

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

**PROPUESTA DE UN MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DE LA GESTIÓN PREVENTIVA, PARA EL CUMPLIMIENTO DEL
SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO,
DEL DECRETO SUPREMO 44**

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

Alumno:

Jesús Octavio García Zúñiga

Profesora Guía:

Claudia Grandón Farías

2025



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE MONOGRAFÍA A REPOSITORIO ACADÉMICO

1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Tipo de monografía (marcar una opción): Memoria o trabajo de Título Tesis de Postgrado

Título del trabajo: Propuesta de un Modelo de Evaluación de Desempeño de la Gestión preventiva, para el cumplimiento del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad del Trabajo, del Decreto Supremo 44

Nombre del candidato(a): Jesús Octavio García Zúñiga

Carrera / Grado: Ingeniería en Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales

Campus: San Joaquín Departamento: Construcción y Prevención de Riesgos

2.- VALIDACIÓN DEL PROFESOR GUÍA/DIRECTOR DE TESIS

Yo, Claudia Grandón Farías, en mi calidad de profesor(a) guía/director(a) del trabajo académico mencionado anteriormente DEJO CONSTANCIA que:

- He revisado esta versión del documento y corresponde a la versión final aprobada del trabajo.
- El trabajo cumple con los requisitos académicos y de formato establecidos por la institución.

3.- EVALUACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD POR PROPIEDAD INDUSTRIAL (marcar una opción)

El trabajo NO contiene información que amerite confidencialidad y puede ser publicado de inmediato en repositorio con acceso abierto.

El trabajo CONTIENE información con potenciales implicancias de propiedad industrial o intelectual y requiere un periodo de confidencialidad (embargo) por (marcar una opción):

6 meses 12 meses 2 años 3 años 5 años 10 años

Fundamentación de la necesidad de confidencialidad (obligatorio si se solicita embargo):

4.- FIRMAS

Profesor(a) guía o director(a) de memoria o tesis:

Fecha: 8-4-26

Firma:

Estudiante o Candidato(a):

Fecha: 08.04.2026

Firma:

Este formulario debe ser insertado como página 2 de la memoria o tesis, completado y firmado por estudiante y profesor(a) antes de la entrega en portal PRISMA de Biblioteca USM.

RESUMEN

El presente trabajo propone un Modelo de Evaluación de Desempeño orientado a la gestión preventiva de los riesgos laborales, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establecido por el Decreto Supremo N°44. El Trabajo de título, surge ante la necesidad de contar con un mecanismo estandarizado, robusto y objetivo que permita medir la eficacia real de la gestión preventiva, basada en los elementos de dicho SGSST, en variadas organizaciones y entidades empleadoras, especialmente en aquellas que cuentan con actividades, tareas, fuentes, condiciones y entornos de alto riesgo.

INDICE DE MATERIAS

1. INTRODUCCIÓN	1
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
3. OBJETIVOS.....	2
4. ALCANCE	3
CAPÍTULO I: MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES, DEL DECRETO SUPREMO 44.	4
5. Marco Teórico.....	4
5.1. Modelo de Evaluación de Desempeño	4
5.2. Concepto, significado e importancia de los KPI.....	5
5.3. Normativa internacional ISO 45001	6
5.4. Normativa internacional ISO 45004	7
5.5. La Evaluación de desempeño.	7
5.6. Definiciones del SGSST, según el Decreto Supremo 44.....	9
5.7. Exigencias del Decreto Supremo 44 para el SGSST, según la cantidad de personas trabajadoras.	12
5.8. Mención de la IPER en el Proyecto	13
5.9. Marco normativo, fundamento de la Evaluación de desempeño del SGSST del Decreto Supremo 44.....	14
5.10. Dimensiones del modelo, derivadas del D.S. 44:.....	14
5.11. Consideraciones metodológicas de la Evaluación de desempeño:	14
Etapa 1: Planificar (Plan).....	15
Etapa 2: Hacer (Do)	15
Etapa 3: Verificar (Check).....	16
Etapa 4: Actuar (Act).....	16
5.12. Estructura del Sistema de Gestión en SST del D.S. 44.....	16
6. Enfoque y diseño del Modelo de Evaluación de Desempeño.	19
7. Ley 16.744 (Artículos. 65, 66 y 66 bis)	19
8. Integración Normativa Nacional e Internacionales: ISO 45001 e ISO 45004.	20

9. Implementación del Modelo de Evaluación de Desempeño del SGSST del D.S. 44	20
10. Actividades de Diagnóstico, Implementación y Criterios del Modelo de Evaluación de Desempeño:	20
CAPÍTULO II: PROPUESTA DE LOS KPI APLICADOS EN EL PROYECTO	22
II.1. KPI Principales del SGSST del DS 44	22
II.2. KPI del Comité Paritario de Higiene y Seguridad	50
II.3. KPI del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	55
II.4. KPI de Mapas de Riesgos	64
II.5. KPI Generalidades del Programa de Trabajo Preventivo	66
III. Anexo 1: Lista de Chequeo aplicada FUF-DS44	66
IV. Conclusiones	70
V. BIBLIOGRAFÍA	72

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Importancia fundamental de la Gestión preventiva de los riesgos laborales

La gestión preventiva, mediante las leyes, decretos y sistemas de gestión asociados, siempre se ha centrado en la protección de la salud y seguridad efectivas y eficientes de las personas trabajadoras en cada puesto y lugar de trabajo, empero, esta normativa y leyes asociadas pueden ser ideales y brillantes en el papel teórico, más en la aplicación de la administración de la gestión preventiva de los riesgos laborales, suelen resultar inciertas y vagas.

1.2. Contexto nacional: En el escenario laboral de nuestro país, existe de forma permanente la Obligación legal de proteger a las personas trabajadoras, de forma efectiva, eficiente, con sistemas de fiscalización, multas, cierres temporales de faenas o proyectos, de distinta naturaleza, tipificación y envergadura, bajo diversas leyes y decretos, los que intentan frenar (o al menos minimizar) la alta cantidad de accidentes del trabajo, graves y fatales, además de sus consecuencias, aun así, tenemos cifras negras y fatales que contar, año tras año, proyecto tras proyecto. La idea principal de la propuesta del Modelo de Evaluación de desempeño, es poder generar una herramienta útil, práctica y alineada con la idea de proteger (no solamente en el papel), a todas las personas trabajadoras a nivel nacional, de forma óptima, efectiva y robusta, y poder confiar plenamente en un Sistema de gestión en SST que pueda garantizar los objetivos principales de la normativa principal en el país, objetivo que para poder ser desarrollado en su plenitud, necesita y requiere de todos los actores/actrices y todas las figuras del sector público y privado, y que puedan compartir la misma visión, que no es otra que proteger la vida y salud de todas las personas en su trabajo, oficio, profesión y labor. Además, se buscaría, mediante la propuesta en particular, poder generar una tendencia hacia la integración con estándares internacionales, como la ISO 45001, y, en el futuro, poder acercarse a las grandes gestiones en seguridad y salud en el trabajo de otras latitudes y naciones.

1.3. Contexto y Fundamento legal: El trabajo está relacionado al Decreto Supremo 44, que contiene el marco regulatorio para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST); En el Título III, Párrafo 2, Artículo 22 del Cuerpo Legal, se exige a la entidad empleadora implementar la gestión preventiva de los riesgos laborales, basados en el SGSST.

1.4. Planteamiento y contexto del problema: Si bien es cierto, el Decreto Supremo 44 se encuentra publicado en el Diario Oficial, éste es relativamente nuevo en la legislación

nacional, y a menudo falta un mecanismo estandarizado, robusto y objetivo para poder evaluar el desempeño de esa gestión preventiva, especialmente en entornos de alto riesgo (como el trabajo realizado en terreno). Sin un modelo de evaluación adecuado, ¿Cómo sabremos si la gestión es realmente eficaz?

2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El problema radica en cómo podemos realizar la medición a los elementos del SGSST del D.S. 44, cómo podemos evaluarlos y saber si efectivamente nuestro Sistema de Gestión está funcionando, está cumpliendo de acuerdo a nuestras necesidades, funciones y normativa vigente, ya que solamente existen modelos teóricos al respecto.

Las actividades por desarrollar son fundamentales y esenciales, porque buscan dotar a las entidades empleadoras de una herramienta práctica (el Modelo de Evaluación de desempeño) que les permita medir, corregir y mejorar de manera continua su cumplimiento del SGSST del D.S. 44, pasando de un cumplimiento teórico y formal hacia un cumplimiento efectivo y basado en resultados medibles y cuantificables.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General: Proponer un Modelo de Evaluación de Desempeño, relacionado a la Gestión preventiva del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, exigido por el Decreto Supremo 44.

3.2. Objetivos Específicos:

- a) Diagnosticar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, exigido por el Decreto Supremo 44.
- b) Recopilar información sobre los Indicadores Clave de Rendimiento (KPI), utilizados para la Gestión preventiva de los riesgos laborales en distintas entidades empleadoras.
- c) Proponer los KPI adecuados al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. ALCANCE

Este trabajo considera la propuesta del Modelo de Evaluación de Desempeño del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo del D.S. 44, a una entidad empleadora de redes y telecomunicaciones, en la sección de trabajos en terreno: Instalaciones, revisiones y reparaciones de redes, fibra óptica y Sistema de cámaras de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV).

4.1. Alcance Legal: La Gestión Preventiva de riesgos laborales, según el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, del Decreto Supremo 44.

4.2. Alcance Organizacional: El estudio se aplicará a una entidad empleadora del rubro de las redes y telecomunicaciones. Los datos para averiguar, recolectar y diagnóstico de levantamiento sólo se realizarán en esta entidad empleadora.

4.3. Alcance Operacional: El trabajo estará enfocado en las actividades de trabajo de gestión preventiva de los riesgos laborales en terreno, relacionado a las instalaciones de redes, fibra óptica, reparaciones y mantenimiento de CCTV.

