nota Técnica ISP - Recomendaciones uso de EPP protección contra Fiebre Q 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matriz IPER, identificación ▪ Evaluación cualitativa ▪ Procedimientos específicos ▪ Registros difusión y Obligación de Informar (ODI) ▪ Medidas de control y mitigación ▪ Vigilancia de salud

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la información que proporciona la tabla 2-9 y la identificación de los procesos con alto nivel de riesgo, la empresa Marben Pets deberá incorporar en su gestión de SST, el cumplimiento a las siguientes normativas adicionales:

Tabla 2-9. Normativa adicional aplicable según riesgos críticos identificados

N°	Tarea/actividad que implica alto riesgo	Normativa Aplicable
1.3	¿Se realizan trabajos con carga suspendida o izaje?	Ley N° 18.290 "Ley de Tránsito"
1.8	¿Se conducen vehículos debido a la propia actividad de trabajo?	Ley N° 18.290 "Ley de Tránsito"
1.16	¿Se realizan tareas en las cuales se encuentren presentes condiciones de fuerza, posturas forzadas y movimientos repetitivos?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de TMERT ▪ Protocolo de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgos de TMERT-ESS
1.18	¿Se desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decreto Supremo N°594: "Condiciones sanitarias y ambientales básicas" ▪ Guía Técnica Radiación Ultravioleta de Origen Solar -ISP

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley N°20.096 "Mecanismos de control aplicables a sustancias agotadoras de la capa de ozono" ▪ Decreto Supremo N°40/1969: "Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales"
1.20	¿Se realizan trabajos de arrastre, traslado, empuje y levantamiento de carga igual o superior a 3 kg?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley N° 20.001 "Peso máximo de carga humana" ▪ Ley N°20.949 "Reduce el peso de las cargas de manipulación manual" ▪ Guía Técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al MMC

Fuente: Elaboración propia

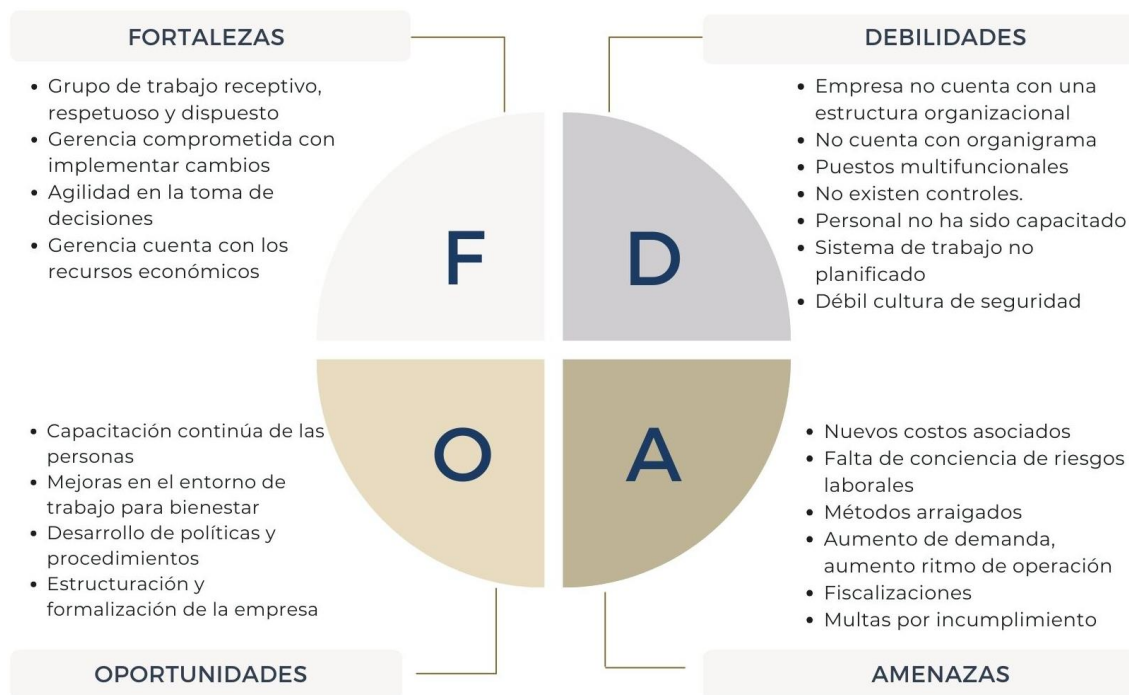
2.3. PASO 3: ANÁLISIS FODA AL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”

El análisis FODA (también conocido como SWOT en inglés) es una herramienta estratégica esencial para evaluar la situación interna y externa de una organización. Ayuda a identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, lo que proporciona una visión integral que facilita la toma de decisiones informadas y el desarrollo de estrategias efectivas. Es un proceso dinámico y debe revisarse periódicamente para adaptarse a cambios en el entorno empresarial.

Bajo este concepto, sus siglas significan:

- **Fortalezas (F):** Aspectos internos positivos que dan a la organización una ventaja sobre otras.
- **Oportunidades (O):** Factores externos que la organización puede utilizar a su favor para alcanzar sus objetivos.
- **Debilidades (D):** Aspectos internos que pueden limitar el rendimiento y ser obstáculos para el éxito.
- **Amenazas (A):** Factores externos que podrían presentar desafíos o riesgos para la organización.

Respecto a la organización Marben Pets, el análisis FODA realizado permitió detectar factores que deben ser considerados en la planificación de intervención, tanto por sus posibles efectos negativos como también por las posibilidades que crea.



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 2-7. Diagrama FODA aplicado a la empresa Marben Pets

A pesar del gran porcentaje de incumplimiento de aspectos legales detallado en el punto 2.1.2., el análisis FODA aporta una visión amplia de aspectos positivos que deben ser considerados, se puede concluir que:

1. Contar con un grupo de trabajo receptivo, respetuoso y dispuesto a los cambios, puede contribuir al crear un ambiente laboral seguro para todos.
2. La gerencia comprometida y los recursos económicos disponibles proporcionan una base sólida para la implementación de cambios y el crecimiento de la empresa.
3. La agilidad en la toma de decisiones permitirá avanzar de forma constante en cuanto a la gestión de SST.
4. La capacitación continua y las mejoras en el entorno de trabajo pueden elevar el nivel de habilidades y el bienestar de los empleados.
5. El desarrollo de políticas, la formalización y la estructuración de la empresa pueden mejorar la eficiencia operativa y la claridad organizacional

De igual forma, todas las actividades y gestiones deben contemplar siempre que:

1. La falta de una estructura organizacional y de un organigrama puede afectar la claridad de roles y responsabilidades en cuanto a la gestión de SST que se implemente.
2. Los puestos multifuncionales pueden generar desafíos de seguridad, exponiendo en personas que no cuentan con las competencias suficientes para “todas las distintas actividades”. En este sentido es fundamental fortalecer y mantener constante formación.
3. Incorporar controles, procedimientos de trabajo y una estructura jerárquica significará un gran desafío, especialmente para quienes muestre mayor resistencia a los cambios.
4. Los nuevos costos asociados a las actividades de prevención de riesgos, la adquisición de equipos de protección personal y mejoras en las instalaciones pueden generar resistencia por parte de la gerencia, por esto, el cambio implantado debe ser progresivo y planificado.
5. La falta de conciencia de los riesgos laborales existentes sumado a los métodos arraigados puede hacer creer erróneamente a las personas que no es necesario cumplir con procedimientos seguros de operación.

