

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE CONCEPCIÓN - “REY BALDUINO DE BÉLGICA”

PROPUESTAS DE APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DE INCLUSIÓN
LABORAL 21.015 PARA COMPLEMENTAR PROGRAMA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL ÁREA DE ACERÍA Y COLADA
CONTINUA DE LA COMPAÑÍA SIDERÚRGICA HUACHIPATO.

Trabajo de Titulación para optar al Título de
Técnico Universitario en Prevención de
Riesgos

Alumna/o:

Javiera Oñate Avaca

Profesor guía:

Carlos Romero Gómez

Dedicatoria

A mi madre, padre, hermano y abuelos, que gracias al amor y apoyo de ellos he crecido como persona y logrado ser quien soy hoy en día.

Agradecimientos:

A mi familia, amigos que siempre me apoyaron y acompañaron en esta etapa universitaria, a mi pololo por alentarme a seguir cuando muchas veces me quería rendir, a mis profesores de carrera por entregarme conocimientos y un buen ambiente en sus clases, y a mi profesor guía Carlos Romero Gómez, por su orientación, paciencia y su tiempo.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal elaborar una propuesta de implementación sobre un programa de inclusión laboral en el área de Acería y Colada Continua en la Compañía Siderúrgica Huachipato, planta industrial ubicada en la comuna de Talcahuano que se dedica a la elaboración y distribución de acero respectivamente.

En primer lugar, se describirán los antecedentes generales de la organización y del área a evaluar, tales como: Historia de la compañía, descripción de la empresa, proceso productivo, misión, visión, organigrama, entre otros.

Se identificará la normativa nacional que se relaciona con el tema de inclusión laboral, específicamente la ley N° 21.015, y en normativa internacional se identificaran notas técnicas preventivas españolas (NTP), que serán útil al momento de la realización del programa.

También se realizara un levantamiento de diagnóstico a través de una lista de chequeo del área de Acería y Colada Continua, con el fin de saber su situación actual en ámbitos como: hábitos y actitudes socio-laborales, aspectos legales e infraestructuras. Esto con la finalidad de recibir a trabajadores con alguna situación de discapacidad.

Los resultados de dicho instrumento serán analizados, para posteriormente determinar la base con la que se comenzara el diseño del programa y así minimizar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores e integración de los trabajadores

Para finalizar se definirá la modalidad de implementación del programa de inclusión, el que permitirá alinearse con la normativa legal existente tanto en el tema inclusivo, como de seguridad y salud ocupacional.

ÍNDICE

RESUMEN	9
ÍNDICE	9
ÍNDICE DE FIGURAS	13
ÍNDICE DE TABLAS	14
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	2
OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos:	3
ALCANCE	4
CAPITULO 1:	9
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
1.1. Empresa:	5
1.1.1. Compañía Siderúrgica Huachipato.....	5
1.1.2. Misión.....	5
1.1.3. Visión:	6
1.1.4. Política de calidad:.....	6
1.1.5. Política de seguridad y medio ambiente	7
1.1.6. Organigrama gerencial	8
1.1.7. Historia	9
1.2. Descripción del proceso.....	10
1.2.1. Preparación de materias primas:.....	10
1.2.2. Planta de coque:.....	10
1.2.3. Altos Hornos:.....	11
1.2.4. Desulfuración:	11
1.2.5. Acería de convertidores al oxígeno:	12
1.2.6. Colada Continua:	12
1.2.7. Laminación:	13

1.3.	Riesgos asociados:	14
1.4.	Productos.....	15
1.5.	Estructura del área de Acería y Colada Continua	15
CAPITULO 2:.....		9
2.1	NORMATIVA LEGAL APLICABLE	18
2.1.1	Ley N° 16.744:	18
	El	18
2.1.2	Decreto supremo N°40:	18
2.1.3	Decreto supremo N°594:	19
2.1.4	Código del trabajo:	19
	Cuenta con un capítulo de inclusión laboral de personas con discapacidad	19
2.1.5	Decreto Supremo N° 109:	19
2.1.6	Decreto Supremo N° 18:	20
2.1.7	Ley N°21.015:	20
2.1.8	Ley N° 19.284:	20
2.1.9	Ley 18.600:.....	20
2.1.10	OIT:	20
2.1.11	Constitución Política.....	21
2.1.12	Ley N°20.422:	21
2.1.13	Decreto 48:	21
2.1.14	Decreto Supremo N° 2505:	21
2.1.15	Decreto Supremo N°1137:	21
2.1.16	Ley 20.609:.....	22
2.1.17	Ley N°20.584:	22
2.1.18	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	22
2.1.19	NTP 490:.....	23
2.1.20	Real Decreto 486/1997:	23
2.1.21	NTP 1004:.....	23
2.1.22	Estatuto de los trabajadores:	23
2.2	MARCO TEÓRICO.....	24
2.2.1	Concepto de discapacidad	24
2.2.2	Tipos de Discapacidad.....	27
2.2.3	Grado de Discapacidad.....	28

2.2.4	Modelo de la discapacidad	29
CAPITULO 3:.....		9
LEVANTAMIENTO DE DIAGNOSTICO.....		9
CAPITULO 4:.....		¡Error! Marcador no definido.
ANALISIS DE RESULTADOS DE INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO EN EL AREA DE ACERIA Y COLADA CONTINUA.....		¡Error! Marcador no definido.
4.1	Análisis general.....	35
4.2	Análisis de respuestas	35
CAPÍTULO 5:.....		9
DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE INCLUSIÓN LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA COMPLEMENTAR PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL AREA.....		9
5.1	Plan de implementación.....	37
5.2	Listado de actividades.....	40
	Actividad 1: Taller de sensibilización en equipo de trabajo	40
	Actividad 2: Taller “Derribando mitos”	42
	Actividad 3: Capacitación “Selección de personal”	43
	Actividad 4: Taller “Desarrollando Redes”	44
	Actividad 5: Capacitación “Responsabilidad social empresarial”	45
	Actividad 6: Taller “Creando una cultura y clima organizacional inclusiva”.....	46
	Actividad 7: Capacitaciones respecto al concepto discapacidad/inclusión/empleo.....	47
	Actividad 8: Cuso Básico de lengua de señas	48
	Actividad 9: Preparación y respuesta ante emergencia	49
	Actividad 10: Identificar peligros y evaluar los riesgos laborales	50
	Actividad 11: Investigación de accidentes e incidentes	51
	Actividad 12: Análisis de procedimiento seguro de trabajo	52
	Actividad 13: Charla de promoción y fomento de la Prevención de Riesgos Laborales	53
	Actividad 14: Taller de diseño universal como estrategia	54
	Actividad 15: Taller de identificación de barreras y facilitadores.	55
	Actividad 16: Capacitación de Reconstrucción inclusiva ante catástrofes	56
	Actividad 17: Reunión sobre Ordenanza general de urbanismo y construcciones para el desplazamiento de personas con discapacidad.....	57
	Actividad 18: Trabajo de remodelación	57

CAPITULO 6:	37
MODALIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	37
5.3 Cronograma de implementación:.....	59
5.4 Presupuesto:.....	60
5.5 Monitoreo y cumplimiento	62
CONCLUSIONES	63
Conclusiones	63
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	66
ANEXO 1. Riesgos asociados a la organización	66
ANEXO 2. Lista de chequeo, herramienta de diagnóstico.	70
ANEXO 3. Matriz de riesgos.....	73
ANEXO 4. Cronograma del programa	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1	Organigrama gerencial de la Compañía
Figura 1-2	Las materias primas (hierro, carbón, caliza)
Figura 1-3	Proceso de destilación del carbón, que resulta coque
Figura 1-4	Arrabio resultante en los Altos Hornos
Figura 1-5	Proceso de limpieza de acero
Figura 1-6	Solidificación del acero
Figura 1-7	Productos terminados
Figura 1-8	Organigrama del área de Acería y Colada Continua

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1	Productos
Tabla 1-2	Riesgos asociados presentes en la Compañía
Tabla 1-3	Número de los trabajadores según su sexo
Tabla 1-4	Número de los trabajadores según su cargo
Tabla 2-1	Tipos de discapacidad
Tabla 2-2	Grados de discapacidad
Tabla 3-1	Módulos y su referencia
Tabla 4-1	Lista de chequeo modulo “Hábito y actitudes socio-laborales”
Tabla 4-2	Lista de chequeo modulo “Aspectos legales”
Tabla 4-3	Lista de chequeo modulo “Infraestructura”
Tabla 4-4	Resultado lista de chequeo
Tabla 5-1	Talleres actividad 1
Tabla 5-2	Presupuesto actividad 1
Tabla 5-3	Presupuesto actividad 2
Tabla 5-4	Presupuesto actividad 3
Tabla 5-5	Presupuesto actividad 4
Tabla 5-6	Presupuesto actividad 5
Tabla 5-7	Presupuesto actividad 6
Tabla 5-8	Presupuesto actividad 7
Tabla 5-9	Presupuesto actividad 8
Tabla 5-10	Presupuesto actividad 9
Tabla 5-11	Presupuesto actividad 10
Tabla 5-12	Presupuesto actividad 11
Tabla 5-13	Presupuesto actividad 12
Tabla 5-14	Presupuesto actividad 13
Tabla 5-15	Presupuesto actividad 14
Tabla 5-16	Presupuesto actividad 15
Tabla 5-17	Presupuesto actividad 16
Tabla 5-18	Presupuesto actividad 17
Tabla 5-19	Presupuesto actividad 18
Tabla 6-1	Cronograma de implementación
Tabla 6-2	Resumen presupuesto del programa

INTRODUCCIÓN

Sin duda se ha transformado en un desafío para las empresas el gestionar e implementar un método de trabajo para integrar a sus organizaciones trabajadores con alguna discapacidad. Es en este escenario, en el que se inserta la ley de inclusión laboral N°21.015, la cual exige a las empresas con más de 100 trabajadores contar con al menos un 1% de empleados que posea un tipo discapacidad.

Considerando la reciente entrada en vigencia de dicha ley, se buscará realizar una propuesta de un programa de inclusión laboral del área de Acería y Colada Continua de la Compañía Siderúrgica Huachipato. Así se buscará otorgar mejoras frente alguna integración de trabajadores con discapacidad de forma segura, generando condiciones de trabajo libres de exposiciones a riesgos. Esto con el fin de que las personas en situación de discapacidad puedan desarrollarse plenamente, contribuyendo a su vez a reducir los costos ocasionados por incidentes o accidentes laborales. De esta manera también se pretende ~~que logren~~ favorecer con su trabajo a la organización, cooperando en la productividad y por lo tanto, haciéndolas más sustentables en el tiempo.

Para llegar a la elaboración del programa, primero se deberá realizar un levantamiento de diagnóstico general del área, evaluando la situación actual de esta en relación a la legislación de inclusión y de seguridad y salud ocupacional. . Dicho diagnostico se realizara mediante una lista de chequeo, para luego ser analizado y obtener las estrategias de abordaje de las deficiencias detectadas, dando paso a la elaboración del programa de acuerdo a los antecedentes destacados del diagnóstico inicial.

Finalmente se darán a conocer las modalidades de implementación y control que se llevará, el cual podrá ser modificado con el transcurso del tiempo, con el fin de obtener una mejora continua en la organización.

JUSTIFICACIÓN

Es necesario ser consciente de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que según el segundo estudio nacional de discapacidad, realizado por el SENADIS y el ministerio de desarrollo social, en nuestro país el 20% de las personas mayores a 18 años se encuentran en una situación de discapacidad. Es decir son más de dos millones y medio de personas, de las cuales solo un 40% tienen empleo, y un 60% se encuentran inactivas. Esta inactividad se podría deber a la deficiente infraestructura que cuentan ciertas organizaciones o bien una escasa cultura organizacional de las empresas para integrar a personas con discapacidad. Esto podría generarse debido a que son consideradas un “grupo socialmente vulnerable” y podrían ocasionar una disminución en la productividad o mayores riesgos de accidentes, provocando pérdidas a la empresa.

Es por esto que el desarrollo de esta propuesta de programa de Inclusión laboral tiene como fin el ser una guía para el área de Acería y Colada Continua de la Compañía, que sirva como apoyo para la preparación de futuras integraciones de trabajadores con discapacidad de manera segura.

De esta forma se busca entregar orientación en materia de prevención de riesgos laborales, generando mayor énfasis en las condiciones del entorno y análisis de las actividades técnicas desarrolladas por la organización para contribuir en el desarrollo de sensibilización en sus actuales trabajadores.

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General

Desarrollar una propuesta sobre inclusión laboral como complemento del programa de prevención de riesgos del área Acería y Colada Continua de la Compañía Siderúrgica Huachipato.

Objetivos Específicos:

1. Recopilar antecedentes de la empresa CAP y la legislación aplicable en relación a la inclusión laboral y aspectos preventivos.
2. Aplicar una herramienta de diagnóstico que permita identificar los puntos débiles en materia inclusiva y preventiva.
3. Elaborar un plan de acción, que permita dar cumplimiento a los puntos exigidos en la ley de inclusión laboral y de accidentes laborales y enfermedades profesionales del área.

ALCANCE

El enfoque de este trabajo será en el área de Acería y Colada Continua de la Compañía Siderúrgica Huachipato, conteniendo una gran relevancia en el ámbito social, ya que mediante la propuesta de plan busca favorecer a los trabajadores de dicha área tras una serie de modificaciones para adaptar el ambiente de trabajo según lo que dicta la ley.

También se buscará sensibilizar no sólo al área en particular, sino a toda la empresa, con la idea de que se genere una política interna inclusiva que contribuya a un clima laboral de igualdad y mayores oportunidades a las personas que posean algún tipo de discapacidad.

Esta propuesta es el primer paso hacia un concepto global del tema de inclusión laboral, que busca complementar el programa de prevención de riesgos considerando los puntos que plantea la ley N°21.015 u otras legislaciones españolas. Esto con el propósito de ver los factores positivos y negativos que presenta el área de Acería y Colada Continua al momento de integrar trabajadores con alguna discapacidad.

CAPÍTULO 1:

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1. Empresa:

Razón social: CAP S.A

Nombre fantasía: CAP S.A

Rubro: Siderúrgica

Rut empresa: 91297000-0

Dirección: Av. Gran Bretaña 2910 ubicada a orillas de la bahía San Vicente, Talcahuano.