CAPÍTULO I: MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES, DEL DECRETO SUPREMO 44.

5. Marco Teórico

5.1. Modelo de Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta útil y práctica que, una vez creada e implementada, permite entregar soluciones a una tarea, actividad o sistema determinado.

Es un proceso sistemático que realiza mediciones y análisis de un sistema, para el caso actual, de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de forma precisa y metódica, en un período determinado.

Además, puede identificar áreas y oportunidades de mejora, para poder establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo con cada lineamiento, necesidad, criticidad e importancia de éstos.

El modelo propuesto integra indicadores clave de rendimiento (KPI) que consideran el cumplimiento legal, estándares internacionales de la normativa ISO 45001:2018 y la normativa ISO 45004:2024.

Los resultados esperados apuntan a fortalecer la cultura preventiva, lograr realizar las mediciones esperadas con un sistema efectivo, además de garantizar la mejora continua de las actividades y procesos. La idea central, es poder migrar de un cumplimiento formal a uno efectivo, aplicable y medible. En conclusión, la propuesta busca convertirse en una herramienta práctica que permita a las organizaciones evaluar, corregir y optimizar su desempeño preventivo, contribuyendo a la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras, mediante el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La metodología utilizada en el proyecto comprende las siguientes fases:

- a) Revisión bibliográfica y análisis normativo relacionado, nacional e internacional.
- b) Búsqueda de distintos modelos (y tipos) de evaluación de desempeño.
- c) Explicar qué significan, cómo funcionan, cuál es la utilidad, alcance y forma de implementar las evaluaciones de desempeño.
- d) Revisión del Decreto Supremo 44, extraer y analizar los artículos relacionados directamente con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- e) Tras la revisión del Decreto Supremo, quedarse con un listado de elementos que exige el sistema de gestión.
- f) Revisar los indicadores que pudieran ser útiles para medir el desempeño de cada elemento del sistema elegido.
- g) Diseñar el Modelo de Evaluación de desempeño.

5.2. Concepto, significado e importancia de los KPI

¿Qué es exactamente un KPI?

Son medidas cuantificables y fundamentales del progreso hacia el resultado deseado. Ayudan a las organizaciones a determinar si sus esfuerzos están teniendo impacto, a asignar recursos de manera eficaz y a enfocar las mejoras en las áreas con mayores deficiencias. Un KPI (Indicador Clave de Desempeño) es una medida cuantificable que evalúa el éxito de una organización, equipo o proyecto en relación con sus objetivos estratégicos. Son cruciales para la gestión porque transforman datos en decisiones objetivas, alineando a la organización con el resultado esperado y permiten ajustar estrategias para mejorar el rendimiento.

Características:

- **Son medibles:** Son números, porcentajes o tasas (Margen de beneficio, tasa de conversión, otros).
- **Son enfocados:** A diferencia de una métrica común, un KPI se centra en lo fundamental para alcanzar las metas y objetivos.
- **Es temporal:** Miden el progreso a lo largo del tiempo (diario, semanal, mensual, en un período determinado).

¿Por qué son importantes para la gestión?

- **Toma de decisiones objetiva:** Eliminan la intuición, permitiendo al alto mando, ejecutivos y plana mayor, poder decidir basados en datos reales y cuantificables.
- **Alineación Estratégica:** Conectan el trabajo diario de las personas trabajadoras con los objetivos generales de la entidad empleadora (organización).
- **Evaluación del desempeño:** Permiten medir el cumplimiento de metas individuales o colectivas, poder analizarlas y trabajar en decisiones estratégicas, basadas en datos duros.
- **Capacidad de ajuste:** Ayudan a identificar rápidamente qué acciones no funcionan para corregir la estrategia a tiempo.

5.3. Normativa internacional ISO 45001

La Evaluación de desempeño según la normativa, cómo se caracteriza y estructura:

Los datos a continuación, extraídos de la normativa mencionada, se encuentran directamente relacionados con el Proyecto. En el Capítulo 9 de la norma, se mencionan las actividades que se deben realizar para evaluar el desempeño del sistema o el ítem que se desea medir, cuantificar y analizar:

Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño

Generalidades: La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) proceso(s) para monitoreos, mediciones, análisis y evaluaciones de desempeño.

La organización debe determinar:

a) qué necesita seguimiento y medición, incluyendo:

- 1) el grado en que se cumplen los requerimientos legales y otros requerimientos;
- 2) sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y oportunidades identificados;
- 3) el progreso en el logro de los objetivos de SyST de la organización;
- 4) la efectividad de los controles operacionales y de otros controles;

b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño, según sea aplicable, para asegurar resultados válidos;

c) los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de SyST;

d) cuándo se debe realizar el seguimiento y la medición;

e) cuándo se deben analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición. La organización debe evaluar el desempeño de SyST y determinar la efectividad del sistema de administración/gestión de SyST.

La organización debe asegurarse de que el equipo de seguimiento y medición se calibra o se verifica según sea aplicable, y se utiliza y mantiene según sea apropiado.

La organización debe conservar la información documentada adecuada: (como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño); sobre el mantenimiento, calibración o verificación de los equipos de medición.

5.4. Normativa internacional ISO 45004

Norma mencionada, donde se habla de la implementación de la Evaluación del desempeño y sus características fundamentales.

Proceso de evaluación del desempeño:

Generalidades: Al implementar el proceso de evaluación del desempeño, la organización debería tener en cuenta:

- a) Sus procesos (planificación, prestación de servicios, logística, formación) pertinentes a su contexto y actividades (Ejemplos: trabajo en altura, permiso de trabajo, evaluación de la exposición);
- b) La eficacia de la gestión de la SST, incluyendo la participación de los trabajadores, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y los controles de riesgos;
- c) Sus suposiciones conscientes o inconscientes sobre la SST que influyen en el comportamiento organizacional.

5.5. La Evaluación de desempeño.

La base del trabajo actual es un modelo de evaluación de desempeño. A continuación, se detalla qué son estas evaluaciones, cómo funcionan, cuál es su utilidad y la forma adecuada de implementarlas.

La Evaluación de desempeño es un proceso o conjunto de procesos que compara el desempeño alcanzado por una organización con los resultados previstos, en cuanto a estos resultados, pueden incluir la mejora continua del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, el logro de los objetivos y el cumplimiento de los requisitos legales, además de otros requisitos.

La importancia de la evaluación de desempeño se encuentra relacionada a poder determinar el grado en que se están logrando los resultados previstos.

Como estimativos de lo que se requiere y eventualmente, se logre alcanzar, se encuentran los siguientes puntos:

- Si la alta dirección demuestra su compromiso y apoyo al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Qué procesos, áreas y actividades están logrando los resultados previstos y cuáles no lo están logrando.

- Los grados de variación en los procesos, áreas y actividades que afectan el desempeño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y las causas de dichas variaciones.
- Si existen las oportunidades o la necesidad de acciones para poder mejorar los procesos, áreas y actividades.

Para lo anterior, es fundamental que las mediciones y la información recopilada sea utilizada para poder obtener mejoras y adecuados lineamientos para el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, basado en el Decreto Supremo 44.

Lo más destacado, en cuanto a su implementación, son los puntos siguientes:

- Identificar áreas de mejora
- Obtener objetivos y criterios a desarrollar
- Permitir tomar decisiones basadas en el análisis del sistema de gestión

Una vez implementado en el sistema, la evaluación de desempeño permite alcanzar los objetivos siguientes:

- Mejorar el rendimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
- Detectar a tiempo las necesidades de abordar las áreas débiles y las áreas con oportunidades de mejora
- Identificar las brechas de la puesta en práctica de la normativa vigente
- Potenciar la toma de decisiones del sistema de gestión con una base metódica y organizada

¿Cuál es su utilidad? Poder establecer un Plan de acción a corto plazo para generar la debida retroalimentación que requiere el sistema de gestión, con base en la normativa vigente, y reforzar las áreas débiles o críticas, de acuerdo con los resultados, análisis y conclusiones, entregando soluciones reales y prácticas a la implementación del sistema.

En síntesis, la evaluación de desempeño es esencial para poder asegurar una gestión eficaz del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo y para contribuir a la eficacia de los procesos, áreas y actividades del sistema de la organización.

5.6. Definiciones del SGSST, según el Decreto Supremo 44.

Para efectos de este reglamento, se entenderá por:

1. Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

2. Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

3. Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

4. Peligro: Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

5. Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

6. Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

7. Riesgo grave e inminente: Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

8. Factor de riesgo: Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y

herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

9. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

10. Violencia o acoso por razón de género: Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

11. Violencia externa: Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

12. Lugares o centros de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

13. Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

14. Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

15. Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

16. Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

17. Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley. En caso de que este reglamento se refiera sin más al "Comité Paritario", se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

18. Departamento de Prevención de Riesgos: Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

19. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

20. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.

21. Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 de este reglamento.

22. Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

23. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

5.7. Exigencias del Decreto Supremo 44 para el SGSST, según la cantidad de personas trabajadoras.

Si existe una empresa con 1-25 personas trabajadoras, las exigencias legales son las siguientes:

- Política de SST
- Condiciones ambientales, psicosociales, ergonómicas y cumplimiento normativo
- Matriz IPER
- Programa de trabajo preventivo

La SUSESO se encarga de elaborar las instrucciones para el O.A.L.