**CAPÍTULO 3: PLAN DE TRABAJO OPTIMIZADO PARA LA GESTIÓN DE SST EN UNA
MIPYME**

3. NECESIDADES Y PRIORIDADES PARA LA ORGANIZACIÓN “MARBEN PETS”

Tras aplicar el método de evaluación descrito en el capítulo precedente y tomando en cuenta el contexto organizacional de la empresa, se establecieron las siguientes prioridades, posteriormente consideradas en el diseño del plan de trabajo para la gestión de SST:

- **Regularización la documentación legal básica inexistente en la organización.**

Se regularizó la documentación legal básica inexistente en la organización. A pesar de la dificultad para establecer un orden de prioridades en las actividades enfocadas a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, se inició la gestión con la regularización de los aspectos legales debido al bajo porcentaje de cumplimiento identificado en la evaluación asociada. Simultáneamente y de manera progresiva, se incorporaron acciones de mejora para las actividades con mayor criticidad y riesgos asociados.

Ahora bien, para lograr una efectiva gestión se involucra a todos los implicados, realizando los procesos de acuerdo a lo establecido en los respectivos "protocolos, manuales y guías técnicas". Por otra parte, los cambios paulatinos permitieron una mejor adaptación de las personas a los cambios implementados. En todo momento, la primera aplicada fue "lograr una gestión efectiva y sostenible de prevención de riesgos", aun cuando las características de la determinada empresa implicaron un desafío mayor.

- **Enfoque de las acciones hacia una cultura de seguridad.**

Dada la magnitud de los cambios previstos con el inicio de la gestión de SST, fue fundamental involucrar a todos los miembros de la organización como protagonistas del cambio. Se subrayó que cada persona, independientemente de sus funciones y niveles de responsabilidad, debe comprender que el principal objetivo de aplicar medidas preventivas es la protección de su propia vida e integridad física.

Se estableció la necesidad inmediata de implementar y mantener actividades regulares de difusión y concientización con todos los miembros de la empresa. Se enfatizó en la importancia de fomentar la comunicación y cooperación, alentando la información de falencias y necesidades en lugar de ignorarlas u ocultarlas.

Se resaltó la importancia del liderazgo visible de la alta dirección y las jefaturas como parte esencial para fomentar una adecuada cultura de seguridad. Estas personas deben liderar y dar ejemplo en materia de prevención de riesgos y buenas prácticas, reconociendo a quienes demuestran un comportamiento ejemplar y corrigiendo oportunamente las negligencias.

- **Atender las necesidades particulares de la organización.** La empresa Marben Pets y en particular la gerencia, determinó que, si bien requería incorporar un asesor de prevención de riesgos para regularizar su situación, esperaba que el profesional prestara servicios externos y visitará la empresa una vez por semana. Por tanto, subrayó el importante papel que debían cumplir las jefaturas en el proceso para obtener continuidad del cambio.

3.1. PROPUESTA INICIAL PARA EL LEVANTAMIENTO DE BRECHAS IDENTIFICADAS EN LA EMPRESA MARBEN PETS

Con fecha 15 de marzo del 2023, se presentó a la gerencia general de la empresa un plan de trabajo estratégico y ordenado, con una duración de seis meses. Este plan estaba enfocado en abordar las principales brechas identificadas tras aplicar las evaluaciones contenidas en el capítulo dos del presente trabajo.

La propuesta inicial, presentada por el asesor de prevención de riesgos, se detalla en la tabla 3-1 y marca el inicio de la gestión de SST. Dicha propuesta considera las prioridades ya definidas a partir de la evaluación previa, identificando las brechas que requerían un levantamiento prioritario y describiendo la situación existente en la organización.

Tabla 3-1. Propuesta inicial presentada a empresa Marben Pets

OBJETIVO N°1: Regularizar la documentación legal relacionada a la "autoevaluación inicial de aspectos legales"		
Brecha identificada	Situación	Plazo
1. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	NO VIGENTE	2 meses
2. Registro de Obligación de Informar, generales y específicos para cada puesto identificado.	SIN EVIDENCIA	2 meses

3. Procedimiento para el "control de la información documentada". Este debe ser aplicado en todos los registros y documentos que sean confeccionados, actualizados o derogados.	SIN EVIDENCIA	1 mes
4. Estudio de necesidad de Elementos de Protección Personal (EPP) de para actividades que realiza la empresa y sus riesgos asociados.	SIN EVIDENCIA	1 mes
5. Cotización de EPP con proveedores, compra y distribución.	SIN EVIDENCIA	1 mes
5. Protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres.	SIN EVIDENCIA	6 meses
6. Almacenamiento físico de toda la documentación y registros generador a raíz de la gestión de SST.	SIN EVIDENCIA	Permanente
7. Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como estamento conformado para representar a los trabajadores y potenciar su participación en materias de SST.	SIN EVIDENCIA	5 meses
OBJETIVO N°2: Realizar actividades enfocadas en fomentar la creación de una "cultura de seguridad" en la organización		
Brecha identificada	Situación	Plazo
8. Estructura jerárquica definida, organigrama.	SIN EVIDENCIA	2 meses
9. Política de seguridad y salud en el trabajo declarada por la máxima autoridad de la empresa.	SIN EVIDENCIA	2 meses
10. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	SIN EVIDENCIA	4 meses
11. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	SIN EVIDENCIA	3 meses
12. Programa de capacitaciones y actividades de formación.	SIN EVIDENCIA	2 meses
13. Evaluación de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo e implementación de medidas para la supresión de factores de peligro inherentes.	SIN EVIDENCIA	4 meses
14. Programa de trabajo CPHS.	SIN EVIDENCIA	2 meses
OBJETIVO N°3: Realizar gestión de SST considerando las características de la empresa y sus necesidades		
Brecha identificada	Situación	Plazo

15. Vigilancia del cumplimiento de las medidas e instrucciones que sean implementadas, por parte de las jefaturas de la empresa, como principales responsables en materias de SST.	SIN EVIDENCIA	Permanente
16. Asesoría y participación directa de experto de prevención de riesgos. Visitas semanales a la empresa.	SIN EVIDENCIA	Permanente

Fuente: Elaboración propia

Con fecha 16 de marzo, la propuesta presentada fue aprobada por la empresa. Por tanto, inicia la planificación de actividades específicas requeridas para dar levantamiento a cada brecha.

En forma paralela y considerando tanto las brechas identificadas como las necesidades de la organización, se elaboró el sistema de gestión de SST, documento que plasmaba el principal objetivo de la organización, este es “integrar la prevención de riesgos en todos los procesos humanos y productivos de Marben Pets”.

Para establecer los plazos y tiempos de ejecución de cada una de las actividades, se consideró siempre que el asesor de prevención de riesgos visitaría físicamente una vez por semana la empresa.

3.2. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST, EMPRESA MARBEN PETS

El sistema de gestión elaborado para la empresa Marben Pets, declaró objetivos acordes a sus condiciones. Sus registros estadísticos no demostraban alta incidencia de accidentabilidad, por tanto, este no fue el principal eje de trabajo.

3.2.1. Objetivo general

Integrar la prevención de riesgos en todos los procesos humanos y productivos de “Sociedad Comercial Marben Pets Ltda.”

3.2.2. Objetivos específicos

- Mantener las tasas de siniestralidad y accidentabilidad que indican los informes estadísticos proporcionados por el organismo administrador.