Teléfono contacto: 41 2544455

Número de trabajadores: Trabajadores CAP 972 y trabajadores contratistas 1358

Organismo Administrador: Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

La Compañía cuenta con un policlínico IST de forma permanente habilitado 24 horas para prestaciones de alguna emergencia que pueda generarse.

1.1.1. Compañía Siderúrgica Huachipato

Es una empresa del grupo CAP y principal industria de acero en Chile ubicada a orillas de la bahía San Vicente, Talcahuano, conocida como una de las mayores empresas de la región del Biobío.

La compañía desde 1950 lidera el negocio del acero y actualmente tiene una capacidad de producción de 1.450.000 toneladas de acero líquido al año. Se caracteriza por ser la única siderúrgica integrada del país, es decir, la única que elabora acero a partir de materias primas, como mineral de hierro, carbón y caliza, lo que garantiza productos de alta pureza y calidad única.

1.1.2. Misión

Desarrollar negocios basándonos en sus fortalezas e infraestructura, y las oportunidades del mercado, así como en la capacidad de adecuación oportuna a los cambios tecnológicos y de generación de innovaciones estratégicas de nuestro capital humano, asegurando proyección de largo plazo y aportando valor sostenible a nuestros grupos de interés internos y externos.

1.1.3. Visión:

- Ser un líder en calidad y servicios al cliente en su rubro de siderúrgica, su cadena de valor y en emprendimientos relacionados, para aportar significativamente al crecimiento y desarrollo sustentable de Chile y los países en los que opera.

CAP acero desarrolla sus operaciones en equilibrio con el entorno, cuenta con certificaciones de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional para asegurar procesos eficientes y sustentables y en armonía con el desarrollo y calidad de vida de sus colaboradores.

1.1.4. Política de calidad:

Basado en el mejoramiento continuo de su sistema de gestión y comprometiéndose de los pilares básicos, por lo que CAP S.A se compromete a:

1. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioros de salud, además de eliminar los peligros y reducir los riesgos relacionados con el trabajo.
2. Dar cumplimiento a la normativa legal aplicable y a otros requisitos suscritos por la organización en materias de seguridad, salud ocupacional.
3. Mejorar continuamente nuestro desempeño y mejora continua en la eficacia en los procesos, que incentiven el uso y compra de servicios y productos.

Todo el personal de CAP S.A, es responsable de cumplir esta política de calidad, seguridad y salud ocupacional, teniéndola presente en su comportamiento y decisiones diarias, para esto se le hace entrega de un documento al ingresar a trabajar a la empresa.

1.1.5. Política de seguridad y medio ambiente

CAP S.A considera muy a fondo el tema de seguridad y cuidado de medio ambiente, por lo que cuenta un departamento medioambiental dentro de la planta, que posee un completo equipo de trabajo, por ende la empresa se compromete a:

1. Contribuir con las comunidades y entornos de sus faenas en el desarrollo de programas de mejoras y apoyo en materias ambientales y sociales.
2. Proteger el medioambiente, previniendo la contaminación mediante la reducción de residuos y el uso sostenible de recursos naturales, con el objetivo de alcanzar la mejora de su desempeño ambiental.
3. Dar cumplimiento a la normativa legal aplicable y a otros requisitos suscritos por la organización en materias de consumo de energía, eficiencia energética, medioambiente y a los contractuales aplicables a nuestro producto

1.1.6. Organigrama gerencial

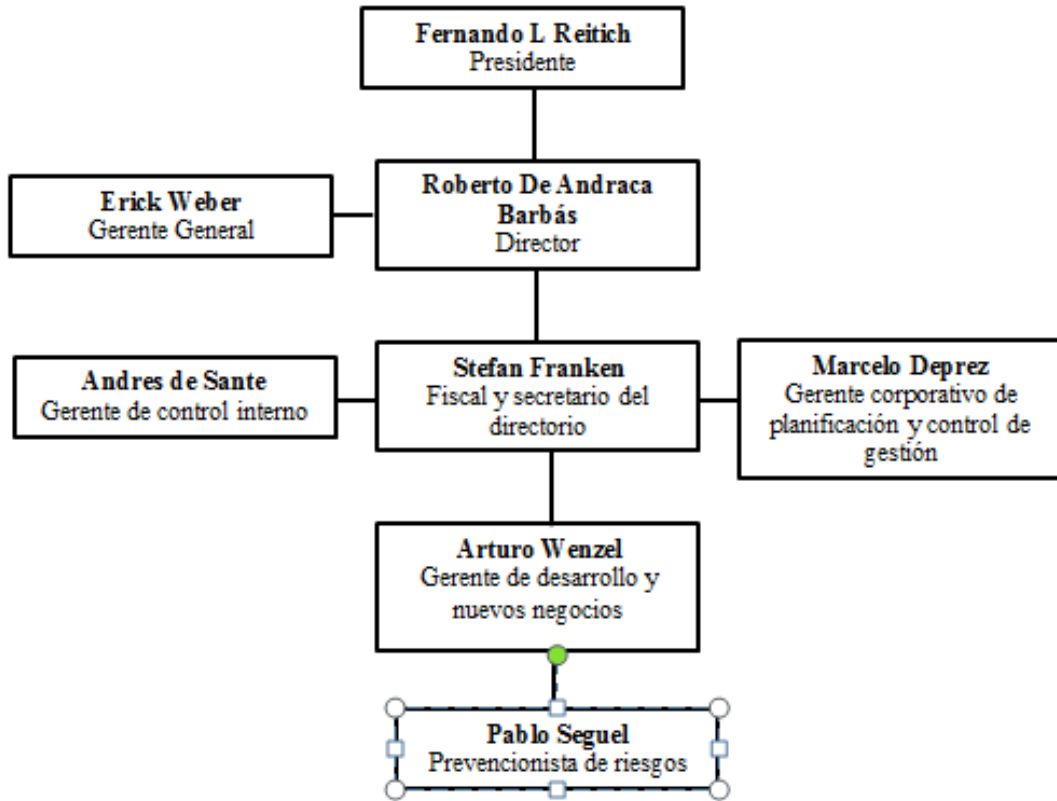


Figura 1-1

1.1.7. Historia

Compañía de Acero del Pacífico, Huachipato, comenzó a ser construida a comienzos de 1947 en el gobierno de Gabriel González Videla, logrando abrir sus puertas el 15 de noviembre de 1950, en donde la comunidad y habitantes cercanos a San Vicente asistieron a la inauguración.

Su producción anual en sus inicios alcanzaba las 182.000 toneladas de acero líquido.

En 1982, CAP, se transformó en una sociedad de inversiones con empresas subsidiarias, siguiendo la modalidad de holding, que se entiende como una sociedad comercial o forma de organización de agrupaciones de empresas en las que una compañía adquiere todas o gran parte de las acciones de otra empresa con el fin de poseer su control total. Como consecuencia a su nuevo giro que se inició el 1 de enero de 1982, la empresa se constituyó la Compañía Siderúrgica Huachipato S.A

En esta misma década se comenzó a desarrollar un plan de expansión a la planta para asegurar su proyección en su futuro, teniendo una visión de negocio apuntando a incrementar la producción de acero en productos terminados, logrando a fines de la década incorporar moderna tecnología y equipos como:

- Nueva planta de coque y línea de láminas continua
- Colada Continua de planchones y modernización del laminador de barras Talcahuano.
- Modernización de los laminadores de productos planos en caliente y laminadores de productos planos en frío
- Mejoras en Colada continua.

La compañía poco a poco se fue desarrollando en producción, logrando a fines de 2007, una capacidad de producción de acero líquido de 1.219.445 toneladas al año.

Esta Compañía comercializa sus principales productos de construcción a través de una red de distribuidores de alcance nacional, procesos de alta tecnología permitiéndole un constante desarrollo e innovación de sus productos. Además cuenta con una cadena logística que hace posible el despacho de volúmenes que se ajustan a los requerimientos específicos de cada cliente

1.2. Descripción del proceso

El proceso productivo cuenta con una serie de etapas las cuales detallare a continuación:

1.2.1. Preparación de materias primas:

En esta etapa se descarga, clasifican y almacenan las materias primas necesarias para la elaboración del acero. Las materias primas son básicamente mineral de hierro, pallets de hierro, caliza y carbón mineral, estas son desembarcadas en el muelle de la planta.

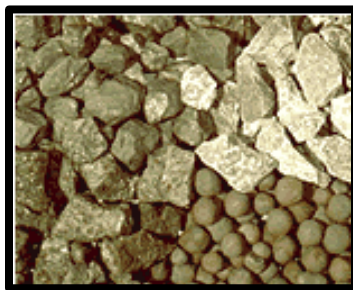


Figura 1-2

1.2.2. Planta de coque:

En una batería de 58 hornos el carbón mineral se somete a un proceso de destilación seca para obtener coque metalúrgico. Como subproducto se obtiene un gas de alto poder calorífico que se reutiliza como combustible en el resto de las instalaciones.

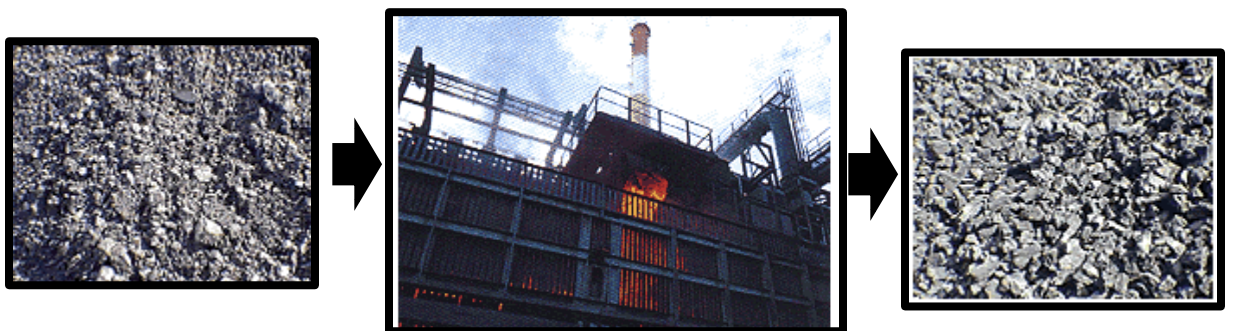


Figura 1-3

1.2.3. Altos Hornos:

La reducción del mineral para obtener arrabio, se realiza en los Altos Hornos. Por el tragante (parte superior del horno) se cargan por capas los minerales de hierro, la caliza y el coque. La inyección de aire precalentado a 1.000°C, aproximadamente, facilita la combustión del coque, generando elevadas temperaturas y gases reductores que actúan sobre el mineral y la caliza, transformándolos en arrabio (hierro líquido) y en escoria, respectivamente.



Figura 1-4

1.2.4. Desulfuración:

Una vez transportado a la Acería, el arrabio se vacía a una cuchara o recipiente donde se realiza la desulfurización, esto quiere decir eliminación de azufre, mediante inyección de cal y magnesio. El azufre queda retenido en la escoria resultante y las emisiones son capturadas por un eficiente sistema limpiador de gases.

1.2.5. Acería de convertidores al oxígeno:

En esta etapa se refina el arrabio inyectando oxígeno de alta pureza. La formación de escoria resultante de este proceso permite limpiar el acero de los elementos no deseados en el producto final y, en paralelo, se realiza el ajuste del contenido de carbono y se agregan ferroaleaciones que aportan las características básicas de cada tipo de acero.



Figura 1-5

1.2.6. Colada Continua:

Previo a ingresar a las máquinas de colada continua se realiza el proceso de ajuste metalúrgico para obtener la temperatura deseada, limpiar de impurezas y ajustar la colabilidad del acero. Para requerimientos de calidad específicos, CAP Acero dispone de la tecnología de desgasificación al vacío del acero líquido. Luego, a través de moldes de cobre y enfriamiento directo por agua, se solidifica y enfría para obtener planchones y palanquillas, productos semi terminados que se procesan en las fases de laminación.

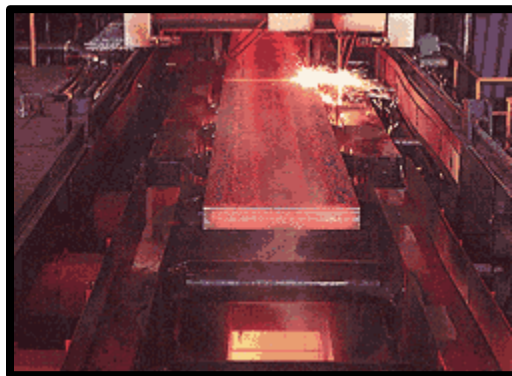


Figura 1-6

1.2.7. Laminación:

A partir de planchones y palanquillas se inicia el proceso final de laminación, del cual se obtiene una amplia gama de productos terminados, tanto planos como largos.