Si existe una empresa sobre 25 personas trabajadoras, las exigencias legales son las siguientes:

- Política SST
- Estructura organizacional para la gestión preventiva

- Diagnóstico, planificación y programación de la actividad preventiva
- Evaluación o Auditoría periódica del desempeño
- Promoción de mejoras continuas o correctivas

Contenido mínimo que debe tener cada elemento del SGSST mencionado anteriormente:

a) Política de Salud y Seguridad en el Trabajo: Debe ser escrita, fechada, firmada por la máxima autoridad y comunicada a todos los trabajadores. Debe incluir el compromiso de prevenir lesiones y enfermedades, cumplir la normativa y fomentar la participación.

b) Evaluación/Diagnóstico: Elaborar una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) que cubra todos los procesos, puestos de trabajo y tareas. Se debe usar la metodología de la guía técnica del ISP y considerar el enfoque de género.

c) Programa de Trabajo preventivo: Debe derivar directamente del diagnóstico. Debe incluir: actividades específicas, responsables, plazos, recursos asignados y mecanismos de seguimiento.

d) Organización preventiva: Definir quién gestiona la prevención (Departamento de Prevención, Encargado o Delegado de SST según corresponda) y asegurar el funcionamiento de los Comités Paritarios si aplica.

e) Información y Formación: Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus labores, medidas preventivas y uso correcto de EPP. Los cursos deben cumplir con duraciones y registros mínimos exigidos por la SUSESO.

f) Participación y Consulta: Establecer canales para que los trabajadores y sus representantes (Comités Paritarios o Delegados) participen activamente en la identificación de riesgos y diseño de medidas.

g) Evaluación de Desempeño: Realizar auditorías internas y evaluar el cumplimiento de indicadores de accidentabilidad y cumplimiento legal de forma permanente.

5.8. Mención de la IPER en el Proyecto

Para la utilización del Nombre Matriz IPER (a veces MIPER/IPER) y sus diversos usos, se menciona a la “Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de trabajo”, del Instituto de Salud Pública (ISP), V3, oficializada mediante la Resolución Exenta E 668/25.

5.9. Marco normativo, fundamento de la Evaluación de desempeño del SGSST del Decreto Supremo 44.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el conjunto de elementos interrelacionados: organización, planificación, implementación, control, evaluación y mejora continua con enfoque de género. Esto fija el alcance del modelo y sus dimensiones de evaluación.

5.10. Dimensiones del modelo, derivadas del D.S. 44:

- Política y liderazgo
- Estructura organizacional y roles (Comité Paritario, Departamento de Prevención de riesgos laborales, representantes de las personas trabajadoras)
- Planificación (Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, además del programa de trabajo)
- Implementación y control (prelación de medidas, gestión de máquinas, equipos, y herramientas motrices, elementos de protección personal, información, formación y capacitación de las personas trabajadoras)
- Medición y evaluación (auditoría de desempeño, cumplimiento del programa)
- Mejora continua y participación de las personas trabajadoras
- Gestión de emergencias y riesgo grave e inminente
- Perspectiva de género y protección de las personas trabajadoras, especialmente sensible

5.11. Consideraciones metodológicas de la Evaluación de desempeño:

Enfoque de sistema: Modelo PDCA (Plan–Do–Check–Act) implícito en planificación, evaluación y mejora.

Validez de la evaluación de riesgos: Alineada con **Guía Técnica del ISP** citada en el Artículo 7 (Métodos validados y criterios definidos por la autoridad competente).

Perspectiva de género y sensibilidad: Integrar desagregación, condiciones diferenciadas y protección específica.

Trazabilidad de evidencias: Obligación de mantener registros y documentación.

Con respecto a las consideraciones metodológicas y el Ciclo mencionado de: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, se enumeran y explican cada uno de los elementos del SGSST del D.S 44, para ver en qué Etapa del Ciclo se encuentran:

Etapa 1: Planificar (Plan)

Definición del marco del sistema y Planificación preventiva

En esta etapa, se encuentran los elementos que definen qué se va a hacer y por qué; Se definen los riesgos, las prioridades, los responsables y las acciones preventivas a ejecutar.

- Elementos del D.S. 44 asociados:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Artículo 22 N°1.
- Estructura organizacional preventiva y los roles: Artículo 22 N°2.
- Identificación de peligros y evaluación de los riesgos (Matriz IPER): Artículo 7.
- Consideración de personas especialmente sensibles y enfoque de género: Artículos 2 N°23, 3 N°2 y 11.
- Planificación y programación de la actividad preventiva: Artículo 22 N°3
- Programa de trabajo preventivo: Artículo 8.

Etapa 2: Hacer (Do)

Definición de la Implementación operativa de las medidas preventivas

Esta etapa corresponde a la ejecución práctica de lo planificado; Las medidas preventivas se aplican efectivamente en los procesos y en el trabajo en terreno.

Elementos del D.S. 44 asociados:

- Implementación de medidas preventivas según prelación: Artículo 9.
- Gestión preventiva de máquinas, equipos y herramientas: Artículo 10.
- Protección de personas especialmente sensibles: Artículo 11.
- Protección colectiva y Uso de EPP: Artículos 12 y 13.
- Información de los riesgos laborales: Artículo 15.
- Capacitación de las personas trabajadoras: Artículo 16.
- Gestión de emergencias y riesgo grave e inminente (Ejecución): Artículos 18 y 19.

Etapa 3: Verificar (Check)

Seguimiento, medición y evaluación del desempeño del sistema

Esta etapa es clave para el Modelo de Evaluación de Desempeño; Se mide si el sistema está funcionando y si las acciones preventivas son eficaces.

Elementos del D.S. 44 asociados:

- Evaluación del cumplimiento del programa preventivo: Artículo 14
- Investigación de accidentes del trabajo, incidentes y enfermedades profesionales: Artículo 71.
- Vigilancia del ambiente y de la salud de las personas trabajadoras: Artículo 67.
- Registros documentales e indicadores de gestión: Artículos 72, 73, 74 y 75
- Evaluación o auditoría periódica del SGSST: Artículo 22 N°4.

Etapa 4: Actuar (Act)

Mejora continua y acciones correctivas

Corresponde a ajustar el sistema según los resultados obtenidos; El sistema se corrige, se fortalece y vuelve a iniciar el ciclo.

Elementos del D.S. 44 asociados:

- Acciones de mejora continua y acciones correctivas: Artículo 14.
- Promoción de mejoras del SGSST: Artículo 22 N°5.
- Revisión y ajuste del programa preventivo: Artículos 8 y 19.
- Prescripción y corrección de medidas preventivas: Artículo 70.

5.12. Estructura del Sistema de Gestión en SST del D.S. 44.

a) Integración de la Gestión preventiva (Párrafo 2, Artículo 4, inciso 2, puntos del 1 al 10)

El modelo debe verificar que la empresa integra la prevención en todos los niveles y cumple con las 10 obligaciones: matriz de riesgos y programa, difusión, información y capacitación, mecanismos de consulta, constitución de estructuras preventivas, denuncias

pertinentes, vigilancia ambiental y de la salud laboral, cumplimiento de las medidas prescritas y registros documentales. Estos ítems serán parte de la lista de chequeo y algunos se transforman en KPI de cumplimiento.

b) Identificación de peligros y Evaluación de los riesgos (Título II, Párrafo 1, Art. 7)

La matriz debe identificar peligros y evaluar riesgos (probabilidad, magnitud; métodos certificados por la guía del ISP), revisión anual o ante cambios/accidentes, y ser informada a las personas trabajadoras, Comité Paritario, Delegado de SST y a los dirigentes sindicales. El modelo contempla indicadores de completitud, vigencia y difusión efectiva de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

c) Programa de trabajo preventivo (Título II, Párrafo 2; Artículos 8 al 10)

Art. 8: Programa dentro de 30 días desde la confección de la matriz; medidas preventivas y correctivas, plazos, responsables, difusión y control de cumplimiento.

Art. 9: Prelación de medidas: eliminar → controlar en la fuente → medidas organizacionales → EPP.

Art. 10: Gestión preventiva en máquinas, equipos y elementos de trabajo (procedimientos de trabajo seguros, operación y mantenimiento, protecciones, capacitación).

El modelo incluye KPI de oportunidad (en un plazo de 30 días), grado de aplicación de la prelación y cobertura de los procedimientos de máquinas.

d) Protección de personas especialmente sensibles y EPP (Artículos 11 y 13)

Art. 11: Medidas específicas, además de la restricción de asignación a puestos de trabajo con riesgo grave.

Art. 13: EPP adecuados, programa de capacitación (≥ 1 hora), procedimiento de uso, mantenimiento, recambio y registro de actividades de capacitación (teóricas/prácticas, asistentes, relatores, resultados y reforzamiento).

e) Evaluación del cumplimiento y mejora continua (Párrafo 3, Art. 14)

Evaluación de al menos una vez al año del programa; eficacia de acciones; medidas de mejora continua. Se implementan KPI de periodicidad y efectividad.

f) Información y formación (Párrafo 4; Artículos 15–16)

Art. 15: Información oportuna de riesgos y procedimientos.

Art. 16: Capacitación de al menos 8 horas cada 2 años; contenidos mínimos (de 7 puntos, abajo); preferentemente en jornada laboral.

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
 2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
 3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
 4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al Seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
 5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
 6. Señalética en los lugares de trabajo.
 7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.
- KPI de cobertura, frecuencia, contenidos y evaluación de aprendizaje.

g) Riesgo grave e inminente y gestión de emergencias (Párrafo 6; Artículos 18 al 19)

Art. 18: Información inmediata; suspensión y evacuación del personal; no perjuicio al trabajador; comunicación a la Dirección del Trabajo.

Art. 19: Plan de gestión/reducción/respuesta; simulacro anual; guías oficiales; revisión cuando surja riesgo grave e inminente.

KPI de activación, simulacros y actualización de planes.

h) Elementos del SGSST (Título III, Párrafo 2; Artículo 22, puntos 1 al 5)

- Política de seguridad y salud en el trabajo.

- Estructura organizacional con roles definidos.
- Diagnóstico y planificación; Programa basado en la Matriz.
- Evaluación y auditoría periódicas.
- Mejora continua.
- Todos serán criterios de evaluación y KPI específicos.

6. Enfoque y diseño del Modelo de Evaluación de Desempeño.

El presente modelo de evaluación del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se fundamenta en el DS N° 44, entendido como un sistema compuesto por una organización, planificación, implementación, control, evaluación y mejora continua, con enfoque de género. El diseño adopta un enfoque PDCA (Plan–Do–Check–Act), entregando funcionamiento a las obligaciones reglamentarias mediante Indicadores clave de rendimiento (KPI) y un instrumento de evaluación con ponderaciones por dimensión.