- Involucrar a todos los estamentos que conforman Marben Pets en la gestión de prevención de riesgos.
- Potenciar las funciones ejercidas por las jefaturas y encargados de cada área, de modo que asuman el liderazgo al momento de aplicar los cambios y mejoras que esta organización implemente.
- Dar integro cumplimiento a las obligaciones relativas a prevención de riesgos laborales impuestas por la normativa legal vigente.
- Capacitar efectivamente a todos los estamentos de la organización, para lograr una cultura de seguridad donde las acciones preventivas estén inmersas en los procesos productivos.
- Sistematizar la prevención de riesgos laborales incorporando métodos adecuados a las condiciones particulares de la empresa.
- Realizar todas las acciones necesarias en el ámbito de Salud Ocupacional, incluyendo los protocolos MINSAL para el control de los agentes de exposición, a modo de prevenir con igual énfasis las enfermedades profesionales.
- Evaluar la efectividad y el cumplimiento de los objetivos que esta organización se ha propuesto en cuando a seguridad y salud en el trabajo.

3.3. ELEMENTOS BASE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST, EMPRESA MARBEN PETS

El Sistema de Gestión de SST elaborado para la empresa Marben Pets contempló doce elementos, en base a los que se definirían los requisitos y las actividades a realizarse por cada responsable involucrado.

La tabla 3-2 menciona los doce elementos base del Sistema de Gestión de SST. Las siguientes páginas del presente trabajo, detallan la planificación de actividades asociadas a cada uno de los doce elementos.

Tabla 3-2. Elementos base del sistema de gestión de SST para empresa Marben Pets

Elemento N° 1:	Liderazgo y Compromiso
Elemento N° 2:	Planificación y Administración del Sistema de Gestión
Elemento N° 3:	Estandarización de los Controles Operacionales
Elemento N° 4:	Capacitación, Competencia y Mejoras del desempeño
Elemento N° 5:	Comunicaciones, consultas y relaciones con partes interesadas
Elemento N° 6:	Reportes, registros y documentación
Elemento N° 7:	Higiene ocupacional, ergonomía y salud en el trabajo
Elemento N° 8:	Preparación y Respuesta ante emergencias

Elemento N° 9:	Gestión de incidentes y no conformidades
Elemento N° 10:	Monitoreo y Auditorias de cumplimiento

Fuente: Elaboración propia en base a SG-SST de empresa Marben Pets

3.3.1. Responsables de las actividades planificadas

Para el efectivo y continuo cumplimiento de las actividades planificadas en la empresa, fueron designados e instruidas las distintas jefaturas de área. Para identificarlos, la tabla 3-3 establece nomenclatura utilizada:

Tabla 3-3. Nomenclatura de responsables

RESPONSABLE	SIGLA
Gerente General	: G.G
Asesor de Prevención de Riesgos	: A.P.R
Administrativo de Recursos Humanos	: RR.HH
Jefe de Bodega	: J.B
Encargado de Transporte	E.T
Jefe de Ventas	: J.V
Supervisor de bodega	: S.B
Trabajadores	: TRB

Fuente: Elaboración propia

3.4. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES PARA CUMPLIMIENTO DE LOS ASPECTOS LEGALES PRIORITARIOS

En primer lugar, la gestión realizada, estableció como objetivo prioritario regularizar la documentación legal asociada a la "autoevaluación inicial de aspectos legales", anexo A. La tabla 3-4 muestra el detalle de todas las actividades planificadas para dar cumplimiento a cada brecha, los responsables o participantes y los respectivos plazos proyectados.

Tabla 3-4. Planificación actividades abril -junio

OBJETIVO N°1: Regularizar la documentación legal relacionada a la "autoevaluación inicial de aspectos legales"				ABRIL				MAYO					JUNIO			
Requisito	Acción a Realizar	Plazo	Resp.	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4
Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad	Elaborar documento con normativa aplicable vigente	14 días	A.P.R RR.HH	■	■											
	Revisar y levantar observaciones al documento	7 días	G.G			■										
	Publicar versión de RIOHS revisada por G.G en empresa	15 días	A.P.R				■	■								
	Realizar actividad de difusión de RIOHS a toda la empresa	1 día	A.P.R						■							
	Recepción de las observaciones formuladas por trabajadores	15 días	A.P.R G.G						■	■						
	Redactar el documento final revisado	5 días	A.P.R								■					
	Presentar RIOHS a Seremi Marga Marga	5 días	A.P.R						■			■				
	Presentar RIOHS a Dirección del Trabajo Marga Marga	5 días	A.P.R									■				
	Tomar registro de recepción de RIOHS por trabajadores	14 días	A.P.R									■	■			
Obligación de Informar (ODI) D.S N° 40	Elaborar registro ODI general y específico	14 días	A.P.R							■	■					
	Realizar actividad	1 día	A.P.R											■		

peonetas. También se incluyó una "ficha de datos" para levantar una nómina general de personas de la(s) empresa(s) y datos relevantes en cuanto a SST. Ahora bien, considerando que las personas no habían recibido anteriormente información sobre los riesgos asociados a sus funciones, normativas aplicables y medidas preventivas, se planificó una actividad de difusión para toda la empresa, con su respectiva evaluación.

3.4.1. Evaluación de los resultados obtenidos y oportunidad de mejoras

Las actividades planificadas se llevaron a cabo sin inconvenientes y con la participación activa de todas las personas involucradas en la empresa. Cada actividad realizada fue debidamente registrada y documentada. En cuanto a la conformación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) como estamento representativo de los trabajadores, tuvo buena aceptación dentro de la organización. Una vez constituido todos sus integrantes realizaron el curso de "orientación de prevención de riesgos" impartido por Mutual de Seguridad.

Cabe destacar que el implementar actividades generales de capacitación constituyó un gran cambio puesto que a la fecha la empresa presentaba una notoria división entre el personal de bodega y el personal administrativo.

Las actividades realizadas no implicaron mayor complejidad, por tanto, en esta primera etapa no se presentan grandes oportunidades de mejora.

3.5. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES PARA FOMENTAR UNA "CULTURA DE SEGURIDAD"

El liderazgo proporciona el impulso para llevar a una determinada organización hacia el logro de sus objetivos, por lo tanto, para fomentar una "cultura de seguridad" entre los trabajadores fue requisito indispensable contar con la activa participación y liderazgo de la gerencia de la empresa y sus jefaturas.

En este sentido y dado que la empresa no operaba con una estructura jerárquicas establecida, fue requerida la elaboración del organigrama para identificar cada área de la empresa, encargados e integrantes.

Tal como se menciona en el capítulo uno del presente trabajo, a raíz de esta necesidad, la gerencia decide buscar asesoría con una consultora externa especializada en evaluar y potenciar el desempeño de pymes. Dentro de los antecedentes

recopilados por la empresa "Compite", se incluyó la evaluación del organigrama y de los perfiles de cada cargo. Con esto, se pudo concluir que, a pesar de existir áreas definidas y encargados de estas, era necesario introducir modificaciones en la estructura general, así también definir con claridad las funciones de cada uno de estos.

Sin embargo, en la medida que la gerencia gestionara las correspondientes mejoras y en lo que respecta a la gestión de SST, se planificaron las actividades contenidas en la tabla 3-5.