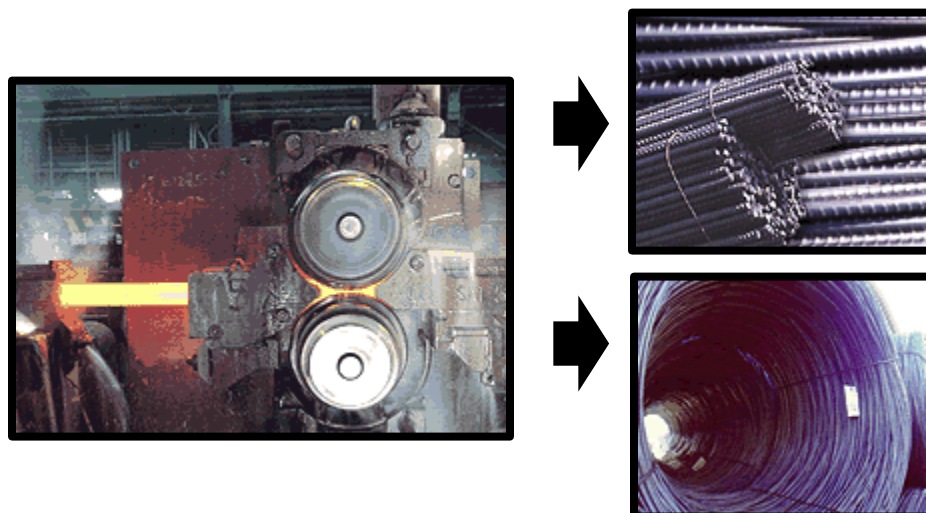


Figura 1-7

1.3. Riesgos asociados:

PELIGROS	INCIDENTE	DAÑO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Espacios confinado	-Asfixia -Caída mismo nivel -Caída distinto nivel	-Muerte -Contusión, fractura -Contusión, fractura o muerte	- Realizar mediciones de atmosferas. - Uso de arnés de seguridad, pasamanos y barandas.
Ruido	Exposición al ruido	-Lesiones acústicas -Hipoacusia	- Uso de protector auditivo - No excederse de los rangos de tiempo de exposición recomendados.
Proyección de partículas y salpicaduras, productos químicos	Contacto con sustancias químicas, exposición a gases de productos químicos	-Lesiones oculares por presencia de cuerpos extraños al proyectarse. -Conjuntivitis -Erosiones -Quemaduras	- Solicitar autorización de ingreso al supervisor del área. - Uso de EPP, de forma permanente de lentes de seguridad y en casos especiales protectores faciales.
Fuego	Contacto con fuego, exposición a diferencias de temperaturas	-Quemaduras de diversos grados. - Explosión -Asfixia -Muerte	- Solicitar autorización de ingreso al supervisor de área. - Uso de detectores de CO y equipos de respiración autónoma. - Evitar derrames de combustibles u otros que puedan generar incendios/explosiones.

Tabla 1-1

La tabla anteriormente mencionada corresponde a un extracto del IPER (identificación de peligro y evaluación de riesgos) que se encuentra detalladamente en los anexos.

1.4. Productos

Compañía Siderúrgica Huachipato elabora aceros al carbono, de media y baja aleación, logrando obtener una variada gama de productos que abastecen a importantes sectores de la economía: minería, industria metalmecánica, construcción y la industria de elaboración de envases. Aun cuando sus despachos están orientados primordialmente al mercado interno, parte de su producción se destina a exigentes mercados internacionales.

Entre sus productos se encuentran:

Producto	Se usan en
Alambrón	Alambres, clavos, tornillos, mallas, resortes, cables, electrodos para soldadura.
Barras para Hormigón(rectas y rollos)	Construcción
Barras rectas para molienda	Molienda de minerales, bolas de molienda
Barras helicoidales	Minería

Tabla 1-2

1.5. Estructura del área de Acería y Colada Continua

Se cuenta con dos convertidores de 105 toneladas cada uno. El arrabio proviene de los altos hornos donde es cargada junto con chatarra de acero y hierro. Por acción del oxígeno puro que se inyecta al convertidor se oxida el carbono, silicio y fósforo del arrabio. Estas reacciones son exotérmicas y causan la fusión de la carga metálica fría sin necesidad de agregar ningún combustible y por adición de cal de forma en escoria en que se fijan las impurezas oxidadas.

El tiempo requerido para procesar una hornada de 105 toneladas es de aproximadamente 45 min. El acero líquido así producido, se recibe en cucharas de 120 Ton. De capacidad agregándole en ese momento, ferro aleaciones que Imparte características principales en los diversos tipos de acero. Por consiguiente, este acero se envía a la colada continua, y así comenzar el proceso de solidificación para obtener el producto terminado planchones o palanquillas respectivamente.

El organigrama del área es el siguiente:

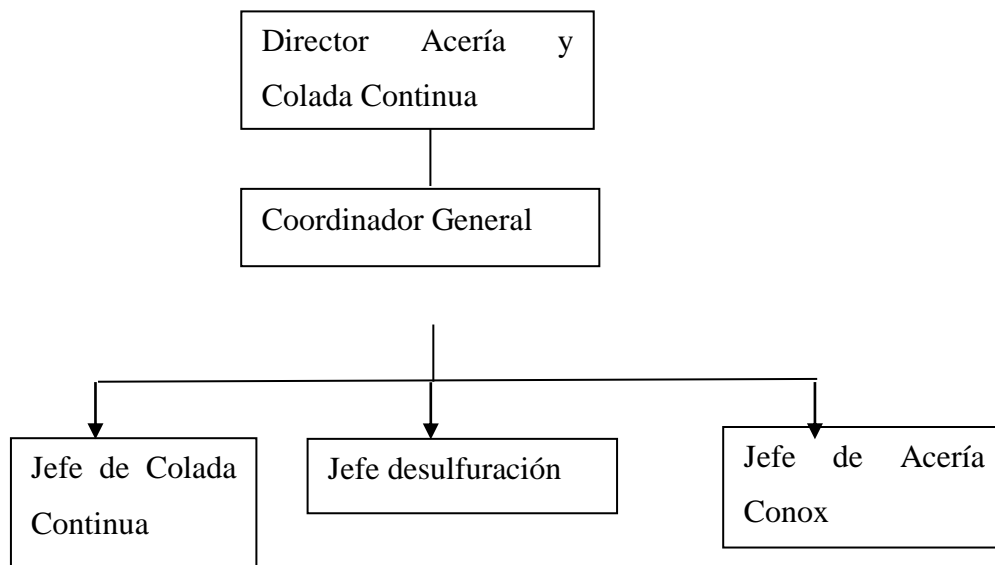


Figura 1-8

Número de trabajadores:

El área cuenta con 202 trabajadores

Mujeres:	12
Hombres:	190

Tabla 1-3

Administrativos:	28
Operativos:	174

Tabla 1-4

Riesgos del área:

- Caída de objetos pesados (fundamentalmente la materia prima cargada en el horno).
- Proyección de fragmentos procedentes de la chatarra.
- Caídas a diferente nivel desde la plataforma de carga del horno.
- Intoxicación por emanaciones o fugas de monóxido de carbono en el convertidor por las muchas tuberías de gas existentes en el interior de las instalaciones.
- Explosión por contacto entre el agua y el metal o los restos de escoria.
- Quemaduras por proyección de material fundido o por contacto con escoria.
- Intoxicación por desprendimiento de vapores durante la colada.

Accidentes:

Desde el año 2000 se han producido 9 decesos en la planta de Talcahuano. Los siguientes accidentes fatales ocurridos en el área de Acería y Colada Continua:

- Año 2008: Fallecimiento de dos trabajadores, identificados Jaime Sandoval, quien bajó a realizar labores de limpieza en un lugar conocido como estación de desgasificación al vacío y una vez al interior sufrió un sofocamiento por fuga de gas argón, falleciendo inmediatamente dentro de la planta. Pablo Hidalgo Mendoza concurrió a prestar ayuda a su compañero, provocándole un desmayo por el mismo gas para luego ser trasladado al hospital donde falleció producto de un paro cardiorrespiratorio.
- Año 2010: Hardy Wilson Silva Peña, de 45 años. El obrero se desempeñaba como operador de máquina de limpieza industrial, y sufrió graves lesiones tras ser atrapado por la máquina que operaba, fue traslado al Hospital Regional de Concepción falleciendo 3 días después.
- Año 2012: Luis Gómez Acuña, de 27 años. El operario realizaba faenas en la unidad de acería y colada continua, cuando fue golpeado en su cabeza con un objeto de carga suspendida provocándole la muerte al ser traslado al hospital.

CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO

2.1 NORMATIVA LEGAL APLICABLE

Normativa Nacional

Toda empresa debe regirse con la normativa legal vigente de acuerdo al rubro al que se desarrolle, la Compañía Siderúrgica Huachipato debe cumplir con las siguientes normativas legales de acuerdo al tema a desarrollar a la nueva ley de la inclusión laboral en Chile.

2.1.1 Ley N° 16.744:

El ministerio del trabajo y previsión social, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 5. Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Artículo 7. Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Artículo 68. Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

2.1.2 Decreto supremo N°40:

El ministerio del trabajo y previsión social, aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

Artículo 14. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

Artículo 21. Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

2.1.3 Decreto supremo N°594:

El ministerio de salud, aprueba reglamentos sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Artículo 3. La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

Artículo 53. El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal.

2.1.4 Código del trabajo:

Cuenta con un capítulo de inclusión laboral de personas con discapacidad

Artículo 157 bis. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

La fiscalización corresponderá a la Dirección del Trabajo.

Artículo 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores.

Artículo 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

2.1.5 Decreto Supremo N° 109:

Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2.1.6 Decreto Supremo N° 18:

Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

2.1.7 Ley N°21.015:

Ley que establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o que posean pensión de invalidez de cualquier régimen previsional o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de medicina preventiva e invalidez (COMPIN), en organismos del estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios. La ley de inclusión laboral cuenta con dos reglamentos, uno para sector público y otro para sector privado, los que fueron publicados en el diario oficial el 1 de febrero de 2018 y su entrada en vigencia de la ley es el 1 de abril de 2018.

2.1.8 Ley N° 19.284:

Ley de integración social de las personas con discapacidad, refiriéndose al trabajo y la capacitación, sancionando a quienes vulneran las normas y caigan en la discriminación de los trabajadores con situación de discapacidad (1994)

Es en el capítulo III donde se menciona la capacitación e inserción laboral, señalando en el artículo 36 que el estado debe velar para que se lleven a cabo los programas de capacitaciones de acuerdo a las posibilidades que se les ofrecen en el mercado

2.1.9 Ley 18.600:

“Establece normas sobre deficientes mentales”, Establece disposiciones sobre subvenciones estatales, educaciones, sobre juicio de alimentos y diversas normas para aquellas personas con alguna Discapacidad Intelectual.

2.1.10 OIT:

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas (1983, C159)

Recomendaciones sobre la readaptación profesional y el empleo (1983, R168)

Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (1958, C111)

2.1.11 Constitución Política

Artículo 19:

Numero 1 el derecho a la vida integridad física y psíquica de la persona.

Numero 2 la igualdad ante la ley.

2.1.12 Ley N°20.422:

Establece las normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personal con discapacidad (10 de Febrero 2010)

Artículo 33°: Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.

Artículo 43° El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 44° El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes.

2.1.13 Decreto 48:

El Ministerio del trabajo que aprueba el reglamento del subsidio para las personas con discapacidad mental.

2.1.14 Decreto Supremo N° 2505:

Aprueba el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad aprobado por el Ministerio De Salud.

2.1.15 Decreto Supremo N°1137:

El ministerio de Justicia aprueba reglamento de un registro nacional de la discapacidad.

2.1.16 Ley 20.609:

“Establece medidas contra la discriminación”, el objetivo de esta ley es instaurar un mecanismo judicial que permite restablecer eficazmente el derecho cada vez que se cometa un acto discriminatorio.

2.1.17 Ley N°20.584:

“Regula los Derechos y Deberes que tienen las Personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.”, En el marco de esta ley, las personas con discapacidad deberán ser tratadas con dignidad y respeto en todo momento. Los prestadores de salud pública o privada, deberán velar por que se utilice un lenguaje adecuado y claro, cuidar que personas con alguna discapacidad, puedan recibir información necesaria y comprensible a través de un funcionario del establecimiento o con apoyo de un tercero que sea designado por la persona atendida.

Normativa Internacional

2.1.18 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Artículo 17: Señala que los países deben proteger la integridad de las personas con discapacidad, tanto física, como psíquica.

Artículo 26: Las personas con discapacidad tienen el derechos recibir la misma calidad y nivel de servicios de salud que el resto de trabajadores.

Artículo 27 trabajo y empleo: los estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar con igual de condiciones de los demás, incluyendo el derecho a la oportunidad a un trabajo libremente elegido, esta medida integra a esas personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, a esto se adoptarían las medidas pertinentes.

2.1.19 NTP 490:

Trabajadores minusválidos, diseño de puestos de trabajo.

Buscando diseñar un óptimo y oportuno puesto de trabajo, enfocándose en personas minusválidas, orientándolas y obligándolas a solucionar el problema generado en espacios; en esta se incluye la puerta, escaleras, vías de evacuación, etc.

2.1.20 Real Decreto 486/1997:

En el punto 13 menciona sobre los minusválidos, lo que señala que el lugar de trabajo incluyendo lo anterior mencionado, escaleras, vías de evacuación, vías de circulación deben estar acondicionados para que se puedan utilizar por los trabajadores que lo ameriten.

También señalando medidas reglamentarias aceptables para dichas modificaciones en los espacios.

2.1.21 NTP 1004:

Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.

Busca gestionar la prevención en aquellos puestos de trabajo donde existen personas con discapacidad, teniendo como objetivo en conjunto para lograr la integración completa.

2.1.22 Estatuto de los trabajadores:

Artículo 4: Los trabajadores tienen derechos y deberes laborales básicos y respecto al tema que nos convoca tienen de gran relevancia el punto:

- Sé que habla del trabajo libre a elección de la persona.
- Entre los derechos del trabajador se señala:
- El derecho a no ser discriminados, por razón de discapacidad.
- Derecho a la dignidad, comprendida la protección frente algún tipo de discapacidad.

Artículo 17: No a la discriminación en las relaciones laborales.

Se señala que se anulara de preceptos reglamentarios decisiones que contengan algún tipo de discriminación o trato negativo hacia algún trabajador

2.2 MARCO TEÓRICO

Prevención de riesgos:

La prevención de riesgos laborales (PRL) es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

2.2.1 Concepto de discapacidad

Concepto que ha causado gran debate respecto a su definición, cuesta llegar al consenso de la definición apropiada.

Yendo más allá, creo necesario saber las definiciones de discapacidad de algunas constituciones

La OMS (organización mundial de la salud), es la primera organización que desarrollare. El organismo internacional del sistema de las naciones unidas es el responsable de la salud, definiéndose ellos como la entidad responsable de *“desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales”* (Organización Mundial de la Salud, 2014).

Esta organización en el año 1980 definió los conceptos minusvalía, deficiencia y discapacidad.

La OMS define como minusvalía como “la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales”.

Tomando esta definición que nos asigna la OMS es importante destacar que la la minusvalía no solo se produce por la desventaja que tenga una persona con alguna discapacidad o deficiencia, si no que también se produce por la respuesta de la sociedad hacia la situación de esta persona.

Deficiencia, por otro lado la OMS la define como “toda pérdida o anomalía, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.”