Con respecto a los Objetivos específicos del Proyecto, se deben realizar de la siguiente manera, según el avance del trabajo:

Diagnosticar el cumplimiento del SGSST: se utiliza una lista de chequeo ponderado por dimensiones (política y estructura; matriz; programa y prelación; máquinas/equipos; información y capacitación; EPP y protección especial; emergencias; evaluación y mejora; registros e indicadores).

Recopilar información sobre KPI: la planilla Excel adjunta, estructura el levantamiento de los datos, las fuentes, la periodicidad y las evidencias, incluyendo los indicadores obligatorios y desagregación por género.

Proponer KPI adecuados: los 23 KPI se alinean con los artículos citados, incorporando metas sugeridas y un semáforo de cumplimiento.

7. Ley 16.744 (Artículos. 65, 66 y 66 bis)

Artículo 65: Obligación de adoptar medidas preventivas por parte de la entidad empleadora.

Artículo 66: Creación y funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 66 bis: Coordinación preventiva (de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) en faenas con subcontratación.

8. Integración Normativa Nacional e Internacionales: ISO 45001 e ISO 45004.

Normativa chilena: Cumplimiento legal mínimo.

ISO 45001: Enfoque sistemático y certificable.

ISO 45004: El propósito de este documento es ayudar a las organizaciones a dar seguimiento, medición, análisis y evaluación eficaz del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

9. Implementación del Modelo de Evaluación de Desempeño del SGSST del D.S. 44.

La implementación de un Modelo de evaluación de desempeño en la Gestión preventiva de los riesgos laborales, para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, requiere de un conjunto de actividades estratégicas y operativas que garanticen el cumplimiento normativo, la mejora continua y la integración con estándares internacionales. Este plan se fundamenta en la normativa chilena vigente: Decreto Supremo N°44, la Ley N°16.744 (Artículos 65, 66 y 66 bis), así como en los lineamientos establecidos por la Norma ISO 45001:2018, particularmente en lo relativo a la Evaluación del desempeño (Ver Capítulo 9 del Cuerpo legal internacional), además de la Norma ISO 45004:2024, Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Directrices sobre la evaluación de desempeño.

10. Actividades de Diagnóstico, Implementación y Criterios del Modelo de Evaluación de Desempeño:

10.1. Diagnóstico inicial

Revisión documental y bibliográfica: Revisar, analizar y extraer los elementos necesarios para verificar el cumplimiento del DS N°44, complementados con la Ley 16.744.

Identificación de brechas: Comparar la situación actual (normativa chilena) con los requisitos de la ISO 45001 (Especialmente el Capítulo 9 sobre Evaluación del desempeño), y las indicaciones de la ISO 45004.

10.2. Establecer criterios de desempeño:

- Basados en la normativa nacional, además de la normativa internacional ISO 45.001:2018 y la ISO 45004:2024

10.3. Implementación del Sistema

Capacitación en:

- Normativa chilena y Requisitos de la normativa ISO 45.001 y la ISO 45004.
- Uso y aplicación del Modelo de evaluación.

10.4. Integración con el SGSST:

- Incorporar el Modelo en los procesos existentes.
- Asegurar la trazabilidad y Registro de datos.

10.5. Evaluación y Mejora continua

Auditorías internas periódicas:

- Verificar cumplimiento legal y desempeño preventivo.

Revisión por la dirección:

- Analizar los resultados y definir las acciones correctivas.

Actualización del Modelo:

- Ajustar indicadores según cambios normativos o resultados obtenidos.

CAPÍTULO II: PROPUESTA DE LOS KPI APLICADOS EN EL PROYECTO

Nota: Se agrega el archivo para el Trabajo de título (planilla) denominado: “KPI Unificado Integral DS 44”, para la comprensión aplicada del Trabajo de título.

II.1. KPI Principales del SGSST del DS 44

1) KPI Política y estructura vigente y difundida

Objetivo: Verificar la existencia, vigencia y adecuada difusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad empleadora, como elemento fundamental del SGSST, exigido por el Decreto Supremo N°44.

La aplicación permite asegurar que la organización cuenta con un compromiso formal de la alta dirección respecto de la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de la normativa vigente y la mejora continua de la gestión preventiva.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI: Se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Documento formal de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado y firmado por el representante legal de la entidad empleadora.
- Evidencias de difusión efectiva de la política en los lugares de trabajo, tales como:
 - ✓ Exhibición en áreas visibles.
 - ✓ Envío por medios electrónicos.
 - ✓ Inclusión en procesos de inducción.
 - ✓ Registros de comunicación interna o capacitaciones.

Estas evidencias constituyen la base objetiva para verificar que la política no solo existe, sino que es conocida por las personas trabajadoras.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, o cada vez que se produzcan cambios relevantes en la organización, en la normativa vigente o en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se recomienda su verificación al inicio de la implementación del sistema y como parte de las evaluaciones periódicas del desempeño del SGSST.

Fórmula: $(\text{Existencia de política aprobada} + \text{la evidencia de la difusión en lugares de trabajo}/2) \times 100 (\%)$; Umbral: 100% (ambas condiciones).

2) KPI Cobertura de estructuras preventivas

Definición y alcance del indicador: Este indicador mide el grado de cumplimiento en la constitución de las estructuras preventivas exigidas por la normativa vigente, de acuerdo con las características y tamaño de cada unidad o centro de trabajo. Para efectos de este KPI, se consideran como estructuras preventivas exigibles las siguientes:

- ✓ **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, en aquellas unidades o centros de trabajo que cuenten con más de 25 personas trabajadoras, conforme a la exigibilidad normativa.
- ✓ **Delegado o Delegada de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en aquellas unidades donde la normativa lo establezca como mecanismo de participación preventiva ante la inexistencia de Comité Paritario.
- ✓ **Departamento de Prevención de Riesgos Laborales**, cuando la magnitud, complejidad o dotación de la organización así lo exija conforme a las disposiciones del Decreto Supremo N.º 44.

La exigibilidad de cada estructura se determina en función del número de personas trabajadoras, la organización del trabajo y los criterios establecidos en la normativa aplicable, no considerándose aquellas estructuras que no correspondan legalmente a la realidad evaluada.

Objetivo: verificar el grado de cumplimiento de la entidad empleadora respecto de la constitución y funcionamiento de las estructuras preventivas exigidas por el Decreto Supremo N°44, de acuerdo con la cantidad de personas trabajadoras y las características de la organización.

La aplicación de este KPI permite evaluar si la entidad empleadora ha implementado adecuadamente los órganos de participación y gestión preventiva necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la representación, participación y supervisión permanente de la gestión preventiva.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros documentales:

- Antecedentes oficiales sobre la dotación de personas trabajadoras de la entidad empleadora.
- Actas de Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando corresponda.
- Registro del Comité Paritario ante la Dirección del Trabajo, conforme a la normativa vigente.
- Antecedentes de designación y funcionamiento del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los casos aplicables.
- Documentación de respaldo del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la designación del experto responsable, cuando la normativa lo exija.

Esta información permite verificar de manera objetiva si la entidad empleadora ha dado cumplimiento a la exigibilidad normativa de cada estructura preventiva.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que se produzcan cambios en la dotación de personal que modifiquen la exigibilidad normativa de alguna de las estructuras preventivas. Asimismo, se recomienda verificar este indicador al inicio de la implementación del SGSST y como parte de las evaluaciones periódicas de desempeño del sistema.

Fórmula: $\frac{\text{N}^\circ \text{ estructuras exigibles constituidas (Comité, Delegado de SST, Departamento de PRL)}}{\text{Número de estructuras constituidas}} \times 100\%$;

Meta: 100%.

3) KPI Rol y responsabilidades definidos

Objetivo: verificar que los roles y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentren claramente definidos, formalizados y comunicados dentro de la estructura organizacional de la entidad empleadora. Su aplicación permite asegurar que cada actor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —alta dirección, línea de mando, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y personas trabajadoras— conoce sus funciones y responsabilidades específicas, condición indispensable para una gestión preventiva eficaz y coordinada.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere disponer de los siguientes antecedentes y registros:

- Organigrama organizacional y preventivo que identifique claramente los niveles jerárquicos y las relaciones funcionales en materia de SST.
- Descripciones de cargo o perfiles de puesto que incluyan responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo.
- Documentos formales que detallen las funciones del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos y de los demás responsables preventivos.
- Evidencias de difusión interna de roles y responsabilidades, tales como inducciones, instrucciones internas, reglamentos o procedimientos.

Esta información constituye la evidencia objetiva necesaria para verificar que los roles preventivos no solo existen, sino que están definidos y son conocidos por las personas involucradas.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que se produzcan modificaciones relevantes en la estructura organizacional, en la dotación de personal o en las responsabilidades asignadas dentro del SGSST. Asimismo, se recomienda su revisión como parte de los procesos de mejora continua y evaluación del desempeño del sistema.

Evidencia: organigrama preventivo, descripciones de rol, interacción (Comité Paritario; Departamento de PRL; Representantes de las personas trabajadoras).

Meta: 100% de roles formalizados.

4) KPI Matriz de Identificación de peligros y Evaluación de riesgos

Objetivo: Evaluar el grado de cobertura de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos respecto del total de los puestos de trabajo existentes en la entidad empleadora. Su aplicación permite verificar que todos los puestos han sido analizados desde una perspectiva preventiva, constituyendo la base técnica y metodológica para la planificación del programa de trabajo preventivo y la adopción de medidas de control conforme al Decreto Supremo N°44.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI: Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes:

- Listado actualizado de los puestos de trabajo existentes en la organización, incluyendo aquellos de carácter operativo, administrativo y de terreno.
- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos asociada a cada puesto de trabajo, elaborada conforme a las metodologías validadas por la autoridad competente.
- Registros que acrediten la vigencia y revisión de la matriz, así como la consideración del enfoque de género y de personas trabajadoras especialmente sensibles, cuando corresponda.