Tabla 3-5. Planificación actividades mayo - septiembre

OBJETIVO N°2: Realizar actividades enfocadas en fomentar la creación de una "cultura de seguridad" en la organización				MAYO				JUNIO					JULIO				
Requisito	Acción a Realizar	Plazo	Resp.	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Elaborar organigrama jerárquico actual	14 días	RR. HH A.P.R	■	■												
	Definir y documentar la política de SST	14 días	G.G A.P.R			■	■										
	Publicar y difundir la política de SST	7 días	A.P.R					■									
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	Elaborar procedimiento para la IPER	15 días	A.P.R		■	■											
	Realizar difusión de proceso IPER	1 día	A.P.R				■										
	Evaluar aprendizaje del proceso IPER	15 días	A.P.R				■										
	Elaborar matriz IPER	1 mes	A.P.R TRAB.						■	■	■	■	■				
	Publicar y difundir matriz IPER	5 días	A.P.R										■				
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Documentar SG-SST período 2023-2024	30 días	A.P.R					■	■	■	■	■					
	Elaborar programa anual de capacitaciones	14 días	A.P.R										■	■			
Saneamiento	Incorporar	30 días	A.P.R G.G										■	■	■	■	

básico	servicios de control de vectores																		
OBJETIVO N°2: Realizar actividades enfocadas en fomentar la creación de una "cultura de seguridad" en la organización				JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE					
Requisito	Acción a Realizar	Plazo	Resp.	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4			
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Elaborar Plan de Trabajo anual para CPHS	1 mes	A.P.R																
	Crear procedimiento de investigación accidentes CPHS	1 mes	A.P.R																
	Capacitar a integrantes del CPHS sobre investigación de accidentes	1 mes	A.P.R																
Plan emergencias (GRD)	Capacitación teórico práctica sobre "uso y manejo de extintores"	1 día	A.P.R																
	Elaboración de plan de respuesta para emergencias	4 meses	A.P.R																
Condiciones de seguridad	Identificar procesos con mayores niveles de riesgo (IPER)	7 días	A.P.R																
	Definir y demarcar áreas de trabajo, vías de circulación	30 días	A.P.R J.B																
	Implementar señalización de seguridad	30 días	A.P.R J.B																

Fuente: Elaboración propia en base a plan de trabajo para empresa Marben Pets

3.5.1. Evaluación de los resultados obtenidos y oportunidad de mejoras

Una vez conformado el CPHS e iniciado el cumplimiento de sus respectivas responsabilidades, específicamente las reuniones mensuales, pusieron de manifiesto diversas situaciones que ameritaban intervención. Entre estas, la evidente necesidad de implementar reuniones periódicas de coordinación en las que participaran todas las jefaturas de área para analizar temas de interés y coordinar sus operaciones semanales. De esta forma dedicar el tiempo destinado a las reuniones del CPHS a tratar únicamente aspectos de seguridad y salud en el trabajo, y evitar resolver situaciones de carácter administrativo.

Al respecto, la gerencia reconoce la falencia existente y propone solicitar apoyo a la consultora externa para que intervenga en la organización.

Por otra parte, en la medida que se desarrollaron las diversas actividades de capacitación por parte del asesor de prevención de riesgo surge la idea de incorporar al organismo administrador, en ese entonces Mutual de Seguridad, sin embargo, al realizar las consultas la respuesta de este OAL fue negativa puesto que a la fecha no retomaban las actividades de capacitación presencial. Por esto, el asesor externo propone a la gerencia realizar el cambio de Mutual de Seguridad a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), estos últimos no sólo realizaban capacitaciones presenciales, sino que también contaba con diversas actividades como “tráiler de realidad virtual” y “centros de entrenamiento”. Finalmente, el cambio de hace efectivo a partir del 01 de octubre del año 2023.

3.6. PLANIFICACIÓN OPTIMIZADA DE ACTIVIDADES A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

La implementación planificada y estratégica de la gestión de SST en la empresa Marben Pets, permitió dar levantamiento completo de las principales brechas identificadas en el proceso de análisis, al término del mes de septiembre 2023. Por tanto y considerando el efectivo avance en la gestión preventiva prioritaria, el asesor de prevención de riesgos procede a la elaboración de procedimientos específicos para cada actividad crítica ya identificada en la respectiva “matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos”. La tabla 3-6 presenta un extracto del inventario de riesgos críticos inherentes a los procesos de la empresa.

Tabla 3-6.Extracto MIPER, identificación procesos críticos

ACTIVIDAD	PELIGROS	RIESGOS	P	C	VEP
Descarga manual de bultos desde camiones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo sobre camión ▪ Acceso en desnivel/ rampa ▪ Carga física por levantar/Manejar objetos pesados o hacerlo inadecuadamente ▪ Movimientos repetitivos torsión, inclinación o lateralización de torso ▪ Trabajo rápido y sin descanso ▪ Operación de maquinaria en el área de trabajo ▪ Carga en movimiento ▪ Objetos que obstruyen el tránsito ▪ Bultos mal organizados ▪ Espacio reducido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caída a mismo y distinto nivel ▪ Sobreesfuerzos por manipulación de cargas e inclinación del torso ▪ Atropello ▪ Pisada sobre objetos/ superficies irregulares ▪ Caída de bultos por desplome o derrumbamiento ▪ Atrapamiento de personas entre anden y camión ▪ Atrapamiento por o entre bultos ▪ Aplastamiento de manos ▪ Golpes por/contra objetos 	4	4	16
Descarga mecánica de pallets desde camiones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de equipo manual transpaleta ▪ Operación de maquinaria en el área de trabajo ▪ Carga en movimiento ▪ Rampas improvisadas y subestándares ▪ Actuar imprudente, intempestivo ▪ Uso de audífonos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobreesfuerzos por empuje y tracción de cargas con transpaletas ▪ Golpes por o contra objetos y equipo ▪ Aplastamiento de extremidades ▪ Atropellos ▪ Caídas al mismo y distinto nivel ▪ Desplome de bultos cargados 	4	4	16
Operación de grúa horquilla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducción de maquinaria en áreas de tránsito peatonal ▪ Operación del equipo por períodos extensos de tiempo ▪ Trabajo rápido y sin descanso ▪ Maquinaria en condiciones deficientes, falla mecánica ▪ Conducción a velocidad elevada ▪ Inexperiencia o falta de aptitudes por el operador ▪ Uso de audífonos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atropello de personas ▪ Sobrecarga postural debido al trabajo sentado ▪ Sobreesfuerzo por movimiento repetitivo de EESS ▪ Exposición a ruido ▪ Choque/ colisión contra estructuras Racks en CD ▪ Volcamiento de maquinaria ▪ Caída de carga desde altura ▪ Exigencias psicológicas 	2	4	8

Elevación/ descenso de pallets desde racks o altillo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Operaciones de levante de cargas ▪ Carga en movimiento ▪ Carga suspendida ▪ Apilamiento de pallets en altura ▪ Inexperiencia o falta de aptitudes por el operador 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplastamiento de operador o terceros bajo cargas ▪ Choque/ colisión contra estructuras Racks en CD ▪ Exigencias psicológicas ▪ Trabajo activo y desarrollo de habilidades 	2	4	8
Preparación de pedidos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de escaleras ▪ Obstáculos obstruyen tránsito ▪ Operación de maquinaria ▪ Carga suspendida ▪ Carga en movimiento ▪ Carga física por levantar/Manejar objetos pesados o hacerlo inadecuadamente ▪ Movimientos repetitivos torsión, inclinación o lateralización de torso ▪ Movimientos de EESS fuera del alcance funcional ▪ Trabajo rápido y sin descanso ▪ Manipulación de elementos corto punzante (cuchillo cartonero) ▪ Vectores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caídas a mismo nivel ▪ Caídas desde altura (escaleras, altillo) ▪ Atropello ▪ Aplastamiento ▪ Atrapamiento por o entre objetos ▪ Sobrecarga Postural debido al trabajo de pie ▪ Sobrecarga física debido al trabajo repetitivo de las extremidades superiores ▪ Estrés laboral ▪ Contacto con herramienta corto- punzantes ▪ Exposición a vector 	2	4	8
Carga de bultos a camión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de coordinación ▪ Inexperiencia del conductor, peoneta, cargadores ▪ Operación de maquinaria ▪ Diferencia de nivel ▪ Obstáculos en el piso ▪ Tiempo limitado ▪ Trabajo rápido y sin descanso ▪ Bultos mal organizados ▪ Espacio reducido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caídas a mismo nivel ▪ Caídas a distinto nivel ▪ Atropellamiento ▪ Atrapamiento ▪ Aplastamiento ▪ Sobreesfuerzo postural ▪ Caída de bultos por desplome o derrumbamiento 	2	4	8
Conducción de camión por carretera	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptitudes físicas inadecuadas ▪ Inexperiencia del conductor ▪ Reducción de la concentración por estrés ▪ Conducción por periodos extensos de tiempo ▪ Carga física por postura 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pérdida de control del camión ▪ Volcamiento ▪ Choque/Colisión ▪ Atropellamiento ▪ Atrapamiento ▪ Sobreesfuerzo postural ▪ Exigencias psicológicas 	2	4	8