Esta definición hace alusión a las a alguna anomalía que posea una persona ya sea en su estructura corporal, función que de algún órgano, algún trastorno que produzca alguna limitación en sus funciones que se manifieste en su diario vivir. Se pueden hablar de deficiencia de 3 tipos:

- Físicas: Presentándose como imposibilidad o desventaja que limita desempeño motriz de una persona, este tipo de disfunciones en ámbito físico produce limitaciones o descoordinaciones de movimiento, impidiendo llevar su vida normal o haciendo necesario algún tipo de apoyo técnico.
- Psíquicas: Afectan a personas con enfermedad o trastornos mentales, también llamada deficiencia cognitiva, refiriéndose a un desarrollo y adquisición lenta e incompleta de habilidades mentales. Pueden ser adquiridas por diversos tipos de factores, ya sea factores ambientales hasta traumáticos, es decir resultado de una lesión.
- Sensorial: Engloba a algún problema a unos de o varios sentidos, por lo general se utiliza para referirse a personas con dificultades visuales, auditivas, olfativas, gustativas, somato sensorial (falta de sensibilidad en el tacto, calor, frío), y trastornos del equilibrio son algunas de los problemas que caben dentro de la deficiencia sensorial.

Y por último discapacidad, que según la OMS su definición sería “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. Pudiendo ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. La discapacidad se tiene. La persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada, por lo tanto debemos hablar de personas con discapacidad y nunca de discapacitados, se puede tener una deficiencia sin tener una discapacidad y se puede tener una minusvalía sin que intervenga una discapacidad.

En la actualidad el termino discapacidad se está redefiniendo como falta de adecuación entre persona- entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas

También por medio de CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la Salud) que corresponde a constituir un marco conceptual de la OMS para una nueva comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la salud.

La CIF es una clasificación universal que establece un marco y lenguaje estandarizados para entender conceptos del ámbito de la salud, proporcionando una base científica para la comprensión y el estudio de la salud, por lo tanto se redefinió el concepto de discapacidad que ya teníamos de la OMS, reemplazando lo anteriormente descrito frente a los términos de minusvalía, deficiencia y discapacidad.

En este nuevo concepto que nos da la CIF, engloba la deficiencia, las limitaciones en las actividades que podría desarrollar, como también la salud personal del individuo, dando como definición de discapacidad según el CIF el siguiente: “Un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).”

Este nuevo concepto que desarrolla la CIF, sirve como base para una nueva definición de discapacidad, esta vez por mano del SENADIS.

SENADIS, Servicio Nacional de la Discapacidad, fue creado bajo la ley N°20.422, que es la que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades, participación y accesibilidad a las personas con discapacidad, creado el 2010. Organismo del estado especializado en materias asociadas a la Discapacidad, por lo que lo define como, “Discapacidad es un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores “ambientales y personales") La definición conceptual del estudio se encuentran basados en la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)” promulgada por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud

2.2.2 Tipos de Discapacidad

Según el estudio de factores, publicada el 2013 que forma parte de la “estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad” que fue puesta en marcha por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y la oficina Internacional del Trabajo (OIT), busca incrementar un nivel de conocimiento y constar con a información útil para elaborar estrategias adaptadas al aumento de competitividad laboral en las empresas que cuentan con personas con discapacidad.

Esta nos define los tipos de discapacidad que podrían presentarse en las personas.

Persona con Discapacidad física.	Persona que presenta dificultades físicas o en su movilidad. Se integra uso de prótesis, silla de rueda u otro equipo para desplazarse.
Persona con Discapacidad visual.	Persona que presenta ceguera total o parcial
Persona con Discapacidad auditiva.	Persona que presenta sordera total o parcial
Persona con Discapacidad Mental-Intelectual.	Persona que presenta dificultades para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas
Persona con Discapacidad Psíquica-Psiquiátrica.	Persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación de algunas situaciones o ambientes.
Persona con Discapacidad Visceral..	Persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos, ya sea el corazón, pulmones, riñones, hígado.
Persona con Discapacidad Múltiple.	Persona que presenta más de una discapacidad anterior.

Fuente: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2013

Tabla 2-1

2.2.3 Grado de Discapacidad

De la misma forma que los tipos de discapacidad, la realización de la primera ENDISC (El estudio nacional de discapacidad) realizada el 20014, marcó un avance histórico en el nivel de los instrumentos disponibles en materia de información para enfrentar las tareas de inclusión, dando un nuevo escenario con mejores herramientas para entender la discapacidad. En esta se definió los tipos de grados de discapacidad en las que se encuentran:

Discapacidad Leve	Persona que presenta dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. Pudiendo así de igual forma ser independiente y no recibe ayuda de terceros ni de herramientas técnicas.
Discapacidad Moderada	Persona que presenta una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de sus actividades de la vida diaria. Puede llegar a recurrir a apoyo técnico.
Discapacidad Severa	Persona con grave dificultad o imposibilidad a la realización de sus actividades diarias. Recurriendo al poro de terceras personas para el cuidado y apoyo técnico.

Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad, 200

Tabla 2-2

2.2.4 Modelo de la discapacidad

Para entender a lo que se refiere con modelo de discapacidad, es necesario saber lo que significa modelo, son moldes paradigmas, con ideas que se van transmitiendo de generación en generación.

Los modelos de la discapacidad han cambiado a lo largo de nuestra historia, debido a que la sociedad no es estática.

En la antigüedad el pensamiento que se tenía era cerrado, y atentaba a encontrar la dignidad en las personas con algún tipo de discapacidad, en las culturas primitivas se abandonaban y dejaban morir a los niños con alguna deformidad o que presentaban algún tipo de discapacidad, era muy normal en la antigüedad el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños, mientras si eran adultos, se les consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales que se establecían.

Al pasar el tiempo la sociedad se fue sensibilizando hasta llegar a comprender lo delicado que era el asunto de discapacidad basado en un desarrollo teórico y normativo el cual considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas (como se creía en un principio), ni científicas, si no son de gran medida sociales. Se empieza a tomar en cuenta que las personas con capacidades diferentes pueden contribuir de la misma manera que las otras que no presentan algún tipo de discapacidad, siempre y cuando sean incluidas y respetadas de la misma manera, dirigidos a la dignidad individual.

Modelo de Prescindencia:

Este modelo se empezó a establecer principalmente en la época clásica y medieval, en las que las conductas más comunes hacia estas personas con discapacidad era el rechazo, castigo “divino” y la muerte.

Las características del modelo de prescindencia son dos:

- La justificación religiosa de la discapacidad
- La consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad.

En primer lugar, sobre de que las causas que dan origen a la discapacidad son religiosas, se puede mencionar que se denominaba como un castigo divino, de los dioses pr un pecado cometido generalmente, se decía que por los padres de la persona con discapacidad, o también como una advertencia de los dioses acerca de que la alianza se encontraba rota y se aproximaba una catástrofe.

En cambio al segundo punto de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, se decía que era un ser improductivo y una carga que debe ser arrastrada, ya sea por los padres o por la misma sociedad.

CAPÍTULO 3:

LEVANTAMIENTO DE DIAGNÓSTICO

En el presente capítulo se realizará un levantamiento de diagnóstico en el área de acería y colada continua de la empresa CAP, creando una lista de chequeo como instrumento, la cual nos permita proporcionar datos de fácil comprensión y que sean obtenidos de un proceso de observación de documentos o del área.

La metodología de este instrumento consta de análisis de tres ítems que son:

- Hábito y actitudes socio-laborales
- Aspectos legales
- Infraestructura

Cada ítems mencionados cuentan con una cantidad de preguntas, basadas sus referencias en las normativas ya sea tanto nacionales como internacionales, incluyendo circulares, y decretos Españolas

Hay poca información e instrumentos que ayuden a la elaboración de algún tipo de plan de acción al momento de integrar trabajadores con discapacidad, por lo que es de útil ayuda la normativa española.

Teniendo en cuentas los ítems, de una manera resumida se señalara las referencias de estos en el instrumento de diagnóstico:

Módulos	N° de preguntas en la lista de chequeo	Referencia	
Hábito y actitudes socio-laborales	8 preguntas	Código de buenas prácticas laborales (2006, Ministerio del trabajo y OIT)	Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
Aspectos legales	10 preguntas	Ley N°20.015 (2018, Ministerio de desarrollo social)	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

		Ley N°20.422 (2010, Ministerio de planificación)	Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.
Infraestructura	31 preguntas	D.S N° 594 (1999, Ministerio de Salud)	Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
		NTP 490 (1998, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España)	Establece límites y medidas concretas en muchos de los aspectos relacionados con los lugares de trabajo en relación a los trabajadores con discapacidad.
		Real Decreto 486 (1997, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España)	Se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo)

Tabla 3-1

Objetivo del instrumento de diagnóstico: A base de los módulos señalados de respuestas de carácter cerrado, se buscara proporcionar la objetividad identificando cuales son las brechas obtenidas de los resultados para así mejorarlas, o en que ámbito poder mantenerlas en el caso que se identifique cumplimiento con algunos de los puntos señalados.

Responsable: El encargado de aplicación del instrumento de diagnóstico corresponde al responsable del plan, el cual además estará encargado, con los permisos correspondientes, de:

- Coordinar y garantizar la implementación y elaboración de la lista de chequeo.
- Informar sobre los resultados de la aplicación del instrumento.
- Apoyar a gerencia y encargado de recursos humanos a tomar medidas correspondientes en la implementación del plan.

CAPÍTULO 4:

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO EN EL ÁREA DE ACERÍA Y COLADA CONTINUA

4.1 Análisis general

Luego de haber aplicado el instrumento de diagnóstico a toda el área de Acería y Colada Continua, contando su sección administrativa y productiva, se logra observar que el área cuenta con estructuras antiguas como parte de su infraestructura, por lo que al momento de la inserción de trabajadores con discapacidad podría ser una barrera al momento del tránsito o en la utilización de las mismas oficinas, por la que se consideraría un trabajo de remodelación.

4.2 Análisis de respuestas

Análisis del instrumento de diagnóstico en el área de Acería y Colada Continua

El análisis por modulo es el siguiente:

Módulo 1: Hábito y actitudes socio-laborales

Cumple	7	87.5%
No cumple	1	12.5%
No aplica	0	0%

Tabla 4-1

Módulo 2: Aspectos legales

Cumple	4	70%
No cumple	6	30%
No aplica	0	0%

Tabla 4-2

Módulo 3: Infraestructura

Cumple	17	54,8%
No cumple	14	45.2%
No aplica	0	0%

Tabla 4-3

Instrumento de diagnóstico (49 preguntas)

Cumple	28	57.1%
No cumple	21	42.9%

Tabla 4-4

El nivel promedio de cumplimiento que arrojó el Check List es de un 57,1%, por lo que el enfoque del programa que se desarrollará, tendrá un enfoque al 42,9% restante, el que no cumple.

Como una meta a corto plazo sería reforzar los módulos que sacaron mayor nivel de cumplimiento que son, hábito y actitudes socio-laborales y aspectos legales, todo esto, para llegar a un porcentaje deseado de 80%.

Mientras tanto como meta a largo plazo, será trabajar el módulo de infraestructura, ya que fue el que resultó con menor porcentaje de cumplimiento de acuerdo a los resultados del instrumento de diagnóstico.

Considerando lo último, hay que trabajar con las brechas para mejorarlas y procurar mantener las buenas para así lograr un nivel de cumplimiento mayor, lo que querría decir que al menos el área de Acería y Colada Continua estaría preparada para integrar trabajadores con algún tipo de discapacidad.

CAPÍTULO 5:

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE INCLUSIÓN LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA COMPLEMENTAR PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL AREA.

Programa basado en el área de Acería y Colada Continua de la Compañía Siderúrgica Huachipato para la futura integración de trabajadores con discapacidad, siempre bajo una mirada preventiva para lograr cuidar la seguridad de todos sus trabajadores.

5.1 Plan de implementación

Título:

Diseño de un plan de acción de inclusión laboral y seguridad y salud ocupacional.

Objetivo:

Realizar una propuesta para complementar programa de prevención de riesgos del área de Acería y Colada Continua.

Fundamento:

La elaboración de un plan de acción basado en la nueva ley de inclusión laboral y seguridad y salud ocupacional, es fundamental dentro de las empresas en general, ya que no solo serviría como guía al momento de contratación de trabajadores con algún tipo de discapacidad, sino también para disminuir así y controlar los riesgos asociados al trabajo que podrían presentarles a estos, y asimismo también disminuir los costes relacionados a enfermedades profesionales y accidentes laborales. Es por ello que en esta investigación se busca elaborar un plan en donde su ejecución sea con el fin de realizar un mantenimiento o un mejoramiento a las condiciones de trabajo que existen en el área de Acería y Colada Continua.

Por otra parte, al elaborar este plan a la empresa le serviría como guía al momento de contratar a un trabajador que presente discapacidad, ya que un lugar adaptado e inclusivo, obtendrá mejor gestión, control de los riesgos que podrían presentarse y disminución de accidentes.

Alcance:

Compañía siderúrgica Huachipato es una empresa ubicada en Av. Gran Bretaña 2910, la cual se produce a la producción y posterior despacho de acero en diferentes terminaciones, en donde se buscara la elaboración de un plan inclusivo preventivo, en un plazo de 6 meses aproximadamente, en donde estará dirigido al departamento de Acería y Colada Continua, tanto en su administración, como en su área productiva.

Fecha/plazos:

El presente plan tiene un total de 18 actividades, las cuales se deben desarrollar en un plazo aproximado de 6 meses, comenzando desde enero de 2019, en donde se abordaran actividades presenciales a sus trabajadores, tanto como capacitaciones, charlas, talleres, y trabajos de modificación y adaptabilidad de infraestructura, la cual existe la posibilidad de que la fecha de plan se vea aplazada.

Responsables:

Gerencia:

- Revisión periódica del cumplimiento del Plan Inclusivo Preventivo.
- Aprobación, comunicación y revisión de la política de seguridad y salud ocupacional.
- Cumplir con las tareas asignadas al plan.
- Evaluar los resultados de cumplimiento de los objetivos y aplicar correcciones o recomendaciones necesarias con el fin del mejoramiento continuo.