Estos antecedentes permiten comprobar de manera objetiva, que la evaluación de riesgos cubre efectivamente la totalidad de los puestos existentes y no se limita a un grupo parcial de actividades o tareas.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse al menos una vez al año, de acuerdo con la exigencia normativa, y adicionalmente cada vez que:

- Se incorporen nuevos puestos de trabajo
- Se produzcan cambios relevantes en los procesos, condiciones o tecnologías utilizadas
- Ocurra un accidente del trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional
- Se genere una situación de riesgo grave e inminente.

KPI Cobertura de la matriz por puestos

Fórmula: N° puestos trabajo con Matriz vigente/ N° total de puestos \times 100 (%); Meta: 100%.

5) KPI Vigencia de la Matriz

Objetivo: Verificar que la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se encuentre vigente, actualizada y revisada conforme a los plazos y situaciones definidas por el Decreto Supremo N°44. Su aplicación permite asegurar que la evaluación de riesgos refleja las condiciones reales y actuales de trabajo, evitando que la gestión preventiva se base en información obsoleta o desactualizada, lo que podría comprometer la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Matrices IPER vigentes, con fecha de elaboración y de última revisión claramente identificables.
- Registros que acrediten la revisión anual de la matriz, o su actualización en caso de:
 - Cambios en los procesos, tecnologías o condiciones de trabajo
 - Ocurrencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales
 - Detección de nuevos peligros
 - Situaciones de riesgo grave e inminente.
- Evidencias de participación de la línea de mando, Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos en el proceso de revisión, cuando corresponda.

Estos antecedentes permiten verificar que la matriz se mantiene actualizada y alineada con la realidad operativa de la organización.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, sin perjuicio de mediciones adicionales cada vez que se produzcan las situaciones que obligan normativamente a la revisión de la matriz IPER. Se recomienda además su verificación como parte de auditorías internas, evaluaciones periódicas del desempeño del sistema y procesos de mejora continua

Fórmula: N° matrices revisadas en ≤ 12 meses o tras eventos detonantes / N° matrices totales $\times 100$ (%); Meta: 100%.

6) KPI Difusión de la Matriz

Objetivo: Verificar que la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos haya sido efectivamente difundida a las personas trabajadoras y a las instancias preventivas correspondientes, de conformidad con lo exigido por el D.S. 44. Su aplicación permite asegurar que la información sobre los peligros presentes, los riesgos evaluados y las medidas preventivas definidas sea conocida y comprendida por quienes están expuestos a dichos riesgos, fortaleciendo la prevención desde el punto de vista informativo y participativo.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y evidencias:

- Registros que acrediten la difusión de la Matriz IPER a:
 - Las personas trabajadoras.
 - Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
 - Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Representantes de las personas trabajadoras, cuando corresponda.
- Evidencias de difusión tales como:
 - Charlas o capacitaciones informativas.
 - Actas de reuniones.
 - Registros de inducción.
 - Correos electrónicos institucionales.
 - Publicaciones en lugares visibles del centro de trabajo.
- Verificación de que la información entregada sea accesible, clara y acorde a los riesgos reales del puesto de trabajo.

Estos antecedentes permiten comprobar que la matriz no es un documento exclusivamente técnico, sino una herramienta preventiva activa y conocida por las personas involucradas.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que se efectúe una actualización de la Matriz IPER producto de:

- Cambios en procesos o condiciones de trabajo.
- Incorporación de nuevos puestos.
- Ocurrencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- Situaciones de riesgo grave e inminente.

Se recomienda asimismo verificar su cumplimiento durante los procesos de inducción, capacitaciones periódicas y evaluaciones del desempeño del sistema.

Fórmula: $\text{N}^\circ \text{ de personas trabajadoras informadas de la Matriz IPER; Comité Paritario; Delegado de SST; Representantes} / \text{N}^\circ \text{ personas totales} \times 100 (\%); \text{Meta: } 100\%.$

7) KPI Oportunidad del Programa de trabajo preventivo

Objetivo: Verificar que el Programa de Trabajo Preventivo haya sido elaborado y aprobado dentro del plazo máximo establecido por el Decreto Supremo N°44, contado desde la confección o actualización de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER). Su aplicación permite evaluar la capacidad de respuesta de la entidad empleadora frente a los riesgos identificados, asegurando que la planificación de las medidas preventivas no se retrase injustificadamente, lo que podría exponer a las personas trabajadoras a riesgos no controlados.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes documentales:

- Matriz IPER con fecha clara de la elaboración o de la última actualización.
- Programa de Trabajo Preventivo, que indique:
 - ✓ Fecha de elaboración y aprobación.
 - ✓ Medidas preventivas y correctivas definidas.
 - ✓ Plazos y responsables de ejecución.
- Evidencia de aprobación del Programa por el representante legal de la entidad empleadora.
- Registros de difusión del programa a las instancias preventivas correspondientes (Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, personas trabajadoras).

Estos antecedentes permiten verificar objetivamente si el programa fue elaborado dentro del plazo de 30 días corridos, exigido por la normativa.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse cada vez que se elabore o actualice una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, ya que el plazo del programa depende directamente de dicho evento. Asimismo, se recomienda su revisión como parte de las evaluaciones periódicas del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fórmula: N° programas aprobados \leq 30 días desde matriz / N° matrices actualizadas \times 100 (%); Meta: 100%.

8) KPI Cumplimiento del Programa de trabajo preventivo

Objetivo: Evaluar el grado de ejecución y cumplimiento efectivo del Programa de Trabajo Preventivo definido por la entidad empleadora, en función de las medidas, actividades, plazos y responsables establecidos. Su aplicación permite determinar si las acciones preventivas planificadas a partir de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se llevan a cabo de manera real y sistemática, contribuyendo directamente a la reducción de los riesgos laborales y al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Programa de Trabajo Preventivo vigente, donde se identifiquen claramente:
 - Las actividades preventivas definidas.
 - Los plazos de ejecución.
 - Los responsables asignados.
- Registros de ejecución de actividades, tales como:
 - Actas de reuniones.
 - Registros de capacitación.
 - Informes de inspecciones.
 - Comprobantes de implementación de medidas organizacionales o técnicas.
- Evidencias de seguimiento y control del programa, que permitan verificar cuáles actividades han sido ejecutadas y cuáles se encuentran pendientes o atrasadas.

Estos antecedentes permiten comprobar de forma objetiva el nivel real de cumplimiento del programa y no solo su existencia documental.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse de manera periódica, preferentemente:

- Trimestral, para fines de seguimiento y control operativo, y
- Anual, como parte de la evaluación global del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se recomienda su revisión cada vez que se actualice el Programa de Trabajo Preventivo o se produzcan eventos relevantes, como accidentes del trabajo o situaciones de riesgo grave.

Fórmula: $\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas} \times 100 (\%)$; Meta: 100% trimestral; 100% anual.

9) KPI Aplicación de la Prelación de medidas preventivas

Objetivo: Evaluar el grado de aplicación efectiva del principio de prelación de las medidas preventivas en la gestión de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N°44. Su aplicación permite verificar que la entidad empleadora prioriza las medidas de control más eficaces (Como la eliminación del riesgo o el control en la fuente) por sobre aquellas de menor jerarquía, como las medidas administrativas o el uso de elementos de protección personal, contribuyendo así a una protección más efectiva de la vida, salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, donde se identifiquen los riesgos evaluados y su nivel de criticidad.
- Programa de Trabajo Preventivo, que detalle las medidas preventivas y correctivas asociadas a cada riesgo identificado.
- Registros que permitan identificar el tipo de medida aplicada, tales como:
 - Eliminación del riesgo.
 - Control del riesgo en la fuente.
 - Medidas organizacionales o administrativas.
 - Uso de elementos de protección personal (EPP).
- Evidencias de implementación efectiva de las medidas, como informes técnicos, registros de modificaciones de procesos, mejoras de ingeniería, procedimientos de trabajo seguro o entrega de EPP.

Esta información permite analizar si las medidas adoptadas respetan el orden jerárquico de la prelación establecida en la normativa.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que:

- Se evalúen riesgos considerados altos, graves o críticos.
- Se modifiquen procesos, equipos o condiciones de trabajo.

- Se actualice el Programa de Trabajo preventivo.
- Se produzcan accidentes del trabajo o incidentes relevantes.

Asimismo, se recomienda su revisión durante evaluaciones internas del desempeño del SGSST.

Fórmula: Aplicación de medidas de prelación / Acciones totales en riesgos críticos * 100;

Meta: 100%.

10) KPI Procedimientos seguros de máquinas y equipos

Objetivo: Verificar que las máquinas, equipos y herramientas motrices que representan riesgos significativos cuenten con procedimientos de trabajo seguro formalizados, implementados y conocidos por las personas trabajadoras. Su aplicación permite evaluar si la entidad empleadora ha adoptado medidas preventivas específicas para controlar los riesgos derivados del uso de estos equipos, evitando accidentes graves asociados a atrapamientos, cortes, amputaciones u otros eventos de alta severidad

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Listado de máquinas, equipos y herramientas motrices críticas, identificadas a partir de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Procedimientos de Trabajo Seguro o Procedimientos Operativos Estándar asociados a cada equipo crítico, que incluyan, al menos:
 - Operación segura.
 - Mantenimiento y revisión.
 - Medidas de bloqueo y control.
 - Uso de protecciones colectivas y resguardos.
- Registros que acrediten la capacitación e instrucción de las personas trabajadoras autorizadas para operar dichos equipos.

- Evidencias de control y supervisión del cumplimiento de los procedimientos, tales como inspecciones, observaciones o registros de mantención.

Esta información permite verificar que la gestión preventiva no se limita a aspectos generales, sino que aborda de forma específica los riesgos mecánicos más críticos.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que:

- Se incorporen nuevas máquinas o equipos.
- Se modifiquen las condiciones de operación o mantención.
- Se produzcan accidentes o incidentes asociados al Uso de equipos motrices.
- Se actualice la Matriz IPER o el Programa de Trabajo Preventivo.