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sentado ▪ Malos hábitos de conducción ▪ Manipulación de teléfono celular ▪ Deterioro de los neumáticos ▪ Frenos en mal estado ▪ Condiciones climáticas adversas ▪ Vías de tránsito en mal estado ▪ Circulación inadecuada de los vehículos, velocidad excesiva ▪ Falta a la normativa de tránsito 				
Descarga de bultos a clientes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo sobre camión ▪ Acceso en desnivel/ rampa ▪ Objetos que obstruyen el área ▪ Carga física por levantar/Manejar objetos pesados o hacerlo inadecuadamente ▪ Movimientos repetitivos torsión, inclinación o lateralización de torso ▪ Trabajo rápido y sin descanso ▪ Bultos mal organizados ▪ Espacio reducido ▪ Tránsito en la vía pública 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caída a mismo y distinto nivel ▪ Golpes por/contra objetos ▪ Pisada sobre objetos/ superficies irregulares ▪ Sobreesfuerzos por manipulación de cargas e inclinación del torso ▪ Caída de bultos por desplome o derrumbamiento ▪ Atrapamiento por o entre bultos ▪ Aplastamiento de manos ▪ Asalto ▪ Atropello ▪ Colisión / Choque 	2	4	8

Fuente: Elaboración propia a partir de MIPER de presa Marben Pets

Los resultados obtenidos al desarrollar en forma participativa la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, permitió a la empresa reconocer aquellas actividades que exigían mayor atención debido a su alto nivel riesgo. La implementación de medidas preventivas y métodos de control enfocados en prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales debían ser documentados. Por tanto, en los siguientes meses cada una de estas actividades críticas fueron evaluadas por el asesor de prevención de riesgos en conjunto con sus jefaturas, para finalmente confeccionar “procedimientos de trabajo seguro” que incluyeran los métodos correctos

de trabajos, los requisitos y responsabilidades de los involucrados, así como los mecanismos de verificación y control.

En la tabla 3-7, se especifican los criterios aplicados para la valoración de riesgos en la matriz IPER, contenidos en la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos de Seguridad en los Ambientes de Trabajo, ISP.

Tabla 3-7. Criterios aplicados a la evaluación de riesgos

VALOR	CONSECUENCIA	PROBABILIDAD
1	BAJA (Ligeramente dañino) Casos que pueden causar pequeñas lesiones o daños superficiales, con tiempos rápidos de recuperación	BAJA El daño ocurrirá rara vez o en contadas ocasiones (posibilidad de ocurrencia remota).
2	MEDIA (dañino) Casos que pueden causar lesiones que pueden causar incapacidad temporal.	MEDIA El daño ocurrirá en varias ocasiones (posibilidad de ocurrencia mediana (puede pasar), no siendo tan evidente
4	ALTA (extremadamente dañino) Casos en los cuales se puedan generar eventos extremadamente dañinos, que generen incapacidades permanentes y lesiones fatales.	ALTA El daño ocurrirá siempre o casi siempre (posibilidad de ocurrencia inmediata, siendo

Fuente: Elaboración propia a partir de MIPER de presa Marben Pets

Adicional a la identificación de actividades críticas, se reconoce que la organización en general presenta exposición a Trastornos Musculo Esqueléticos, tanto la planta administrativa como el personal de bodega. Los trastornos musculoesqueléticos son generados a partir de la interacción de la persona con su quehacer laboral, influenciado además por diversos factores, como por ejemplo los factores físicos, psicosociales, organizacionales de las empresas y los factores ambientales. Por esto, dentro de las siguientes actividades planificadas en cuanto a la gestión de SST, se buscó abordar los factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidad superior de manera específica, por su importancia en lo que se refiere a la pérdida de capacidad de ganancia de la persona cuando padece de una enfermedad musculoesquelética de este tipo; y por la alta incidencia de estas cuando se habla de diagnósticos de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por otra parte, al prevenir la patología laboral de extremidad superior se promovieron mejores condiciones de trabajo, un mejor rendimiento de las personas en las tareas laborales ya que se limitó considerablemente la exposición excesiva a

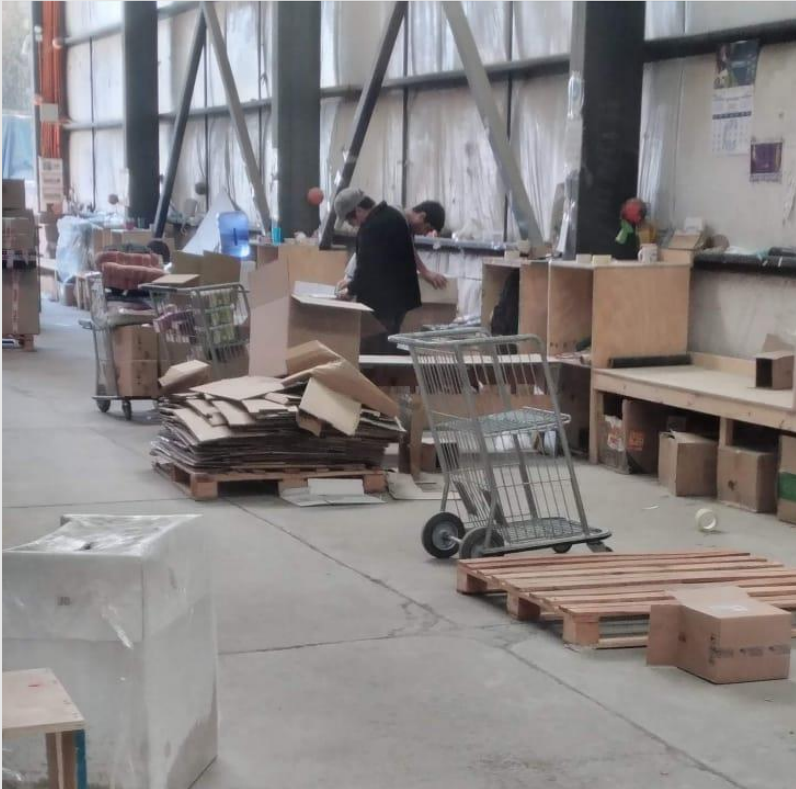
factores de riesgo, como por ejemplo la carga manual de bultos de más de 25 kilos. La implementación de “actividades grupales de pausas activas” generaron sistemas de trabajo más armónicos y eficientes, promoviendo así una mejor calidad de vida.