Responsable del Plan:

- Revisión periódica del cumplimiento del Plan Inclusivo Preventivo junto con la Gerencia.
- Coordinar y garantizar la efectiva implementación del Plan en el área de Acería y Colada Continuo
- Informar sobre los resultados de la aplicación del Plan a la gerencia y proponer las correcciones necesarias, con el fin de un mejoramiento continuo.
- Coordinar y promover la participación de los trabajadores en el cumplimiento de los procedimientos del Plan.
- Coordinar auditorías internas si así se requieren.

Experto en prevención de riesgos:

- Cumplir con cada una de las responsabilidades establecidas en el Plan.
- Apoyar a los jefes de área y supervisores en todas las actividades a desarrollar.
- Coordinar actividades entre la empresa, Mutual de seguridad y otros organismos afines.

- Fiscalizar el cumplimiento de todas las disposiciones legales aplicables en la organización.
- Promover y coordinar actividades de capacitación.
- Crear una actualizada matriz de riesgos incluyendo lo nuevo señalado en la ley de inclusión laboral y otras referencias al tema.
- Planificar, asesorar, supervisar y promover acciones preventivas para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Jefes de áreas y/o supervisores:

- Comprobar que el trabajo se realice de forma segura y eficiente.
- Cumplir con cada una de las responsabilidades establecidas en el sistema de gestión.
- Elaborar procedimiento e instructivos que les corresponda según su área.
- Planificar y desarrollar las actividades que le demande el plan.

Trabajadores:

- Conocer y cumplir con la política de seguridad y salud ocupacional.
- Conocer los riesgos asociados existentes a su trabajo.
- Aplicar análisis seguro de trabajo e instructivos de trabajo.
- Correcto uso de los elementos de protección personal
- Participar en las actividades de formación de seguridad y salud ocupacional.
- Comunicar acciones y/o condiciones de no conformidad.
- Fomentar el autocuidado.

Recursos /Gastos:

El presente plan se encuentra dividido en 3 ítems generales que suman un total de 18 actividades: Hábito y actitudes socio-laborales, aspectos legales e infraestructura, los cuales para que se lleven a cabo contemplan un presupuesto aproximadamente de \$3.190.000 en los 6 meses que persista el plan.

Evaluación:

El presente plan contempla 18 actividades, las cuales están calendarizadas de enero a julio aproximadamente, en donde cada una de estas actividades contiene su pertinente responsable, meta y nivel de cumplimiento.

Dicha evaluación se realizara por medio de un seguimiento del plan, mediante auditorias periódicas con los responsables en donde se verá el avance según lo señalado en la carta Gantt, se discutirá el nivel de cumplimiento que se presente y propondrán recomendaciones si así se requiere.

5.2 Listado de actividades

El plan cuenta con 18 actividades las cuales se dividen en 3 módulos de acuerdo a su enfoque

- **Módulo 1: Habito y actitudes socio-laborales**

Actividad 1: Taller de sensibilización en equipo de trabajo

Objetivo:

Los trabajadores conocerán y tendrán la oportunidad de experimentar los elementos fundamentales para el trabajo en equipo e integración, fortaleciendo las relaciones laborales y a su vez desarrollando un espíritu de solidaridad, promoviendo el desarrollo humano, mejorando su cultura organizacional y gestión al cambio.

Metodología:

Ayuda a romper las barreras de comunicación internas, estableciendo un clima laboral mucho más agradable, un clima de cooperación, integrado, dinámico, consciente y altamente productivo, ideal en los procesos de cambio.

Tareas:

Se trabajara de acuerdo a 3 técnicas las cuales serán trabajadas cada una en 3 talleres que se desarrollaran dentro de los 6 meses.

- a) Técnica de presentación y para dividir en subgrupos: Estas técnicas son realizadas en un breve lapso de tiempo y nos permiten trabajar con pequeños grupos divididos al azar, para luego compartir las distintas experiencias en plenario. Generalmente el objetivo de esta subdivisión es que todos los integrantes del equipo interactúen con todos, en diferentes momentos.

- b) Técnica de integración: Es muy útil este tipo de técnica cuando un grupo no tiene mucha confianza ya que permiten crear un clima de apertura y compañerismo, como así también concientizar sobre la importancia del trabajo en Equipo. Minimizan las competencias y ponen énfasis en la participación de todos. Resaltan la importancia de la unión y el esfuerzo colectivo. Nos permiten observar y analizar las dificultades de un equipo de trabajo en el logro de una tarea
- c) Técnicas para favorecer el autoconocimiento: Estas técnicas permiten reflexionar y descubrir las características de cada participante, favorecen el conocimiento propio y de los demás. Estimulan la autoafirmación y la valoración positiva de si mismo y de los otros.

Responsables:

El responsable de que esta actividad se lleve a cabo es un psicólogo en la rama de las organizaciones y del trabajo, las cuales son parte del departamento de recursos humanos de la empresa, esta rama eestá orientada a las dinámicas de trabajo y las relaciones entre las personas que componen la organización, y por lo tanto tiene que ver con el clima laboral, los estudios de liderazgo, la resolución de conflictos de intereses

Plazos:

Corresponden a 3 talleres dentro de los 6 meses, los que tienen fecha:

Taller 1: Técnica de presentación y para dividir en subgrupos	Primera semana de Enero
Taller 2: Técnica de integración	Primera semana de mayo
Taller 3: Técnicas para favorecer el autoconocimiento	Primera semana de Julio

Tabla 5-1

Presupuesto:

Profesional	\$60.000
Material impreso	\$10.000
Total	\$70.000

Tabla 5-2

Actividad 2: Taller “Derribando mitos”

Objetivo:

Desarrollar conciencia colectiva hasta el asesoramiento personalizado del trabajador, bajo la Ley de protección de la vida privada.

Metodología:

En una lógica que implica enseñar y nivelar conocimientos al interior de la organización en sí, el taller invita a ver capacidades en vez de discapacidades y a convertir la cultura organizacional en torno a la discapacidad, de forma que sea vista como una oportunidad

Tareas:

Incluye 2 sesiones de concientización que invita a las líneas ejecutivas, sindicales y a los trabajadores del área de Acería y Colada Continua a vivenciar temporalmente situaciones de trabajadores externos con experiencia que presenten alguna discapacidad. En la que se guía a la audiencia a explorar los sentidos y las propias dificultades, para fortalecer la conciencia de la discapacidad, facilitando el cambio hacia una inclusión efectiva y eficiente.

Responsables:

El responsable de esta actividad es el encargado de recursos humanos de la empresa junto con trabajadores externos que poseen pensión de invalidez para relatar sus vivencias a la audiencia.

Plazos:

Corresponden a dos talleres de 2 horas en el mes de Enero, divididos en dos sesiones respectivamente.

Presupuesto:

Experto	\$40.000
Invitados	\$100.000
Total	\$140.000

Tabla 5-3

Actividad 3: Capacitación “Selección de personal”

Objetivo:

Una vez finalizada la capacitación, los trabajadores presentes y encargados al proceso de selección sean capaces de utilizar correctamente las técnicas de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a los lineamientos de la gestión por competencias

Metodología:

Ayuda a los trabajadores que realicen labores de gestión de recursos humanos o que ejerzan cargos de supervisión o jefatura para que al realizar procesos de selección de personal por competencias al interior de las organizaciones incluyan la mirada inclusiva si así se requiera.

Tareas:

Al momento de llevarse a cabo un proceso de gestión de selección inclusivo, el o los encargados deben tener presente y dominar algunos conceptos que deberán llevar al cabo al momento de la contratación.

Se profundizaran considerando el siguiente aspecto:

- a) Análisis de los puestos de trabajo: Se relacionara a las características del trabajo a realizar y al requerimiento de las competencias que se le plantean al trabajador para su desempeño satisfactorio, las cuales llevaran una evaluación al ingreso de la persona con discapacidad a:

- Accesibilidad Física: Se refiere a las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo, considerando el puesto de trabajo e información sobre espacios de uso común como: casinos, áreas de descanso o esparcimiento, baños, salas de reuniones, estacionamientos, vías de evacuación, la existencia de una ruta accesible, entre otras
- Descripción al puesto de trabajo: Se debe realizar una descripción detallada de las tareas que exige el puesto de trabajo, así como la experiencia requerida.
- Exigencias del empleo: Se deben considerar exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como exigencia visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como: trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo psíquico y/o mental como: memoria, atención, entre otras.

Responsables:

El encargado de realizar esta capacitación es un experto en la materia de gestión de recursos humanos inclusivos.

Plazos:

Esta capacitación se realizara una vez al inicio del plan, la primera semana de Enero

Presupuesto:

Experto en el tema	\$60.000
Coffee break	\$15.000
Total por la capacitación	\$75.000

Tabla 5-4

Actividad 4: Taller “Desarrollando Redes”

Objetivo:

Adquirir y aplicar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas en el diseño y gestión estratégica de redes sociales que ayuden a mejorar la calidad en el ejercicio profesional de trabajadores con discapacidad en plataformas tecnológicas.

Metodología:

Ayudar a ampliarse de nuevas estrategias de uso de tecnologías en trabajadores con discapacidad, para favorecer autonomía personal al momento de desarrollar su labor

Tareas:

Estas clases serán apoyadas por diversas tecnologías para inclusión:

- Tecnologías para el traslado
- Tecnologías para el acceso a la información y a las comunicaciones
- Hardware adaptados
- Dispositivos auditivos
- Elementos de apoyo en el puesto de trabajo

Habrá interacción de los trabajadores al momento de interactuar con estas tecnologías, terminando este taller con una prueba de contenidos.

Responsables:

El responsable de este taller a realizar será un encargado del departamento de tecnologías para la inclusión que corresponde al SENADIS.

Plazos:

Este taller resumido considerando que se realizara al principio del programa se realizara la primera semana de Febrero.

Presupuestos:

Experto en la materia	\$80.000
Material impreso	\$10.000
Total	\$90.000

Tabla 5-5

Actividad 5: Capacitación “Responsabilidad social empresarial”

Objetivo:

Conocer los beneficios que proporciona la responsabilidad social empresarial para el desarrollo de la empresa.

Metodología:

Manejare concepto de RSE y cuál es la importancia de la implementación de responsabilidad social empresarial en una organización, diagnosticar el estado inicial de una organización en Responsabilidad Social, e implementar o complementar acciones de RSE en materias a la inclusión y a la no discriminación

Tareas:

- La preparación de este curso toma en consideración una amplia gama de metodologías y prácticas de RSE, de planificación y de gestión, utilizando como guía los requisitos de los sistemas de Gestión ISO 9001 (norma de sistemas de gestión de la calidad)
- Se recopilaron también, modelos y métodos de Gestión RSE
- Ya teniendo los modelos de implementación incorpora el ciclo de Mejora Continua

Responsables:

El responsable de esta capacitación será el encargado de recursos humanos de la organización.

Plazos:

Se realizaran 2 capacitaciones en el mes de Febrero.

Presupuesto:

Experto	\$40.000
---------	----------

Tabla 5-6

Actividad 6: Taller “Creando una cultura y clima organizacional inclusiva”

Objetivo:

Profundizar la importancia de la cultura organizacional inclusiva en la empresa dirigido a diversos miembros de la organización, en las que adquieran nuevos conocimientos respecto a la relación de clima laboral y cultura organizacional.

Metodología:

A través del desarrollo de ejercicios prácticos el presente taller busca fortalecer las relaciones de confianza, compañerismo y empatía al interior de la empresa, ya que el clima laboral incide directamente en la cultura organizacional por las percepciones que los miembros tienen sobre su organización. Este concepto hara hincapié sobre la base ética del respeto de la convivencia en el ámbito laboral con personas con discapacidad.

Tareas:

- Se desarrollarían actividades prácticas para poner en juego las propias experiencias del adulto dentro la organización.
- Desarrollar herramientas de intervención al clima organizacional
- Sensibilizar a los trabajadores frente a la integración de trabajadores con discapacidad.
- Actividad de resolución de problemas en el manejo de conflictos

Responsables:

El responsable de esta actividad será el encargado de recursos humanos de la empresa

Plazos:

Se realizaran 7 talleres en lo que perdure el programa, por lo que al menos se ejecutara un taller mensual de 60 minutos cada uno.

Presupuestos:

Experto	\$80.000
Material impreso (x taller)	\$60.000
Pequeño coffee break	\$30.000
Total	\$170.000

Tabla 5-7

- **Módulo 2: Aspectos Legales**

Actividad 7: Capacitaciones respecto al concepto discapacidad/inclusión/empleo.

Objetivo:

Promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad frente a los trabajadores de la organización.

Metodología:

Identificar el panorama nacional e internacional respecto de la discapacidad, legislación acerca de la población en situación de discapacidad y su caracterización, como también reconocer los procesos de inclusión laboral y la importancia de contar con apoyo en el proceso de incorporación a la empresa.

Tareas:

Se expondrá contenidos con material de apoyo para que los presentes empiecen a familiarizarse con los siguientes conceptos en relación a la discapacidad/inclusión laboral.

- Conceptualización de la discapacidad desde una perspectiva de derechos
- Modelos y estrategias de inclusión laboral
- Implicancias legales: ciclo laboral de un trabajador en situación de discapacidad
- Liderazgo en diversidad al interior de la empresa

Responsables:

La capacitación se realizara en manos de un terapeuta ocupacional, con las competencias en el tema.

Plazos:

La capacitación se realizara en dos sesiones en el mes de Marzo, la cual cada sesión será de 2 horas respectivamente.

Presupuestos:

Experto	\$80.000
Material impreso	\$10.000
Coffe break	\$15.000
Total	\$105.000

Tabla 5-8

Actividad 8: Cuso Básico de lengua de señas

Objetivo:

Iniciar y enfrentar la comunicación de Lengua de Señas Chilena, con el fin de adquirir herramientas, que permitan mantener la comunicación con personas con discapacidad auditiva si así lo requieran

Metodología:

Capacitar a los trabajadores frente a la lengua de señal Chilena, tomando en cuenta contenidos básicos, con el fin de permitir su aplicación y práctica si así lo requieren.