Asimismo, se recomienda su revisión periódica como parte de inspecciones internas y evaluaciones del desempeño del sistema.

Fórmula: $\text{N}^\circ \text{ equipos críticos con procedimiento de operación, mantención, protecciones + capacitación} / \text{N}^\circ \text{ equipos críticos} \times 100 (\%); \text{Meta: } 100\%.$

11) KPI Información previa al inicio y capacitación (IRL)

Objetivo: Verificar que las personas trabajadoras reciban información clara, oportuna y suficiente sobre los riesgos laborales asociados a sus tareas antes de iniciar sus labores, así como sobre las medidas preventivas y procedimientos de trabajo adecuados. Su aplicación permite asegurar que las personas ingresan a sus funciones con un conocimiento básico de los peligros presentes y de las medidas de control definidas por la entidad empleadora, fortaleciendo la prevención desde el primer momento de la actividad laboral.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Registros de inducción o información inicial, entregada antes del inicio de las labores, que incluyan:

- Identificación de los riesgos del puesto de trabajo.
 - Medidas preventivas asociadas.
 - Procedimientos de trabajo seguro.
 - Uso correcto de equipos y elementos de protección personal.
- Evidencias documentales tales como:
 - Listas de asistencia firmadas.
 - Registros digitales de inducción.
 - Presentaciones, instructivos o material informativo utilizado.
 - Actas de charlas de seguridad o reuniones de inicio de faena.
 - Antecedentes que acrediten que la información fue entregada previo al inicio efectivo de las labores, especialmente en el caso de trabajadores nuevos, reasignaciones de puesto o cambios en los procesos.

Estos antecedentes permiten verificar que la obligación de informar se cumple de manera preventiva y no reactiva.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse de manera permanente, evaluándose principalmente:

- Al ingreso de nuevas personas trabajadoras,
- Cuando se produzcan cambios de puesto, procesos o condiciones de trabajo,
- Al inicio de nuevas faenas o proyectos,
- De forma consolidada con una evaluación anual como parte del desempeño del SGSST.

Fórmula: N° Personas trabajadoras informadas / Nuevos ingresos * 100; Meta: 100%.

12) KPI Capacitación periódica en SST

Objetivo: Verificar que las personas trabajadoras reciban capacitación periódica y sistemática en seguridad y salud en el trabajo, conforme a los contenidos, duración mínima y periodicidad exigidos por el Decreto Supremo N°44. Su aplicación permite evaluar si la entidad empleadora desarrolla competencias preventivas en las personas

trabajadoras, fortaleciendo la conciencia del riesgo, el autocuidado y la correcta aplicación de las medidas preventivas en las tareas habituales.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Programa de capacitación preventiva, alineado con el Programa de Trabajo Preventivo.
- Registros de capacitación que acrediten:
 - Duración mínima de 8 horas por persona trabajadora.
 - Cumplimiento de la periodicidad máxima de 2 años.
 - Desarrollo preferente dentro de la jornada laboral.
- Evidencias documentales tales como:
 - Listas de asistencia.
 - Contenidos impartidos.
 - Nombre y calidad del relator.
 - Evaluaciones de aprendizaje teóricas y/o prácticas.
- Antecedentes que acrediten que los contenidos mínimos exigidos por la normativa fueron abordados, tales como:
 - Riesgos presentes en el lugar de trabajo.
 - Efectos en la salud.
 - Medidas preventivas.
 - Prestaciones del seguro de la Ley N°16.744.
 - Gestión de emergencias.
 - Señalética.
 - Prevención de riesgos de incendio.

Esta información permite verificar que la capacitación no solo se realiza, sino que cumple con los estándares normativos establecidos.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual a nivel de control, considerando que la obligación normativa exige capacitación al menos cada dos años por persona trabajadora. Asimismo, debe evaluarse cada vez que se incorporen nuevas personas trabajadoras, se modifiquen procesos, se introduzcan nuevos riesgos o se produzcan accidentes relevantes que evidencien brechas de conocimiento.

Fórmula: N° personas capacitadas (≥ 8 horas, contenidos mínimos) en ≤ 24 meses / N° personas obligadas $\times 100$ (%); Meta: 100%.

13) KPI Calidad y Evaluación de la capacitación en SST

Objetivo: Evaluar la calidad y efectividad de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, verificando que estas no solo hayan sido impartidas, sino que hayan generado una comprensión adecuada de los riesgos laborales, de las medidas preventivas y de los procedimientos de trabajo seguro por parte de las personas trabajadoras. Su aplicación permite medir el impacto real del proceso formativo, asegurando que la capacitación contribuya efectivamente al mejor desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la reducción de conductas y condiciones inseguras.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Registros de capacitación que incluyan:
 - Contenidos impartidos.
 - Metodología utilizada (teórica, práctica o mixta).
 - Identificación del relator.
 - Duración efectiva de la capacitación.
- Evaluaciones de aprendizaje, tales como:
 - Pruebas teóricas.
 - Evaluaciones prácticas.
 - Observaciones conductuales en terreno.
 - Listas de verificación o chequeos de comprensión.

- Resultados de las evaluaciones, que permitan determinar:
 - Nivel de aprobación.
 - Brechas de conocimiento detectadas.
 - Necesidad de actividades de reforzamiento.

- Registros de capacitaciones de reforzo, cuando los resultados así lo indiquen.

Estos antecedentes permiten verificar que la capacitación fue evaluada, retroalimentada y mejorada, alineándose con los principios de gestión del desempeño.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse cada vez que se ejecute una actividad de capacitación, considerando la evaluación inmediata del aprendizaje.

Adicionalmente, se recomienda consolidar los resultados de forma anual, para analizar tendencias, identificar áreas críticas y definir acciones de mejora en el Programa de Capacitación del SGSST.

Evidencia: evaluación de aprendizaje, metodología, registro de asistentes, relatores teórico y práctico, reforzo anual donde se aplique; Meta: 100% aprobación; 100% registros completos.

14) KPI EPP Adecuados y Protección especial (Artículos 11 al 13)

Objetivo: Verificar que los Elementos de Protección Personal entregados a las personas trabajadoras sean adecuados a los riesgos existentes, se encuentren certificados, sean correctamente utilizados y cuenten con un programa de gestión asociado, conforme a lo establecido por el D.S. 44. Su aplicación permite asegurar que el EPP actúe como una barrera efectiva frente a los riesgos residuales, una vez aplicadas las medidas preventivas de mayor jerarquía, contribuyendo a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Listado de puestos de trabajo que requieren de EPP, definido a partir de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Especificación técnica de los EPP entregados, verificando que:
 - Sean adecuados al riesgo identificado,
 - Cuenten con certificación vigente o registro ante el Instituto de Salud Pública, según corresponda.
- Procedimiento de gestión de EPP, que considere:
 - Criterios de selección.
 - Entrega y reposición.
 - Mantenimiento y almacenamiento.
 - Eliminación o recambio.
- Registros de capacitación e instrucción a las personas trabajadoras sobre:
 - Uso correcto.
 - Limitaciones de los EPP.
 - Limpieza y mantenimiento.
- Evidencias de entrega formal de los EPP, tales como actas, registros firmados o sistemas electrónicos.

Estos antecedentes permiten verificar que el uso del EPP no es improvisado ni genérico, sino técnicamente justificado y gestionado de manera sistemática.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que:

- Se identifiquen nuevos riesgos o se modifiquen los existentes.
- Se incorporen nuevos EPP o se cambien los modelos utilizados.
- Se produzcan accidentes o incidentes relacionados con fallas en la protección personal.
- Se renueve la capacitación asociada al uso de EPP.

Asimismo, se recomienda su seguimiento frecuente mediante inspecciones y observaciones preventivas en terreno.

Fórmula: N° puestos con EPP certificados/registrados ISP + procedimiento de uso, mantenimiento y recambio de los EPP + capacitación $\geq 1h$ / N° puestos que requieren EPP \times 100 (%); Meta: 100%.

15) KPI Protección de las personas especialmente sensibles

Objetivo: Verificar que la entidad empleadora identifique adecuadamente a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales y aplique medidas de protección específicas y eficaces, conforme a lo establecido por el D.S. 44. Su aplicación permite asegurar que las condiciones personales, biológicas o de salud de estas personas sean consideradas en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la planificación de las medidas preventivas, garantizando un nivel de protección adecuado y evitando la exposición a riesgos que puedan afectar gravemente su vida o salud.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Procedimientos internos para la identificación de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, considerando lo definido en la normativa (personas con discapacidad, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, adolescentes, personas adultas mayores u otras condiciones análogas conocidas por la entidad empleadora).
- Registros que acrediten la consideración de estas personas en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, incluyendo ajustes en la evaluación y control de riesgos.
- Evidencias de la implementación de medidas preventivas específicas, tales como:
 - Adecuación o adaptación del puesto de trabajo.
 - Reasignación de tareas.
 - Restricciones de exposición a riesgos graves o inminentes.
 - Medidas organizacionales adicionales.

- Antecedentes que acrediten que dichas medidas se aplican sin detrimento de las condiciones laborales o remuneracionales de la persona trabajadora protegida, conforme a la normativa vigente.

Estos antecedentes permiten verificar que la protección de las personas especialmente sensibles es real, efectiva y no discriminatoria.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse de manera permanente, considerando que la condición de especial sensibilidad puede surgir en cualquier momento de la relación laboral. Asimismo, se recomienda una evaluación anual consolidada, y revisiones adicionales cada vez que:

- Se identifiquen nuevas personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Se modifiquen las condiciones de trabajo o los riesgos existentes.
- Se produzcan situaciones de riesgo grave e inminente.

Fórmula: $\text{N}^\circ \text{ casos con medidas específicas/traslado de puesto de trabajo y sin detrimento remuneracional} / \text{N}^\circ \text{ casos identificados} \times 100 (\%)$; Meta: 100%.