Las actividades incorporadas en la tabla 3-8, y planificadas para los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, fueron orientadas a establecer métodos de trabajo correcto para el control y la prevención de los riesgos críticos.

Tabla 3-8. Planificación de actividades septiembre- octubre

Actividad	Resp.	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4
Difusión “Prevención de trastornos musculo esqueléticos”	A.P.R																	
Difusión “Monitores de pausas activas”	A.P.R TRAB																	
Elaboración programa y pautas de pausas activas	A.P.R																	
Implementación programa de pausas activas	A.P.R																	
PTS - Operación Grúa Horquilla	A.P.R																	
Difusión PTS	E.T J.B																	
Listas de chequeo																		
PTS – Conducción vehículos empresa	A.P.R																	
Difusión PTS	E.T J.B																	
Listas de chequeo																		
PTS - Paletizado de Cargas	A.P.R																	
Difusión PTS	E.T J.B																	
Listas de chequeo																		
PTS - Estiba de Cargas en camiones	A.P.R																	
Difusión PTS	E.T J.B																	

Tabla 3-9. Antes de la intervención e implementación de medidas para la SST

Descripción	Registro
<p>Operador de grúa cargando bultos en máquina. Los bultos no son paletizados y obstruyen la visual del operador. El espacio de trabajo desordenado. Los trabajadores no usan ropa de trabajo ni elementos de protección personal.</p>	
<p>Área de preparación de pedidos no cuenta con delimitaciones ni orden. Los trabajadores no usan ropa de trabajo ni elementos de protección personal.</p>	

Estiba de camiones no estandarizada.






Exposición de trabajadores a trastornos musculoesqueléticos. No se respetan los límites de peso establecidos para la carga manual.



Trabajadores no conocen ni aplican métodos correctos para el manejo manual de cargas.



Fuente: Elaboración propia con registros tomados en el proceso de evaluación

Tabla 3-10. Después de la intervención e implementación de medidas para la SST

Descripción	Registro
<p>Implementación y estandarización para el uso de E.P.P en área bodega.</p>	
<p>Delimitación de zonas de acopio.</p>	
<p>Espacios de trabajo ordenados, vías de circulación despejadas.</p>	

<p>Refuerzo positivo de ayudas mecánicas para la manipulación y traslado de cargas.</p>	
<p>Estandarización de paletizado de cargas</p>	

Fuente: Elaboración propia en base a registros de la empresa

3.8. ESTIMACIÓN DE COSTOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La organización Marben Pets, liderada por el Sr. Martín Riegel Pérez como gerente general no establece un presupuesto económico al cual el asesor de

prevención de riesgos deba ceñirse. Sin embargo, en el transcurso del proceso y cada vez que fue necesario, revisó y autorizó cada gasto requerido a raíz de la implementación de la gestión de prevención de riesgos. La tabla 3-11 muestra el registro de costos asociados.

Tabla 3-11. Registro de costos asociados a la gestión prevención de riesgos

Detalle	Proveedor	Origen	Fecha Pago	\$Total
Elementos de Protección Personal	APRO LTDA	E.P.P	24-04-2023	\$ 545.924
18 un extintor PQS 6 KG + 18 soportes	START FIRE LTDA	Instalaciones	12-04-2023	\$ 516.222
Anticipo 40% demarcaciones CD	CHVIAL SPA	Instalaciones	25-04-2023	\$ 3.326.372
Estampado geólogos + adhesivo logos	ELEAZAR SANCHEZ	E.P.P	09-05-2023	\$ 63.596
Señalética Racks /pasillos placa metálica	CHVIAL SPA	Instalaciones	09-05-2023	\$ 335.283
Saldo 60 %Recepción trabajos	CHVIAL SPA	Instalaciones	11-05-2023	\$ 7.980.647
Compra calzado 3 trabajadores	APRO LTDA	E.P.P	11-05-2023	\$ 157.437
Compra calzado Alex Martínez	APRO LTDA	E.P.P	26-05-2023	\$ 58.310
Estampado Ropa (90 Prendas)	ELEAZAR SANCHEZ	E.P.P	26-05-2023	\$ 133.821
Calzado mujer	APRO LTDA	E.P.P	30-05-2023	\$ 41.531
EPP (primera compra)	TRECK	E.P.P	05-06-2023	\$ 361.641
Servicio Junio-2023	ORKIN	Control plagas	13-07-2023	\$ 257.675
EPP	APRO LTDA	E.P.P	09-06-2023	\$ 463.374
EPP (Geólogos, Ropa)	TRECK	E.P.P	19-06-2023	\$ 490.673
Calzados faltantes	APRO LTDA	E.P.P	19-06-2023	\$ 235.070
Calzado (2 par)	APRO LTDA	E.P.P	03-07-2023	\$ 97.449
Estampados	ELEAZAR SANCHEZ	E.P.P	30-06-2023	\$ 77.000
Señaléticas (Anticipo 40%)	ZEBRAVIAL	Instalaciones	17-07-2023	\$ 499.848
Diario Mural	PRISA	Equipamiento	21-07-2023	\$ 389.130
Casilleros Baño Mujeres	MERCADO LIBRE	Instalaciones	30-07-2023	\$ 70.198
Ropa (polar)	TRECK	ROPA	08-08-2023	\$ 625.643
Servicio Julio-2023	ORKIN	Control plagas	28-08-2023	\$ 257.390
Señaléticas (Saldo Contra entrega 40%)	ZEBRAVIAL	Instalaciones	20-08-2023	\$ 749.771
Compra cojín lumbar para oficinas	BOTICAMED	Equipamiento	15-08-2023	\$ 334.440
Impresión talonarios check list camiones	IMPRESA LA PRENSA	Equipamiento	20-08-2023	\$ 46.410
Compra 4 calzados	APRO LTDA	E.P.P	21-08-2023	\$ 235.501
Compra CALZADO 5 pares Santiago	APRO LTDA	E.P.P	20-08-2023	\$ 284.874

Pantalones Conductores + Rep. Geólogos	TRECK	ROPA	20-08-2023	\$ 363.902
Poleras vinilo - conductores (40)	KONTORNAL	E.P.P	29-08-2023	\$ 428.400
Cojín Lumbar (5 unidades)	BOTICAMED	Equipamiento	25-08-2023	\$ 99.950
Servicio Agosto-2023	ORKIN	Control plagas	02-10-2023	\$ 257.904
Servicio Septiembre-2023	ORKIN	Control plagas	31-10-2023	\$ 258.447
Pantalones, geólogos STGO, calzados mujer	TRECK	E.P.P	30-08-2023	\$ 345.933
Timbre transporte, check list talonario	IMPRESA LA PRENSA	Equipamiento	20-09-2023	\$ 78.540
Adhesivos campaña seguridad	ELEAZAR SANCHEZ	Equipamiento	21-09-2023	\$ 5.712
Servicio Octubre-2023	ORKIN	Control plagas	30-11-2023	\$ 260.873
Cascos blancos - conos seguridad -EPP	TRECK	E.P.P	10-09-2023	\$ 404.969
Basureros	FALABELLA	Equipamiento	12-09-2023	\$ 39.980
Mangas solares conductores - repartidores	CREANA SPA	E.P.P	07-12-2023	\$ 119.000
EPP - Radiación UV	TRECK	E.P.P	02-11-2023	\$ 150.238
Servicio Noviembre-2023	ORKIN	Control plagas	23-01-2024	\$ 261.066
Conos, punteras, barras - EPP RUV	TRECK	E.P.P	21-11-2023	\$ 167.504
Reposición ropa - calzado	TRECK	E.P.P	30-11-2023	\$ 323.442
Servicio Diciembre-2023	ORKIN	Control plagas	23-01-2024	\$ 262.673
Calzado (2 par, reposición)	APRO LTDA	E.P.P	04-12-2023	\$ 92.796
Calzado (1 par)	APRO LTDA	E.P.P	11-12-2023	\$ 53.550
Calzado (1 par)	TRECK	E.P.P	20-12-2023	\$ 66.283
Calzado (1 par)	APRO LTDA	E.P.P	28-12-2023	\$ 48.790
Calzado (1 par Santiago)	APRO LTDA	E.P.P	07-01-2023	\$ 51.051
Compra stock calzado	TRECK	E.P.P	21-12-2023	\$ 391.510
Total				\$ 23.167.745