Tareas:

- Se dará un repertorio léxico básico relativo a datos personales, conceptos básicos que podrían ocuparse en el ambiente laboral.
- Realizar actividades de presentación de uno mismo y despedirse.
- Solicitar y dar instrucciones sencillas

Responsables:

El responsable de esta actividad será una docente con discapacidad auditiva de la casa de la discapacidad.

Plazos:

Al ser un curso de nivel básico consta de 20 horas, las que se desarrollaran en el mes de Abril.

Presupuesto:

Experto	\$100.000
Material impreso	\$20.000
Total	\$120.000

Tabla 5-9

Actividad 9: Preparación y respuesta ante emergencia

Objetivo:

Capacitar e instruir a los trabajadores sobre el procedimiento de preparación y respuesta ante una emergencia.

Metodología:

Capacitar e instruir a los trabajadores sobre el procedimiento de preparación ante una emergencia, el cual constara de 2 etapas; una teórica y una práctica, con el fin de otorgar el conocimiento necesario para que los trabajadores tengan las competencias necesarias en caso de emergencia.

Tareas:

- a) Capacitar e instruir a los trabajadores sobre el procedimiento de preparación ante una emergencia.
- b) Realizar un simulacro de emergencia, con el fin de poner en práctica la capacitación realizada.

Responsables:

La actividad tendrá como responsable al experto en prevención de riesgos que trabajara en conjunto con el organismo administrador, que sería el instituto de seguridad del trabajo (IST)

Plazos:

Esta capacitación cumplirá 9 horas, que se realizaran en 3 semanas

Presupuesto:

Experto	\$60.000
Material impreso	\$15.000
Coffee break	\$20.000
Total	\$95.000

Tabla 5-10

Actividad 10: Identificar peligros y evaluar los riesgos laborales

Objetivo:

Identificar y evaluar los riesgos relacionados a los puestos de trabajo presentes en el área de Acería y Colada Continua

Metodología:

Identificar la matriz de riesgos de la empresa, para identificar los riesgos presentes en los lugares de trabajo del área, para luego revisar y corregir, si es así el caso, las medidas de control correspondientes para que estos no afecten a los trabajadores.

Tareas:

- Identificar los peligros asociados a las actividades que realiza la empresa de acuerdo lo señalado en la matriz de riesgos.
- Evaluar los riesgos.
- Revisar las medidas de control correspondientes a cada riesgo y modificarlas si así se requiera.

Responsables:

El encargado responsable de esta actividad es el experto en prevención de riesgos en conjunto al jefe del área.

Plazos:

Plazos:

Esta actividad se realizará 2 en el periodo que dure el programa, uno al comienzo de este y otra al final, como también cada vez que se modifique un puesto de trabajo.

Presupuestos:

Experto	\$40.000
Material impreso	\$15.000
Total	\$55.000

Tabla 5-11

Actividad 11: Investigación de accidentes e incidentes

Objetivo:

Determinar las deficiencias que causan que ocurran accidentes e incidentes en el área, logrando llevar sus medidas de control y evitar que vuelvan a ocurrir.

Metodología:

El indicador que se utiliza en la empresa Compañía siderúrgica Huachipato para investigar accidentes e incidentes es mediante un informe de investigación de incidentes, el cual lleva:

- Identificación (área, sección, hora, fecha)
- Lesión personal/Daño a la propiedad/Cuasi Accidente
- Descripción del incidente
- Análisis de causas
- Evaluación del riesgo
- Medidas de control

Tareas:

- Recopilar y archivar toda la información relacionada a accidentes e incidentes laborales.
- Analizar la información recopilada y determinar las principales causas de la ocurrencia de estos.
- Establecer los controles necesarios para que estos no se repitan en el transcurso del tiempo.

Responsables:

El responsable de esta actividad será el departamento de Seguridad e Higiene, el cual junto al experto en prevención llevarán una minuciosa investigación sobre la ocurrencia de los accidentes e incidentes que ocurren.

Plazos:

La investigación de accidentes e incidentes se realizarán mensualmente.

Presupuestos:

Experto	\$60.0000
---------	-----------

Tabla 5-12

Actividad 12: Análisis de procedimiento seguro de trabajo

Objetivo:

Informar de los procedimientos seguros de trabajo (PST), a seguir por parte de cualquier trabajador relacionada con su puesto de trabajo

Metodología:

Los PST se elaboran en conjunto a la investigación de accidentes, datos de siniestralidad laboral de la empresa, con la que luego de tener la información recopilada, se revisarán las tareas que cada trabajador debe desarrollar personalmente en el área.

Tareas:

- Observación directa del puesto de trabajo de los trabajadores del departamento, tanto los administrativos como el área productiva de este.
- Entrevistas no estructuradas a los trabajadores.
- Revisión documental (investigación de incidentes, datos de siniestralidad, entre otros)

Responsables:

El responsable de esta actividad será el experto en prevención de riesgos en conjunto al departamento de Seguridad e Higiene.

Plazos:

El Análisis de procedimiento seguro de trabajo se realizará mensualmente

Presupuestos:

Experto	\$60.000
---------	----------

Tabla 5-13

Actividad 13: Charla de promoción y fomento de la Prevención de Riesgos Laborales

Objetivo:

Buscar la mejora continua de las condiciones y salud laboral en el trabajo dentro de la empresa, mediante la implantación y aplicación de un sistema de gestión preventiva basado en los principios de información, formación y participación de los trabajadores.

Metodología:

Si bien en la empresa la prevención de riesgos trata de ser lo más reforzada posible debido al gran número de peligros que existe, en esta ocasión un experto del organismo administrador será el encargado junto con el prevencionista de la empresa de exponer las actualizaciones de la ley de accidentes y enfermedades profesionales, y de la importancia que es tener una rica cultura preventiva en la organización. Todo constanding con material de apoyo presente.

Tareas:

- Informar al sector empleador sobre la importancia de la Prevención en Salud y Seguridad Laboral
- Dar a conocer los alcances de la nueva Ley de Prevención de los Riesgos en los Lugares de Trabajo y su reglamentación.

Responsables:

Los responsables de esta actividad será el experto en prevención de riesgos de la organización, junto con doctor del instituto de seguridad del trabajo.

Plazos:

Esta actividad se realizara al iniciar el plan.

Presupuestos:

Experto de organismo administrador	\$80.000
Coffee break	\$10.000
Total	\$90.000

Tabla 5-14

- **Módulo 3: Infraestructura**

Actividad 14: Taller de diseño universal como **estrategia**.

Objetivo:

Diseñar procesos de enseñanza- aprendizaje para atender a la diversidad, en base al diseño universal para el aprendizaje.

Metodología:

Se aplica una metodología de taller activa, en la que se busca la participación de la audiencia, en los cuales se le proporciona a los asistentes implementos como muletas, orejeras, tapones auditivos, sillas de ruedas, bastones, antifaces, anteojos para baja visión, etc. Todos aquellos elementos que les permiten simular y ponerse en el lugar de personas con diferentes capacidades físicas y sensoriales.

También se desarrolla una ruta a través de veredas, rebajes en cruces peatonales, guías táctiles, uso de mobiliario urbano, tipos de pavimentos, etc.

Tareas:

- A los participantes se les otorgara diversos implementos como, muletas, orejeras, tapones auditivos, sillas de ruedas, bastones, antifaces, anteojos para baja visión, etc.
- Se desarrolla una ruta a través de veredas, rebajes en cruces peatonales, guías táctiles, uso de mobiliario urbano, tipos de pavimentos, etc.
- Como también se les otorgara una ruta de trayecto para realiza en el interior de edificios, para percibir en la práctica la interacción del usuario con discapacidad.

Responsables:

El responsable de esta actividad será por la jefa del Programa de Integración del SENADIS.

Plazos:

La actividad se desarrollara dos veces en el mes de Junio, dividida para los trabajadores administrativos del área de Acería y Colada Continua y los trabajadores productivos.

Presupuesto:

Experto + implementos a utilizar.	\$100.000
-----------------------------------	-----------

Tabla 5-15

Actividad 15: Taller de identificación de barreras y facilitadores.

Objetivo:

Dar a conocer la relevancia del análisis de barreras y facilitadores, como un método de recogida y análisis de información de los principales problemas y factores que pueden influir en el proceso de adaptación de los trabajadores con discapacidad.

Metodología:

Elaboración de un manual en manos de expertos que identifique cuales son las principales barreras y principales facilitadores para que las recomendaciones aplicada sea mantenida en el tiempo, esta práctica puede ayudar en la selección de las estrategias más apropiadas para aumentar la adaptación del lugar de trabajado en los trabajadores.

Tareas:

- Identificar las barreras adecuadas y eficientes para ajustar la intervención a las necesidades detectadas y al contexto en el que se va a implementar.
- Identificar barreras que brindan un puente o conexión para construir soluciones y estrategias de implementación.

Responsables:

Los responsables de esta actividad será el departamento de Higiene y Seguridad, incluyendo al experto en prevención de riesgos y el jefe del área de Acería y Colada Continua.

Plazos:

Esta actividad se realizara cada tres meses, en donde se revisará o se actualizara el manual realizado.

Presupuesto:

Experto	\$90.000
---------	----------

Tabla 5-16

Actividad 16: Capacitación de Reconstrucción inclusiva ante catástrofes

Objetivo:

Contribuir con esta capacitación a la reconstrucción inclusiva de nuestro país, presentando una serie de propuestas e instrumentos de medición frente a catástrofes bajo una mirada inclusiva.

Metodología:

Revisar en manos de un experto en el tema, las diversas propuestas que existen frente a la reconstrucción inclusiva ante catástrofes

Tareas:

- Revisar la propuesta de atención de desastres y emergencia, presentando medidas de mitigación.
- Revisar propuesta de reconstrucción inclusiva, edificios con accesibilidad defectuosa, con sistema de evacuación deficiente, etc.
- Revisar propuesta de reacción inclusiva ante catástrofes.

Responsables:

El responsable de esta actividad será un coordinador ejecutivo de la comisión de inclusión social de las personas con discapacidad.

Plazos:

El plazo de realización de esta capacitación será la primera semana de Julio respectivamente.

Presupuestos:

Experto	\$100.000
Coffee break	\$20.000
Material impreso	\$10.000
Total	\$130.000

Tabla 5-17

Actividad 17: Reunión sobre Ordenanza general de urbanismo y construcciones para el desplazamiento de personas con discapacidad

Objetivo:

Revisar el reglamento de la ley general de urbanismo y construcciones, para conocer la regulación de los procedimientos administrativos y construcciones exigibles.

Metodología:

Reglamento sirve para que todas las acciones en materia de construcción que se desarrolle en la organización se enmarquen dentro de las condiciones mínimas

Tareas:

- Estudiar la accesibilidad y adecuaciones que deben presentar los edificios y espacios.

Responsables:

Los responsables de esta actividad será gerencia junto al jefe del área y supervisor.

Plazos:

Esta actividad en manos de gerencia se realizara a principios del programa en el mes de Enero.

Presupuesto:

Experto	\$100.000
---------	-----------

Tabla 5-18

Actividad 18: Trabajo de remodelación

Objetivo:

En esta actividad se busca realizar los trabajos de remodelación al área respectivamente, frente a lo estudiado en las anteriores actividades y basados en la NTP 490 de España.

Metodología:

Siguiendo un trabajo ya estudiado de análisis del lugar de trabajo se brindara trabajos de rediseño en el departamento administrativo del área de Acería y Colada Continua.

Tareas:

- Incluir rampas y pasamanos a la entrada principal y trasera del edificio
- Cambiar las superficies del pavimento del accesos, alrededores y dentro del área.
- Cambio en los pisos, ya que se observa falta de cerámicas, como también incluir superficies con textura de la entrada hasta el estacionamiento y paradero de los buses CAP, para trabajadores que tengas alguna discapacidad visual completa.
- Incluir baño para trabajadores con discapacidad
- Remodelación a oficinas
- Cambiar orientación a la apertura de las puertas según lo que guía la NTP 490 de España.
- Reemplazar señaléticas presentes en toda el área.

Responsables:

Los responsables de supervisión de este trabajo estará a manos del jefe de área junto al experto en prevención de riesgos.

Los trabajos de remodelación estará a manos de una empresa contratista de construcción.

Plazos:

Los plazos para esta actividad podría sufrir modificaciones, ya que puede extenderse los trabajos de remodelación, pero se estima que empezara en Mayo.

Presupuestos:

Mano de obra (x mes)	\$500.000
Materiales	\$1.100.000 aprox.
Total	\$1.600.000

Tabla 5-19

CAPÍTULO 6:

MODALIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Programa pensado inicialmente para un plazo de 6 meses integrando 18 actividades. La periodicidad de estas, van desde actividades semanales hasta mensuales contempladas en horas hasta jornada completa, buscando la participación de por lo menos de un 90% del total de los trabajadores, integrando las secciones administrativas y productivas del área de Acería y Colada Continua.

El costo considerado para implementar este plan de trabajo es de aproximadamente \$3.190.00, que podría sufrir modificaciones de acuerdo a las necesidades o prioridades que la organización estime.

5.3 Cronograma de implementación:

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Hábito y actitudes socio-laborales																																
Taller de sensibilización en equipo de trabajo																																
Taller: "Derribando mitos"																																
Capacitación "Selección de personal"																																
Taller "Desarrollar Redes"																																
Capacitación "Responsabilidad social empresarial"																																
Taller "Creando una cultura organizacional inclusiva"																																

ASPECTOS LEGALES		
Capacitaciones respecto al concepto	Experto, material impreso, pequeño coffee	\$ 105.000
Capacitación de lengua de señas	Experto, material impreso	\$ 120.000
Preparación y respuesta ante emergencia	Experto, material impreso, pequeño coffee break	\$ 95.000
Identificar peligros y evaluar los riesgos laborales	Experto, material impreso	\$ 55.000
Investigación de accidentes e incidentes	Experto	\$ 60.000
Análisis de procedimiento seguro de trabajo	Experto	\$ 60.000
Charla de Promoción y fomento de la PLR	Experto organismo administrador, coffee break	\$ 90.000
INFRAESTRUCTURA		
Taller de diseño universal como estrategia	Experto, implementos inclusivos (material de apoyo)	\$ 100.000
Taller de identificación de barreras y facilitadores	Experto	\$ 90.000
Capacitación de Reconstrucción inclusiva ante catástrofes	Experto, material impreso, pequeño coffee break	\$ 130.000
Reunión sobre la Ordenanza de construcción	Expertos	\$ 100.000
Trabajo de remodelación	Mano de obra, materiales	\$ 1.600.000
	TOTAL	\$ 3.190.000

Figura 6-2

5.5 Monitoreo y cumplimiento

Se establecieron 2 parámetros, los cuales tiene como objetivos la observación del grado de cumplimiento del programa, las cuales serán monitoreadas por:

- Evaluaciones parciales, las cuales consisten en la revisión individual de cada actividad propuesta.
- Auditorias, las cuales serán trimestrales y consisten en la revisión del programa en general, con el fin de obtener un mejoramiento continuo de este.