16) KPI Activación ante riesgo grave e inminente, emergencias

Objetivo: Evaluar la capacidad de la entidad empleadora para identificar, comunicar y gestionar adecuadamente situaciones de riesgo grave e inminente, así como para implementar una respuesta eficaz frente a emergencias, catástrofes o desastres en los lugares de trabajo. Su aplicación permite verificar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla procedimientos claros de actuación, suspensión de labores, evacuación y protección de las personas trabajadoras, priorizando la vida y la salud por sobre cualquier otra consideración operativa.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Procedimientos formales para la gestión del riesgo grave e inminente, que incluyan:

- Identificación de situaciones de riesgo.
 - Mecanismos de información inmediata a las personas trabajadoras.
 - Suspensión de las labores y evacuación cuando corresponda.
 - Comunicación a la autoridad competente.
- Planes de gestión, reducción y respuesta ante emergencias, catástrofes o desastres, que consideren:
 - Identificación de riesgos internos y externos.
 - Rutas de evacuación y puntos de encuentro.
 - Roles y responsabilidades ante emergencias.
 - Registros de simulacros de emergencia, realizados al menos una vez al año, incluyendo actas, listas de asistencia y evaluaciones del ejercicio.
 - Evidencias de difusión y capacitación sobre los procedimientos de emergencia a las personas trabajadoras.
 - Registros de revisión y actualización de los planes tras eventos reales o cambios significativos en los riesgos.

Estos antecedentes permiten verificar que la gestión de emergencias no es solo documental, sino efectivamente conocida y aplicada en la organización.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, considerando:

- La revisión del plan de emergencias.
- La ejecución de al menos un simulacro anual.
- La verificación del funcionamiento de los procedimientos de riesgo grave e inminente.

Adicionalmente, debe evaluarse cada vez que:

- Se produzca una emergencia real,
- Ocurra una situación de riesgo grave e inminente,
- Se modifiquen las condiciones del lugar de trabajo o los riesgos asociados.

Evidencia: tiempos de información, suspensión y evacuación, comunicación a quienes corresponda, documentación del evento; Meta: Cumplimiento total de protocolo en 100% de casos.

17) KPI Simulacro anual de emergencias

Objetivo: Verificar la realización efectiva de al menos un simulacro anual de emergencias en cada centro de trabajo, conforme a lo exigido por la normativa vigente, con el propósito de evaluar la preparación de la organización frente a situaciones de emergencia.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta medición de este indicador se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Listado actualizado de centros o unidades de trabajo obligados a realizar simulacros.
- Plan de Emergencias vigente para cada centro.
- Programación anual de simulacros.
- Informes de simulacro que incluyan:
 - Fecha y tipo de simulacro realizado.
 - Escenario simulado.
 - Participación de brigadas, Comité Paritario y jefaturas.
 - Evaluación del desempeño observado.
 - Brechas detectadas y acciones de mejora.
- Registros de difusión y participación de las personas trabajadoras.

Estos antecedentes permiten verificar que el simulacro fue efectivamente ejecutado y evaluado, y que sus resultados alimentan el proceso de mejora continua.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, considerando la ejecución de al menos un simulacro por centro de trabajo durante el período evaluado.

Fórmula: N° centros con simulacro anual realizado / N° centros \times 100 (%); Meta: 100%.

18) KPI Actualización del Plan de emergencias

Objetivo: Verificar que los Planes de Emergencias sean actualizados oportunamente cada vez que se produzcan cambios relevantes en los riesgos, en la infraestructura, en los procesos de trabajo o tras la ocurrencia de emergencias reales o simuladas.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este indicador se requiere contar con los siguientes registros:

- Identificación de planes de emergencia vigentes por centro o unidad.
- Registros de cambios en riesgos, procesos, instalaciones o dotación.
- Informes de emergencias reales o simulacros que recomienden ajustes al plan.
- Versiones actualizadas del Plan de Emergencias, que evidencien:
 - Fecha de revisión y actualización.
 - Motivo de la actualización.
 - Cambios realizados.
- Actas de validación o aprobación de las modificaciones introducidas.
- Registros de difusión del plan actualizado a las personas trabajadoras involucradas.

Estos antecedentes permiten verificar que el plan ha sido revisado y ajustado de manera técnica y documentada.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse cada vez que exista un cambio de riesgo, un evento relevante o un simulacro que lo amerite, consolidando el resultado de forma anual para efectos de evaluación del sistema de gestión.

Fórmula: N° planes revisados tras cambio de riesgo o evento / N° planes afectados \times 100 (%); Meta: 100%.

19) KPI Evaluación de Auditoría y mejora del programa

Objetivo: Verificar la realización de la evaluación anual del programa preventivo, incluyendo procesos de revisión interna o auditoría, con el fin de analizar el grado de cumplimiento de las actividades planificadas, la eficacia de las medidas implementadas y la identificación de oportunidades de mejora.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este indicador se requiere contar con los siguientes antecedentes:

- Programa preventivo anual vigente.
- Informes de evaluación o auditoría del programa, que incluyan:
 - Grado de cumplimiento de actividades planificadas.
 - Análisis de resultados de los KPI del sistema.
 - Identificación de desviaciones y brechas.
 - Propuestas de acciones de mejora.
- Actas del Comité Paritario o instancias de revisión donde se analicen los resultados.
- Registros de aprobación del programa actualizado o ajustado para el período siguiente.

Estos antecedentes permiten evidenciar que la evaluación del programa se realiza de manera formal, documentada y con enfoque de mejora continua.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, en concordancia con el ciclo de planificación, ejecución, evaluación y mejora del programa preventivo.

Fórmula: N° evaluaciones anuales realizadas / N° evaluaciones programadas \times 100 (%);

Meta: 100%.

20) KPI Eficacia de las acciones implementadas del Programa de trabajo

Objetivo: Evaluar periódicamente la eficacia del Programa de Trabajo Preventivo, verificando si las acciones preventivas y correctivas implementadas han permitido reducir efectivamente los riesgos laborales y mejorar el desempeño del SGSST. Su aplicación permite determinar si el sistema cumple con el principio de mejora continua, identificando brechas, debilidades y oportunidades de mejora, y sustentando la toma de decisiones preventivas basadas en resultados medibles y verificables.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este KPI se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Programa de Trabajo Preventivo vigente, con el detalle de las acciones implementadas.
- Resultados de la evaluación anual del cumplimiento del programa, incluyendo:
 - Porcentaje de actividades ejecutadas.
 - Análisis de retrasos o incumplimientos.
 - Causas identificadas.
- Evidencias que permitan evaluar la eficacia de las acciones preventivas, tales como:
 - Reducción del nivel de riesgo (Alto a Medio, Medio a Bajo).
 - Disminución de incidentes, accidentes o enfermedades profesionales asociadas.
 - Mejoras observadas en condiciones o prácticas de trabajo.
- Informes de evaluación elaborados por el Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario u otras instancias preventivas.
- Registros de decisiones adoptadas como resultado de la evaluación, tales como redefinición de medidas, ajustes del programa o incorporación de nuevas acciones preventivas.

Estos antecedentes permiten verificar que la evaluación no es solo declarativa, sino que genera retroalimentación y mejoras concretas en la gestión preventiva.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse al menos una vez al año, conforme a la exigencia normativa, como parte de la evaluación global del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, se recomienda realizar evaluaciones parciales cuando:

- Se produzcan accidentes graves o fatales.
- Se detecten fallas relevantes en la gestión preventiva.
- Se introduzcan cambios significativos en los procesos o riesgos existentes.

Fórmula: % acciones que lograron reducir el nivel de riesgo (Por ejemplo: de Alto/Grave a Medio/Bajo) / % acciones ejecutadas × 100 (%); Meta: 100% eficacia en riesgos críticos.

21) KPI Cierre de hallazgos y mejora continua

Objetivo: Medir el grado de eficacia del sistema de gestión en el cierre oportuno de los hallazgos detectados a través de auditorías, evaluaciones internas, inspecciones de seguridad u otros procesos de revisión del SGSST. Su propósito es asegurar que las desviaciones, no conformidades y oportunidades de mejora sean corregidas dentro de los plazos definidos, fortaleciendo la mejora continua del sistema preventivo.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta aplicación de este indicador se requiere contar con los siguientes antecedentes y registros:

- Registro de hallazgos provenientes de:
 - Auditorías internas o externas.
 - Evaluaciones del programa preventivo.
 - Inspecciones de seguridad.
 - Revisiones del Comité Paritario u otras instancias.
- Clasificación de los hallazgos (críticos, mayores, menores, oportunidades de mejora).
- Definición de acciones correctivas o preventivas asociadas.

- Responsables asignados y plazos comprometidos para su cierre.
- Evidencias de cierre de hallazgos, tales como:
 - Actas.
 - Informes de verificación.
 - Registros fotográficos.
 - Actualizaciones documentales.
- Sistema de seguimiento del estado de cada hallazgo.

Estos antecedentes permiten verificar que la organización gestiona activamente la corrección de las desviaciones detectadas.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, para efectos de seguimiento del avance en el cierre de hallazgos, y de forma anual, como evaluación consolidada del desempeño del sistema de gestión

Fórmula: N° hallazgos cerrados en plazo / N° hallazgos totales \times 100 (%); Meta: 100% trimestral; 100% anual.

22) KPI Integridad del Registro preventivo y documentación

Objetivo: Verificar la existencia, integridad, disponibilidad y actualización de la documentación preventiva exigida por la normativa vigente y por el SGSST. Su finalidad es asegurar la trazabilidad documental de las actividades preventivas y la disponibilidad de información confiable para la gestión, fiscalización y toma de decisiones.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la aplicación de este indicador se requiere contar con un sistema electrónico o digital de gestión documental, que incluya, al menos, los siguientes elementos:

- Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos vigente.
- Programas preventivos y planes de trabajo asociados.
- Registros de capacitación e inducción.
- Indicadores de gestión y desempeño.
- Investigaciones de accidentes y enfermedades profesionales.