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

El trabajo realizado ha evidenciado las barreras a las que se enfrenta una empresa de tipo MIPYME a la hora de implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Los factores identificados, ligados a la historia, la cultura organizacional, la estructura interna y la capacidad de asignación de recursos, así como la naturaleza de los procesos, a menudo obstaculizan o retardan la ejecución de una gestión preventiva eficaz.

A pesar de los desafíos evidenciados, es crucial que los empleadores reconozcan que el proceso de implementación de un SG-SST no solo constituye una respuesta a exigencias normativas, sino también una oportunidad para el mejoramiento continuo de la empresa. En consecuencia, esto se traduce en un aumento de su competitividad en el mercado.

Para el éxito y crecimiento continuo de las MIPYME, resulta esencial forjar una cultura empresarial sólida y responsable. Establecer un entorno laboral con reglas claras y de fácil seguimiento emerge como un punto clave. Ambos elementos contribuyen no solo a la implementación exitosa del SG-SST, sino también al desarrollo general y sostenible de la empresa.

En este contexto, se destacan oportunidades significativas para las MIPYME al implementar un SG-SST. Estas incluyen proporcionar educación continua a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a sus funciones, contribuir a la madurez en los procesos organizacionales y potenciar de manera constante el talento humano.

Ahora bien, lo anterior no sólo implica una oportunidad para la empresa MIPYME, sino que también abre un amplio campo de oportunidades laborales para profesionales de prevención de riesgos que buscan iniciar su desarrollo profesional o alcanzar una mayor autonomía al ofrecer asesoramiento en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Dada esta oportunidad, el presente trabajo ha recopilado de una forma minuciosa pero práctica y detallada, las instrucciones para llevar a cabo cada uno de los estándares que deben considerarse al implementar un SG-SST, proceso que inicia con una completa evaluación y análisis de la situación de la organización, hasta la planificación organizada de actividades.

Al respecto es fundamental mejorar la efectiva presentación y evaluación de los resultados obtenidos tras implementar un SG-SST. Los avances en la gestión de prevención de riesgos no deben ser medidos respecto de la cantidad de accidentes

registrados, por el contrario, una buena gestión debe ser demostrada a través de indicadores concretos que evidencien el crecimiento de una organización en cuanto a su nivel de cultura organizacional, trabajo en equipo, formación de personas y mejoramiento de procesos. En otras palabras, que tan efectiva está siendo una determinada organización para “proteger eficazmente la vida e integridad de sus trabajadores”.

Al aplicar el presente método de trabajo en una organización de tipo MIPYME, ha sido posible validar la efectividad y los buenos resultados obtenidos a partir de una intervención planificada, optimizada y por sobre todo adaptada a las necesidades de que empresa Marben Pets presentaba al inicio del proceso.

En la actualidad, esta organización no sólo ha cumplido satisfactoriamente con la normativa legal que le es aplicable, sino que ha conseguido mejorar y estandarizar sus procesos productivos, establecer normas claras y conocidas por todas las personas, y potenciar el liderazgo tanto de jefaturas como de los representantes de las personas. El cambio que ha significado modificar sus actividades en favor de resguardar su propia seguridad, genera un impacto directo en la formación de una “cultura del autocuidado”, por esto, la gerencia deberá continuar integrando la seguridad como valor de vida. Cabe destacar que el papel que juega la alta directiva en toda organización, determinará en gran medida los resultados obtenidos. La seguridad y salud en el trabajo debe gestionarse por convicción y no por obligación, por esto, la gerencia deberá convertirse en gestora del conocimiento y del cambio, transformando la cultura y mejorando así la calidad de vida de las personas que integran su empresa.

BIBLIOGRAFÍA

CARDEMIL Winkler Magdalena. Las MIPYMES chilenas en el 2022. En: Serie Minutas N° 25-22. Cámara de Diputadas y Diputados, Roma mayo 2022.

CARDEMIL Winkler Magdalena. MIPYMES y Pandemia, Coronavirus Covi-19, Economía. En: Serie Minutas N° 26-21. Cámara de Diputadas y Diputados, Chile 2021.

DECRETO 594: Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, 15 de septiembre de 1999.

GAJARDO María. El Deber de Seguridad. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Vol. 5, No 9): 15-32. Universidad de Chile, 2014.

Instituto Nacional de Estadísticas. [en línea], Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas, 2019. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/2019/03/12/quinta-encuesta-longitudinal-de-empresas-ele5.htm>

Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud. Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa (MYPES). Versión 1.0. Santiago, Chile: Diciembre, 2013. Disponible en: <http://www.ispch.cl/saludocupacional>.

Instituto de Salud Pública, Ministerio de Salud. Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos de Seguridad en los Ambientes de Trabajo. Versión 1.0. Santiago, Chile: Diciembre, 2013. Disponible en: <http://www.ispch.cl/saludocupacional>.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 0067 del 17.01.2014 del Instituto de Salud Pública de Chile.

Servicio Impuestos Internos, (s.a). Infografía Pymes, [ficha informativa].

LEY 16.744: establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, 01 de febrero de 1968.

LEY 20.416: fija normas especiales para las empresas de menor tamaño. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, 03 de febrero de 2010.

MOLINA Tomás. Son casi el 99% de las empresas en Chile: Lo cifras detrás de las pymes, protagonistas en el debate previo a las primarias [en línea]. Emol, 2021. <<https://www.emol.com/noticias/Economia/2021/07/13/1026565/cifras-pymes-chile-primarias.html>>. [consulta: 12 de julio de 2021].

Ministerio del trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) - Guía Técnica de implementación para MIPYMES. Colombia, 2015.

OROZCO Jéssica, CHÁVEZ Gloria, YANCE Carlos. Informalidad en la gestión de las Pymes y su efecto en la competitividad. Revista FENopina. Vol. (4). No 7, Julio 2014. INSSN 1390-745X.

Pymes en Chile: importancia, tipos y ejemplos 26 de abril de 2022, Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-chile>

TABORDA María Alejandra, NOVA Lady Dayana, BOHÓRQUEZ Ingrid. Importancia de las pymes para el desarrollo económico de Chile en el siglo XXI.

UGARTE Cataldo José Luis. Inspección del trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Distrito Federal, México, núm. (6): 187-204. 2008.