CONCLUSIONES

Conclusiones

Se puede inferir de esta propuesta de plan de inclusión laboral para un programa de prevención de riesgos dirigida principalmente al área de Acería y Colada Continua, esta, siempre teniendo una mirada hacia la disminución y control de riesgos asociados para los trabajadores con alguna discapacidad, como también incluyendo los trabajadores que ya integran a la organización, y a su vez lograr una disminución en los costos relacionados a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para este programa el prevencionista de riesgos tendrá un papel de asistencia al monitoreo del plan, asistiendo a las reuniones periódicas que se realizaran durante el proceso de desarrollo del programa, realizando auditorias, analizando los resultados de las evaluaciones que se apliquen y encargado del respectivo seguimiento según el cronograma estipulado en la Carta Gantt.

A partir de la identificación de la legislación aplicable al tema, se puede concluir, que si bien el tema de inclusión laboral es muy reciente existe muy poca información relacionada al momento de elaboración del plan, por lo que fue necesario indagar legislaciones españolas que son más avanzadas en la materia, y que pueden ser adaptadas fácilmente a nuestra realidad, por lo cual nos podemos guiar por las NTP (notas técnicas preventivas) Españolas, como también en los reales decretos.

A partir de la elaboración del programa de inclusión laboral, se lograron contemplar 18 actividades, las cuales están calendarizadas para su ejecución desde enero a julio de 2019, respectivamente. En donde cada una de ellas tiene su objetivo, metodología, tareas, responsable y plazo.

Entendiendo esto entre los alcances de mejora se podrían en

- Se espera que con esto se logre la integración laboral de los futuros trabajadores con alguna discapacidad de forma segura y que siga existiendo una buena prevención de riesgos en el área, como en la organización en general, como es actualmente.
- También se espera que los procedimientos del programa, más los procedimientos preventivos siempre estén mejorando, siendo también actualizados por los responsables, para que en un futuro su nivel de cumplimiento sea total, y la productividad sean más efectivos y eficaces, libres de accidentes.
- Otra recomendación es que este programa sirva como base para la adaptación del plan en las otras áreas de la organización, ya que ninguna esta ajena a la integración de trabajadores con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ACCIÓN RSE. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.
- ENRIQUE BEZA. (2018). Buenas prácticas para mejorar la diversidad e inclusión en tu empresa. Sitio web: <https://www.rankmi.com/blog/mejora-la-diversidad-e-inclusion-laboral-en-tu-empresa-con-estas-buenas-practicas>
- FUNDACIÓN ONCE. Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad. Discapacidad y prevención.
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. (2009). Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial. España.
- DECRETO N° 594. (2000). Ministerio de Salud sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo y sus modificaciones.
- CORPORACIÓN CIUDAD ACCESIBLE. (2012). Guía de consulta de accesibilidad universal, ciudades y espacios para todos, editorial atenas ltda. Santiago de Chile.
- Ministerio de desarrollo social. (01-abr-2018). INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Sitio web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>

ANEXOS

ANEXO 1. Riesgos asociados a la organización

PELIGROS	INCIDENTE	DAÑO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Espacios confinado	-Asfixia -Caída mismo nivel -Caída distinto nivel	-Muerte -Contusión, fractura -Contusión, fractura o muerte	- Realizar mediciones de atmosferas. - Uso de arnés de seguridad, pasamanos y barandas.
Trabajo bajo nivel	Atrapado por	Contusión	- Uso de EPP - Capacitar sobre el correcto uso del trabajo.
Áreas de difícil acceso	Caídas en desnivel	-Contusión -Lesiones -Fracturas	- Uso de EPP - Existencia de un plan de emergencia en caso de que se requiera
Superficies defectuosas	Caídas al mismo nivel	-Contusión -Lesiones Fracturas	- Uso de EPP - Separar vías de circulación, de peatones como de medios de transporte. - Señalización de estas, para evitar algún tipo de accidente.
Ruido	Exposición al ruido	-Lesiones acústicas -Hipoacusia	- Uso de protector auditivo - No excederse de los rangos de tiempo de exposición recomendados.

<p>Proyección de partículas y salpicaduras, productos químicos</p>	<p>Contacto con sustancias químicas, exposición a gases de productos químicos</p>	<p>-Lesiones oculares por presencia de cuerpos extraños al proyectarse. -Conjuntivitis -Erosiones -Quemaduras</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar autorización de ingreso al supervisor del área. - Uso de EPP, de forma permanente de lentes de seguridad y en casos especiales protectores faciales.
<p>Fuego</p>	<p>Contacto con fuego, exposición a diferencias de temperaturas</p>	<p>-Quemaduras de diversos grados. - Explosión -Asfixia -Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar autorización de ingreso al supervisor de área. - Uso de detectores de CO y equipos de respiración autónoma. - Evitar derrames de combustibles u otros que puedan generar incendios/explosiones.
<p>Presencia de monóxido, gases o deficiencia de oxígeno.</p>	<p>Asfixia</p>	<p>Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de detectores de CO y equipos de respiración autónoma. - Uso de EPP

Caídas	<ul style="list-style-type: none"> -Caída distinto nivel -Caída en desnivel, resbalamiento 	<ul style="list-style-type: none"> -Torceduras -Fracturas -Esguinces -Heridas -Contusiones -Lesiones traumáticas -Parálisis -Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> - Usar equipo de protección personal, arnés, pasamanos, cuerda de vida, en el caso que lo requiera. - Evitar correr dentro del lugar de trabajo y en escaleras.
Velocidades más altas de lo permitido, traslado, movimientos de materiales y equipos	<ul style="list-style-type: none"> -Golpeado por objeto en movimiento. -Volcamiento -Colisión con vehículos. -Sobrecarga 	<ul style="list-style-type: none"> -Contusiones -Fracturas -Incapacidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Señalización de áreas de movimiento y estacionamiento de vehículos. - Solo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa. - Respetar las normas de tránsito siempre.
Manejo de herramientas de mano	<ul style="list-style-type: none"> -Sobreesfuerzo -Sobrecarga -Sobre presión -Movimiento repetitivo 	<ul style="list-style-type: none"> -Golpes -Heridas -Atrapamientos -Contusiones -Lumbago 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso obligatorio de EPP - Mantener lugar de trabajo en orden y con un buen aseo - La utilización de herramientas en buen estado. - Complementar los métodos manuales con elementos auxiliares si es necesario

Energía eléctrica.	-Contacto con energía eléctrica	-Quemaduras internas como externas o por proyección de materiales fundidos. -Incendios -Asfixia -Lesiones	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de EPP, especialmente guantes secos para operar equipos eléctricos y protección auditiva. - No usar equipos ni maquinarias defectuosas - Realizar mantenencias periódicas a equipos y a instalaciones. - El personal debe ser capacitado en su labor específica y a los riesgos que existen.
--------------------	---------------------------------	--	---

ANEXO 2. Lista de chequeo, herramienta de diagnóstico.

NORMAS BASICAS DE CUMPLIMIENTO		Referencia	SI	NO	N C
INFRAESTRUCTURA					
I. Vías de circulación peatonal entre diferentes edificaciones					
1.1	Demarcadas y claramente definidas, utilizando color y textura diferente al resto del entorno.	NTP 490	X		
1.2	Trazado preferentemente recto.	NTP 490	X		
1.3	Ancho mínimo de 150 cm, ya que permite el paso simultáneo de dos personas a la vez, o un usuario de silla de ruedas, con bastones o muletas	NTP 490		x	
1.4	Comunicación visual de determinados espacios	NTP 490		X	
II. Pasillos y vías de circulación interiores					
2.1	Ancho mínimo de 1 metro, ideal 1,5 metros	NTP 490	X		
2.2	Libres de obstáculos, peldaños o desniveles	NTP 490		X	
2.3	Si hay alfombras o gomas en el piso, éstas deben estar adheridas.	NTP 490		X	
III. Ascensores					
3.1	Deben tener capacidad mínima para seis personas.	NTP 490		X	
3.2	Botones de comando de color contrastante a una altura entre 90 y 120 cm, alejados a 40 cm de las esquinas.	NTP 490		X	
3.3	Cada nivel señalado con sistema Braille, ubicado al costado de los botones.	NTP 490		X	
3.4	Como medida de seguridad, se sugiere que las puertas sean transparentes, ya que facilita comunicación con el exterior.	NTP 490		X	
IV. Estacionamientos					
4.1	Deben ubicarse tan cerca como sea posible a los accesos o vías de circulación peatonal.	NTP 490	X		
4.2	Sus dimensiones son de 360 cm de ancho y 500 cm de largo.	NTP 490		X	

V. Rampas					
5.1	Ancho mínimo de 90 cm; de ser necesario el cambio de dirección, debe tener un área sin inclinación de 150 cm de largo..	NTP 490	X		
5.2	La pendiente de la rampa debe ser de 8% al 12% como máximo. Para calcular de manera sencilla la longitud de la rampa, se sugiere multiplicar el número de escalones (miden aprox. 17,5 cm) por factor de multiplicación 2 (rampa al 9%).	NTP 490		x	
5.4	Debe tener pasamanos continuo y sin resaltos o bordes filosos para no lesionar las manos en toda la extensión, a lo menos 10 cm antes y después de la rampa.	NTP 490		X	
VI. Puertas					
6.1	Puertas se abren hacia el exterior	NTP 490	X		
6.2	Mínimo de ancho libre: 80 cm	NTP 490	X		
6.3	Ángulo de apertura de la puerta debe tener como mínimo 90°.	NTP 490		X	
6.4	Manillas tipo palanca a 95 cm de altura	NTP 490		X	
VII. Escritorios y estaciones de trabajo					
7.1	Mesas y sillas con posibilidad de ajustar la altura.	NTP 490	X		
7.2	Muebles con cajones móviles, con elementos ajustables para ubicar partes del computador y sistemas modulares, que permitan organizar el espacio en función de la tarea y antropometría del trabajador	NTP 490		X	
VIII. Sistemas de seguridad y emergencia					
8.1	Todas las alarmas deben tener sistema audible y visual.	NTP 490	X		
8.2	Rutas de evacuación accesible y señalizada con sistemas de aviso visual, auditivo y táctil en el suelo o zócalo.	NTP 490		X	
	Los edificios deben tener zonas de seguridad donde las personas que no puedan escapar, tengan un lugar para esperar a ser rescatadas. Espacio mínimo de 150 x 120	NTP 490	x		

	cm.				
IX. Baños					
9.1	Requiere de un espacio libre de 150 cm de diámetro, considerado entre los 0 y 70 cm de altura.	NTP 490		X	
9.2	Altura del inodoro debe ser entre 46 ó 48 cm. Debe contar con barras de apoyo a 75 cm, ubicadas según características del baño y normativa	NTP 490		X	
X. Casinos					
10.1	Presencia de pasillos de circulación de 100 cm de ancho.	NTP 490	X		
10.2	Altura del asiento: 45 cm.	NTP 490		X	
10.3	La forma y las condiciones en que el derecho a las sillas se ejerce se encuentran contempladas en el Reglamento Interno.	NTP 490	X		
Hábito y Actitudes Socio-Laborales					
11.1	Buenas relaciones en el entorno laboral			X	
11.2	Existe capacidad para empatizar con los demás trabajadores.		X		
11.3	Existe algún grado de autonomía en la realización de las tareas		X		
11.4	Existe iniciativa necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.			X	
11.5	Existe respeto en el entorno laboral			X	
11.6	Hay asertividad en el trato de los pares			X	
11.7	El entorno laboral facilita el cumplimiento de los deberes		X		
11.8	Hay presencia de comunicación efectiva		X		
Ley de Inclusión N°21.015					
12.1	Existen trabajadores con algún tipo de discapacidad			X	
12.3	Se ha informado en la nueva ley de inclusión laboral		X		
12.3					

ANEXO 3. Matriz de riesgos

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7						
Unidad: Protección Planta										23-04-2013						
Calidad			Ambiente			Seguridad										
Nº	Area o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Ruina o No Ruina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
APOYO A UNIDADES OPERATIVAS CON PERSONAL ASIGNADO																
1	Servicio Guardia de Rescate	Espacios confinado	Asfixia	Muerte	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, Ley de Tránsito 19.230 Art. 5, 55, 64, 73, D.F.L. N°1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 40, 43, 53, 54, NCH-2521/2000, Procedimiento de faena en E.C. oficina Thno. Seremi Salud Reg. Bio-Bio- Norma OSHA para E.C.	No ruina	Solicitar autorización de Ingreso al supervisor del area de acuerdo PG-34-018 espacios confinados el cual debe indicar los riesgos existentes en el lugar.	5	1	5	Realizar mediciones de atmosferas de acuerdo a PG-34-018	5	1	5	
			Caída mismo nivel	Contusión, fractura				2	1	2	Conocer PST-14-001	2	1	2		
			Caída distinto nivel	Contusión, fractura o Muerte				5	1	5	Uso de arneses de seguridad, pasamanos y barandas	2	1	5		
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Colisión de vehiculos	Contusión, fractura	2			1	2	Uso cinturón de seguridad, respetar reglamento interno de tránsito PG-14-004						
2	Apoyo para trabajos en caliente	Areas de difícil acceso	Caída en desnivel	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. N°1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 4, 7, 8, 11, 36, 37, 53, 54, Procedimiento de faena en E.C. oficina Thno. Seremi Salud Reg. Bio-Bio- Norma OSHA para E.C-NCH-1255/01/2/1997	No ruina	Uso de elementos de protección personal	1	1	1						
		Trabajo bajo nivel	Atrapado por					Contusión	1	1	1					
		Superficies defectuosas	Caída al mismo nivel						1	1	1					
		Ruidos	Exposición a ruidos	Lesión acústica			Salud Ocupacional	2	1	2	Uso de protector auditivo					
		Temperaturas	Contacto con fuego	Quemaduras			unidad	2	1	2	Usar equipo de protección personal					
EMERGENCIAS AL 2333																
		Proyección de partículas	Cuerpo extraño en ojos	Lesión ocular	Seg.			Uso de antiparras	2	1	2					
3	Atencion Emergencias Químicas	Proyección de partículas y salpicaduras, Productos químicos	Contacto con sustancias químicas, Exposición a gases de productos químicos	Quemaduras	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. N°1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 4, 7, 8, 11, 36, 37, 53, 54,	No ruina	Solicitar autorización de Ingreso al supervisor del area .Uso de elementos de protección personal adecuado. PG-14-006 / PST-14-003. De ser necesario solicitar apoyo al cuerpo de bomberos de Talcahuano.	3	1	3					
4	Atencion Incendios	Fuego	Contacto con Fuego, Exposición a diferencias de temperaturas	Quemaduras	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. N°1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 4, 7, 8, 11, 36, 37, 53, 54,	No ruina	Solicitar autorización de Ingreso al supervisor del area. Uso de detectores de CO y equipos de respiración autónoma. PG-14-006. De ser necesario solicitar apoyo al cuerpo de bomberos de Talcahuano.	4	1	4					
5	Rescate en Espacios Confinado	Presencia de monóxido, gases o deficiencia de Oxígeno.	Asfixia	Muerte	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. N°1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 3, 36, 37, 38, 39, 40, 53, 54, D.S. 109, Art. 18 (a) Procedimiento de faena en E.C. oficina Thno. Seremi Salud Reg. Bio-Bio-	No ruina	Uso de detector de CO y equipos de respiración autónoma siempre. Aplica PG-34-002 Accidentes Graves o Fatales	5	1	5	PG-34-018 Espacios Confinado, Reglas de Acero, puntos 4 y 5	5	1	5	
		Caídas	Caída distinto nivel	Contusión, fractura o Muerte				5	1	5	Reglas de Acero, puntos 5 y 6	5	1	5		
			Caída en desnivel, resbalamiento	Contusión, fractura				2	2	4	Usar equipo de protección personal, Arnes, cuerda Vida Conocer PST-14-011					

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7						
Unidad: Protección Planta										23-04-2013						
Calidad		Ambiente			Seguridad											
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Rutina o No Rutina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
		Deficiencia de Iluminación	Caida en desnivel	Contusiones, fracturas		Norma OSHA para E.C.		Usar linternas o iluminación adicional	2	1	2					
		Áreas de difícil acceso	Caida en desnivel	Contusiones, fracturas				Evaluar condición del área	2	1	2					
6	Rescate en Altura	Caldas	Caida distinto nivel	Contusión, fractura o Muerte	seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 3, 33, 36, 37, 44, 53, 54, 57, 58, 66, D.S. 109 Art. 16(a), NCH-2245/93- NCH-1256-2 of/ 2005- NCH-1256-6 of/ 2005.	No rutina	Uso de arnes de seguridad, pasamanos y barandas existente	5	1	5	Solicitar autorización de ingreso a supervisor dueño del área que indique los riesgos y aplicar IT-14-010	5	1	5	
		Gases, Monóxido	Asfixia	Muerte				Uso de detector de CO, Equipos de Respiración Autónoma	5	1	5					
		Superficies defectuosas	Caida a desnivel	Contusión, fractura				Uso de elementos de protección personal	3	1	3	Rescate de Víctimas Conocer PST-14-0012				
USO DE VEHICULOS EN EMERGENCIA, CARROS BOMBA, RESCATE, CAMIONETAS																
7	Conducción de Vehículos	Velocidad mas alta de lo permitido en atención a emergencias	Colisión de vehículos	Contusión, fractura o Muerte	seguridad		Rutina	Uso cinturón de seguridad, Usar sirena y baliza al desplazarse a emergencias, curso de operador vehículos de emergencia clase F o 4A, siempre conducir la defensiva	3	1	3					
		Superficies defectuosas	voicamiento	Contusión, fractura o Muerte					3	1	3					
8	Operación Carro	Uso de herramientas	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Lumbago	seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, Ley 20.001 Art.211, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 53, 54, NCH-2632/0- Ley 18.290 Ley de tránsito.	Ultra	usar elemntos de protección personal, solicitar apoyo para realizar monitrea que requieren	1	1	1					
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Golpeado por objeto en movimiento	Contusión					1	1	1					

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7						
Unidad: Protección Planta										23-04-2013						
Calidad		Ambiente			Seguridad											
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Rutina o No Rutina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
	bomba	Proyección de partículas	Cuerpo extraño en ojos	Conjuntivitis	Segu		No Rutina	Realizar manteneo que requieren esfuerzo, sólo personal capacitado opera el carro	1	1	1					
		Equipos y elementos con presión interna	Falla de materiales	Contusión					1	1	1					
USO DE EQUIPOS PARA APOYO EN EMERGENCIA																
9	Operación Extractor ventilador	Energía eléctrica	Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 39, 53, 54.	No rutina	Usar los EPP, especialmente los guantes secos para operar los equipos eléctricos y protección auditiva.	2	1	2					
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Contusión, Lumbago					2	1	2					
		Ruidos	exposición al ruido	lesion acústica	Salud ocupacional				3	1	3					

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7						
Unidad: Protección Planta										23-04-2013						
Calidad		Ambiente			Seguridad											
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Rutina o No Rutina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
10	Operación Generador de aire a distancia	Energía eléctrica	Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 39, 53, 54.	No rutina	Usar los EPP, especialmente los guantes secos para operar los equipos eléctricos y protección auditiva.	2	1	2					
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Lumbago	Seguridad				2	1	2					
		Ruidos	exposición al ruido	lesion acústica	Salud Ocupacional				3	1	3					
11	Operación Motobomba	Traslado, movimiento de materiales y equipos	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Contusiones, Lumbago	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, Ley 20.001 Art.211, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 53, 54, NCH-2632/0.	No rutina	Usar los EPP, especialmente protección auditiva.	2	1	2					
		Equipos y elementos con presión interna	Sobre presión	Contusión					1	1	1					
		Temperaturas	Exposición a diferencia de temperatura	Quemaduras												
		Ruidos	exposición al ruido	lesion acústica	Salud Ocupacional											
		Uso de herramientas	Sobreesfuerzo	Contusiones, lumbago	seguridad				1	1	1					
12	Operación Monitor móvil	Traslado, movimiento de materiales y equipos	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Contusiones, Lumbago	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, Ley 20.001 Art.211, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 36, 37, 53, 54, NCH-2632/0.	No rutina	EPP	2	1	2					
		Equipos y elementos con presión interna	Sobre presión	contusión					1	1	1					

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7							
Unidad: Protección Planta										23-04-2013							
Calidad			Ambiente			Seguridad											
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Ruina o No Ruina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia	
13	Operación de Generador de Corriente	Energía eléctrica	Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	Seguridad o Salud Ocupacional	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.O. 594 Art. 36, 37, 39, 53, 54.	No ruina	Usar los EPP, especialmente los guantes secos para operar los equipos eléctricos y protección auditiva.	2	1	2						
		Ruidos	exposición al ruido	lesión acústica	Seguridad												
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Sobreesfuerzo o sobrecarga	Lumbago	Seguridad												
Otras funciones propias del servicio																	
14	Recorridos Departamentales	Equipos y elementos en movimiento	Golpeado por objeto en movimiento	Contusión	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.O. 594 Art. 36, 37, 40, 43, 53, 54. NCH-2521/2000.	Ruina	Usar elementos de protección personal definidos para cada unidad. Aplicar PST-14-005	2	1	2						
		Superficies defectuosas	Caidas en desnivel							1	1	1					
		Partículas en suspensión	Cuerpo extraño en ojos	Conjuntivitis													
		Ruidos	Exposición a ruidos	Lesión acústica						3	1	3					
		Material Incandescente	exposición a temperaturas	Quemaduras						3	1	3					
		carga suspendida	golpeado por	contusión, fracturas						3	1	3					
		Productos químicos	Contacto con sust. Química	Quemaduras						2	1	2					

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles										NO-14-004 Revisión 7						
Unidad: Protección Planta										23-04-2013						
Calidad			Ambiente			Seguridad										
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Ruina o No Ruina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
Inspecciones y pruebas a equipos de Emergencia																
15	Inspección pruebas	Superficies defectuosas	Caida a mismo nivel	Contusión	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.O. 594 Art. 11, 36, 37, 53, 54.	No Ruina	PE-14-021 , siempre uso de EPP	1	1	1					
		Uso de herramientas	sobre esfuerzo	Contusión						1	1	1				
		Traslado, movimiento de materiales y equipos	Golpeado por	Contusión						1	1	1				
		Proyección de partículas y salpicaduras	Cuerpo extraño en ojos	Conjuntivitis						1	1	1				
		Equipos y elementos con presión interna	Sobre presión	Contusión						2	1	2				
DESPACHOS DE PRODUCTOS, ENTRADA Y SALIDA DE CAMIONES CON Y SIN CARGA																
16	Control de vehículos	Equipos en movimiento	Golpeado por objeto en movimiento	Contusión, Fractura	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68, Ley de Tránsito 18.290 Art. 5, 59, 64, 79, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.O. 40 Art. 21, 22, D.O. 594 Art. 36, 37, 40, 43, 53, 54. NCH-2521/2000.	Ruina	Uso de elementos de protección personal, ubicarse en una zona segura, esperar que el vehículo este detenido para acercarse, aplicar PST-14-023	3	1	3					
		Superficies de trabajo irregular	Caida al mismo nivel por resbalar							2	1	2				
		Poivo en suspensión	Cuerpo extraño en ojos	Conjuntivitis						2	1	2				
		Proyección de partículas	Cuerpo extraños en ojos							2	1	2				
		Carga Sobre dimensionada	Golpeado por	contusión, cortes						2	1	2				

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de los Controles									NO-14-004 Revisión 7							
Unidad: Protección Planta									23-04-2013							
Calidad			Ambiente			Seguridad										
Nº	Área o Actividad	Peligro	Incidente	Daño	Seguridad o Salud Ocupacional	Requisitos Legales	Rutina o No Rutina	Controles Existentes	Severidad	Probabilidad	Riesgo	Nuevos Controles	Severidad	Probabilidad	Nuevo Riesgo	Plan de Emergencia
17	Control cargas peligrosas	Equipos en movimiento	Golpeado por objeto en movimiento	Contusión, fractura	Seguridad	Ley 16.744 Art. 67, 68 D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, Trabajo Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 3, 4, 5, 7, 8, 36, 37, 42, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 61, 67, NCH-382/98, NCH-387/85, NCH-388/85, NCH-389/72, NCH-1411.4/00, NCH-2245/93, D.S. 298 - D.S. Nº 160/2009.	Rutina	Uso de elementos de protección personal ,PG-14-007 control al Transporte de cargas peligrosas PST-14-010	1	1	1					
		Derrame o fuga	Exposición a gases de productos químicos	Daño a vías aéreas					1	1	1					
		Productos químicos	Contacto por Producto químicas	Irritación a la piel					2	1	2					
18	Revisión de Contenedores	Plataforma	Caída en desnivel	Contusion, fractura	Seguridad	Ley 16.744 Art. 6, 67, 68, D.F.L. Nº1 "Codigo del Trabajo" Art. 153, 179, 184, 209, 210, D.S. 40 Art. 21, 22, D.S. 594 Art. 4, 7, 8, 11, 36, 37, 53, 54, NCH-1258/D/1/2/1997.	No rutina	Uso de EPP, Barandas y Pasamanos en Plataforma, IT-14-003 PST-14-005	3	1	3					

ANEXO 4. Cronograma del programa

Propuesta de ley de inclusión N°21.015 en el área Acería y Colada Continua de la empresa CAP.																															
N°	Actividades	Responsable	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Costos
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Hábito y actitudes socio-laborales																															
1	Taller de sensibilización en equipo de trabajo	Psicologo en la rama organizaciones y del trabajo																											\$ 70.000		
2	Taller: "Derribando mitos"	Encargado de Recurso Humanos																											\$ 140.000		
3	Capacitación "Selección de personal"	Encargado de Recurso Humanos Inlusivo.																											\$ 75.000,00		
4	Taller "Desarrollar Redes"	Senadis																											\$ 90.000,00		
5	Capacitación "Responsabilidad social empresarial"	Encargado de Recurso Humanos																											\$ 40.000		
6	Taller "Creando una cultura organizacional inclusiva"	Encargado de Recurso Humanos																											\$ 170.000		
Aspectos Legales																															
7	Capacitaciones respecto al concepto discapacidad/inclusion/empleo.	Terapeuta Ocupacional																											\$ 105.000		
8	Capacitación de lengua de señas	Docente de la Casa de la Discapacidad																											\$ 120.000		
9	Preparación y respuesta ante emergencia	Exp. en prevencion de riesgos																											\$ 95.000		
10	Identificar peligros y evaluar los riesgos laborales	Exp. en prevencion de riesgos																											\$ 55.000		
11	Investigación de accidentes e incidentes	Exp. en prevencion de riesgos																											\$ 60.000		
12	Análisis de procedimiento seguro de trabajo	Exp. en prevencion de riesgos																											\$ 60.000		
13	Charla de Promoción y fomento de la PLR	Experto IST																											\$ 90.000		
Infraestructura																															
14	Taller de diseño universal como estrategia	Jefa Programa integracion Senadis																											\$ 100.000		
15	Taller de identificación de barreras y facilitadores	Dpto. Higiene y Seguridad/Jefe del área																											\$ 90.000		
16	Capacitación de Reconstrucción inclusiva ante catástrofes	Coordinador de la comisión de inclusión social de las personas.																											\$ 130.000		
17	Reunión sobre la Ordenanza de contruccion	Gerencia y jefe de área																											\$ 100.000		
18	Trabajo de remodelación	Direccion general																											\$ 1.600.000		