ANEXOS

ANEXO A: AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO ASPECTOS LEGALES, SUSESO

ANEXO N° 2							
AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS LEGALES							
ASPECTO I. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS				Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?	Cód. Del trabajo Art. N° 153-154;					
2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador(a)?	Ley N° 16.744, Art. N° 67; D.S. N° 40, Art. N° 14-20.					
3	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?	D.S. N° 40 Art. N° 21-24.					
4	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).	Ley N° 16.744 Art. N° 66;					
5	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?	Ley N° 19.345, Art. N° 6, D.S. N° 54.					
6	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?						
ASPECTO II. SANEAMIENTO BÁSICO				Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?	D.S. 594; Art. N°s 21-22.					
2	¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desratización y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?	D.S. 594; Art. N°s 23-24.					
3	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?	D.S. 594; Art. N° 27.					
4	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores.	D.S. 594; Art. N° 21.					
5	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?	D.S. 594; Art. N°s 9, 22, 32, 33, 35, 120.					
6	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, cocinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?	D.S. 594; Art. N°s 28, 29, 30, 128.					
7	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?	D.S. 594; Art. N°s 103, 104, 106, 120.					
8	La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto).	D.S. 594; Art. N°s 10, 121.					

ASPECTO III. CONDICIONES DE SEGURIDAD		Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores?	D.S. 594; Art. N°s 37, 39.			
2	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?				
3	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?				
4	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente?				

ASPECTO IV. PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS		Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunami, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?	D.S. 594; Art. N°s 42, 44-52. D. S. N° 47			
2	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?	MINSAL D.S. 43; D.S. 148.			
3	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?	D.S. 594; Art. N°s 45 – 51.			
4	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores instruidos y entrenados sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?	D.S. 594; Art. N°s 48.			

ASPECTO V. PROTECCIÓN PERSONAL		Cuerpo legal	Si	no	n/a
1	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N° 18 de 1982 del Ministerio de Salud?	D.S. 594; Art. N°s 53-54;57-58.			
2	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores(as).	D.S. 594; Art. N°s 53.			

Nota: El listado de autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos de legales, contempla sólo algunos aspectos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo parte del proceso inicial de detección de las brechas existentes en las entidades empleadoras. El organismo administrador en su rol de asesor, deberá proporcionar asistencia técnica mediante los canales que disponga para tal efecto y según resultados de la aplicación.

ANEXO B: AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS CRÍTICOS

ANEXO N°3 AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS CRÍTICOS				
	Tarea/actividad que implica alto riesgo	Ejemplo	SI	NO
1	¿Se realizan trabajos en espacio confinado?	Trabajos al interior de estanques, silos, cámaras u otros.		
2	¿Se realizan trabajos en altura (sobre 1,8 m)?	Trabajos de mantención de edificios y techumbres, limpieza de vidrios, bodegas, montajes en general.		
3	¿Se realizan trabajos con carga suspendida o izaje?	Trabajos de manejo de cargas en altura por medio de grúas torre u otro tipo de equipo.		
4	¿Se realizan trabajos de excavaciones profundas?	Trabajos de construcción de edificios y carreteras, trabajo de instalaciones eléctricas y telecomunicaciones, minería.		
5	¿Se realizan trabajos con exposición a temperaturas extremas?	Trabajos en cámaras frigoríficas, hornos, calderas, fundiciones, aire libre en temporadas invernales o estivales, trabajos en alta montaña y zonas extremas		
6	¿Se realizan trabajos con herramientas y/o equipos energizados o intervención eléctrica?	Trabajos sobre tableros eléctricos, generadores, subestaciones eléctricas, mantención de alumbrado público y/o domiciliario, tendidos eléctricos, entre otros.		
7	¿Se realizan trabajos con herramientas y/ o equipos con partes en movimiento?	Trabajos con equipos y maquinaria específica del tipo tractores, grúas, camiones, transpaletas, cargadores, excavadoras, entre otras.		
8	¿Se conducen vehículos debido a la propia actividad de trabajo?	Trabajos de conducción camiones, buses, taxis, motos, bicicletas.		
9	¿Se realizan trabajos con proyección de partículas y/o herramientas cortantes?	Trabajos de soldaduras y oxicorte, corte de metales, armado de estructuras, metales fundidos y tareas que involucren el uso de guillotina, cuchillo, serrucho, cortadora, sierra de banco u otro.		
10	¿Existen materiales de construcción que se utilicen como aislantes térmicos y/o acústicos que contengan asbesto?	Trabajos de aislación de tuberías de calderas, techumbres, pizarreño, pisos de vinilo, fieltros, puertas contra fuego entre otros.		
11	¿En los trabajos, existen sustancias, químicas, biológicas o vegetales, que pueden causar dermatitis?	Trabajos de soldador, peluqueros, fundiciones y refineras, construcción, cromado, curtido de cueros, maderas impregnadas, pintores, electrónicos, industria de alimentos y detergentes, aseadores, trabajadores agrícolas, polinización, limpiado de superficies, área médica, entre otros.		

AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS CRÍTICOS				
	Tarea/actividad que implica alto riesgo	Ejemplo	SI	NO
1	¿Se realizan tareas en faenas o instalaciones ubicadas a más de los 3.000 (metros sobre nivel del mar) *?	Trabajos en minería, pasos fronterizos o instalaciones que estén ubicadas a partir de 3.000 metros sobre el nivel del mar.		
2	¿Se realizan trabajos en lugares con altos niveles de ruido? *	Trabajo con compresores de aire, esmeril, motores, remachadoras, entre otros.		
3	¿Existe la presencia de polvo en suspensión que provenga de materiales tales como: Arena, hormigón, cuarzo, cemento, cerámica, granito, ripio, Porcelana dental, ladrillo, ¿entre otros? **	Tareas que impliquen corte, desbaste, torneado, pulido, perforación, tallado y, en general, fracturamiento de materiales, productos o elementos que contengan sílice (Industria, minería, construcción, laboratorios dentales, plantas de árido, etc.)		
4	¿Se realizan actividades que generen exposición a plaguicidas? **	Tareas que impliquen contacto directo y frecuente con un plaguicida, esto es en procesos tales como aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes.		
5	¿Se realizan tareas en las cuales se encuentren presentes condiciones de fuerza, posturas forzadas y movimientos repetitivos? **	Industria metalmecánica (líneas de ensamble, líneas de proceso), alimentos (líneas cárnicas, embutidos, procesamiento de pollos), agrícola (líneas de packing, cosecha, cultivo), forestal (proceso de madera, remanufactura y paneles)		
6	¿Se realizan labores de buceo o tareas en cámaras hiperbáricas? **	Labores de buceo en la Industria general, en entornos de aire comprimido (cajones de aire comprimido y perforación de túneles), trabajos en muelle, limpieza de fondo marino, soldaduras y corte submarino, buceo en sitios confinados, buceo en aguas contaminadas, dragados, instalación de explosivos, buceos en altitud, entre otros.		
7	¿Se desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa? **	Toda tarea al aire libre en horarios de máxima radiación solar.		
8	¿Se realizan tareas de administración, gestión y/o contacto de sustancias con Citostáticos? **	Tareas de trasvasije y mezclado de sustancias químicas empleadas en tratamientos de quimioterapia.		
9	¿Se realizan trabajos de arrastre, traslado, empuje y levantamiento de carga igual o superior a 3 kg? **	Actividades que impliquen manejo manual de carga, sean objetos o seres vivos, sobre los 3kg de peso. Ejemplo bodegueros, peonetas, personal de salud, personal de la industria, etc.		
10	¿Se realizan trabajos de cría de ovejas, cabras y ganado bovino y/o sus derivados? **	Cría de ganado y su engorda en corrales o granjas, industria lechera, veterinario, procesamiento de carnes.		

Nota: Las tareas o actividades marcadas con **, le corresponden la implementación de Protocolo de Vigilancia o aplicación de Guía Técnica, a la fecha establecidos por la autoridad.