- Programas de vigilancia de la salud y ambiental.
- Registros del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.
- Control de versiones, fechas de actualización y responsables.

Asimismo, se requiere un inventario de documentos exigidos que permita verificar su existencia y vigencia.

Periodicidad de la medición: La evaluación de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, como mecanismo de control continuo, y consolidarse de forma anual, en el marco de la evaluación global del sistema de gestión.

Evidencia: sistema electrónico y digital con Matriz, programas, capacitaciones, indicadores, investigación, vigilancia, otros; Meta: 100% de documentos exigidos disponibles y actualizados.

23) KPI Indicadores obligatorios de seguridad y salud ocupacional

Objetivo: Monitorear el desempeño global de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional, mediante el seguimiento de los indicadores obligatorios establecidos por la normativa, tales como la tasa de accidentabilidad, el índice de frecuencia y el índice de gravedad.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

Para la correcta medición de este indicador se requiere contar con los siguientes registros y antecedentes:

- Registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Dotación promedio de personas trabajadoras por período.
- Horas hombre trabajadas.
- Días perdidos a causa de accidentes del trabajo.
- Informes estadísticos del organismo administrador del seguro de la Ley 16.744.
- Información de referencia sectorial o benchmark, cuando se encuentre disponible.

Estos antecedentes permiten calcular los indicadores y analizar su evolución y comportamiento comparativo.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse conforme a la naturaleza de cada indicador:

- Tasa de accidentabilidad: medición anual.
- Índice de frecuencia: medición mensual.
- Índice de gravedad: medición semestral.

Adicionalmente, se recomienda realizar un análisis anual consolidado para evaluar las tendencias y definir las acciones correctivas o preventivas.

Tasa de accidentabilidad; frecuencia mensual; gravedad semestral.

Meta: Tendencia decreciente de los indicadores; desempeño favorable en comparación con el benchmark sectorial.

II.2. KPI del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

1) KPI Composición y requisitos de los miembros del CPHS

Objetivo: Verificar que los Comités Paritarios constituidos cumplan con la composición paritaria legal y con los requisitos exigidos a sus integrantes, asegurando la legitimidad y el correcto funcionamiento del órgano. En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite evaluar la calidad estructural y normativa del Comité, más allá de su sola existencia formal.

Información que se requiere para la aplicación de este KPI:

- Actas de constitución del Comité Paritario.
- Nómina de integrantes titulares y suplentes.
- Verificación del cumplimiento de la composición 3+3.
- Antecedentes que acrediten los requisitos de los representantes de las personas trabajadoras.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad anual, y cada vez que se produzcan renovaciones o reemplazos de integrantes.

Fórmula: Comités que cumplen composición y requisitos / Comités totales × 100

Meta: 100%; Norma: Art. 25 (3+3), Artículo 32 (Requisitos de los representantes).

2) KPI Elecciones y designaciones oportunas del CPHS

Objetivo: Controlar que los procesos de elecciones de representantes de los trabajadores y las designaciones de representantes del empleador se realicen dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente. Su finalidad es garantizar la continuidad operativa del Comité Paritario, evitar períodos de funcionamiento irregular y asegurar la vigencia legal de sus integrantes.

Información requerida para su aplicación:

Para la correcta medición de este KPI se requiere contar con el calendario de elecciones programadas, actas de elecciones, registros de designación por parte del empleador, actas de constitución y renovación del Comité Paritario, y la documentación que acredite la comunicación y registro correspondiente ante la autoridad competente.

Periodicidad de medición: La medición de este indicador debe realizarse cada vez que corresponda la renovación del Comité Paritario y consolidarse con una periodicidad anual, permitiendo verificar el cumplimiento oportuno de los plazos legales.

Fórmula: Elecciones realizadas en plazo / Elecciones programadas × 100

Meta: 100%; Norma: Artículos 27–30 (Plazos y facultades), Artículo 33 (Acta).

3) KPI Funcionamiento: Reuniones ordinarias y extraordinarias con actas del CPHS

Objetivo: Verificar el funcionamiento efectivo del Comité Paritario mediante la realización de sus reuniones ordinarias y extraordinarias, con registro formal de actas. En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite evaluar la actividad real del Comité como instancia de gestión preventiva y no solo como estructura formal.

Información requerida para su aplicación:

- Calendario anual de reuniones.
- Citaciones formales.
- Actas de reuniones debidamente firmadas.
- Registro de acuerdos y seguimiento de compromisos.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, y consolidarse de forma anual.

Fórmula: Reuniones realizadas / planificadas \times 100; Meta: 100%; Norma: Artículo 39 (Frecuencia y actas).

4) KPI Facilidades otorgadas de la entidad empleadora al CPHS

Objetivo: Verificar que la entidad empleadora otorgue al Comité Paritario todas las facilidades legales necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Información requerida para su aplicación: Evidencias del cumplimiento de las cinco facilidades legales:

1. Acompañamiento a expertos u organismos.
2. Entrega de información relevante.
3. Coordinación de actividades preventivas.
4. Consulta al Comité.
5. Libre acceso a los lugares de trabajo.

Periodicidad de medición: La evaluación debe realizarse con una periodicidad anual, con verificaciones específicas cuando el Comité ejerza alguna de estas facultades.

Fórmula: Facilidades cumplidas / 5 \times 100; Meta: 100%; Norma: Artículo 37, puntos 1 al 5 (acompañamiento a experto, organismos; información; coordinación; consulta; libre acceso a lugares de trabajo).

5) KPI Participación del Experto en PRL para el CPHS

Objetivo: Verificar la participación del Experto en Prevención de Riesgos Laborales como asesor técnico del Comité Paritario, sin derecho a voto ni delegación. En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite evaluar la integración del soporte técnico especializado en la gestión preventiva del Comité.

Información requerida para su aplicación:

- Actas de reuniones que consignen la participación del experto.
- Registros de asistencia.
- Designación del profesional de prevención.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad anual, consolidando la participación durante el período evaluado.

Fórmula: Comités con participación de experto / Comités totales \times 100; Meta: 100%;

Norma: Artículo 38.

6) KPI Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Objetivo: Evaluar el cumplimiento de las funciones del Comité Paritario, en materias relacionadas con instrumentos de protección y acciones preventivas, como los casos de inspecciones en terreno, capacitaciones, investigaciones de accidentes, charlas. En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite medir el aporte técnico-preventivo del Comité al SGSST.

Información requerida para su aplicación:

- Programa anual de actividades del Comité.
- Registros de visitas, charlas y asesorías realizadas.
- Evidencias de interacción con el Organismo Administrador.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, consolidándose de forma anual.

Fórmula: Acciones ejecutadas: Inspecciones en terreno, Capacitaciones, Investigaciones de accidentes / programadas $\times 100$; Meta: 100%

Norma: Artículo 47.1 (a–c): Visitas, Uso de asesorías solicitadas al Organismo Administrador de la Ley (OAL), reuniones, charlas, observaciones en terreno.

7) KPI Visitas periódicas del CPHS a los lugares de trabajo

Objetivo: Verificar que el Comité Paritario realice visitas periódicas a los lugares de trabajo, con el fin de observar condiciones y prácticas laborales. En el contexto del Trabajo de Título, permite evaluar la presencia preventiva activa del Comité en terreno.

Información requerida para su aplicación:

- Programación de visitas.
- Informes o registros de visitas realizadas.
- Observaciones y recomendaciones emitidas.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse de forma trimestral, con seguimiento continuo.

Fórmula: Visitas realizadas / planificadas $\times 100$; Meta: 100%; Norma: Artículo 47.1.a.

8) KPI Uso de asesorías del Organismo Administrador de la Ley (OAL)

Objetivo: Verificar el uso efectivo de las asesorías técnicas proporcionadas por el Organismo Administrador del seguro de la Ley 16.744.

Información requerida para su aplicación:

- Registro de solicitudes de asesoría realizadas.
- Respuestas y acciones ejecutadas por el OAL.
- Informes técnicos recibidos y utilizados.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, y consolidarse de forma anual.

Fórmula: Solicitudes atendidas / solicitudes realizadas × 100; Meta: 100%; Norma: Artículo 47.1.b.

II.3. KPI del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

1) KPI Identificación y evaluación

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos cumpla con su función de proponer y actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en todas las áreas, puestos o procesos que así lo requieran. Esta situación permite evaluar el rol técnico central del Departamento en la base del SGSST, dado que la Matriz constituye el insumo fundamental para la planificación preventiva, la definición de medidas de control y la priorización de los riesgos.

Información requerida para su aplicación:

- Listado de áreas, procesos o puestos que requieren Matriz de riesgos.
- Matrices de identificación y Evaluación de riesgos propuestas por el Departamento.
- Actas o informes de elaboración y validación de la Matriz.
- Evidencia de revisión técnica y actualización, cuando corresponda.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que se produzcan cambios en los procesos, la infraestructura, las condiciones de trabajo, cuando ocurran accidentes relevantes o riesgos nuevos en los procesos y actividades.

(Artículo 52.1; Vínculo Artículo 7): KPI “Matriz propuesta por el Departamento” → % matrices propuestas versus requeridas.

2) KPI Diseño del puesto/lugar de trabajo y procesos

Objetivo: Verificar la ejecución de las asesorías técnicas del Departamento de Prevención de Riesgos en el diseño o modificación de puestos de trabajo, lugares y procesos, asegurando que se incorporen criterios de seguridad y salud desde la fase de

diseño. Esta situación permite evidenciar un enfoque preventivo temprano, evitando que los riesgos sean gestionados solo de forma reactiva.

Información requerida para su aplicación:

- Programa anual de asesorías técnicas planificadas.
- Informes de asesoría en diseño de puestos, equipos o procesos.
- Registros de recomendaciones emitidas y medidas propuestas.
- Evidencias de coordinación con áreas técnicas, ingeniería o jefaturas.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, consolidándose de forma anual, de acuerdo con las asesorías planificadas y ejecutadas.

(Artículo 52.2); KPI “Asesoría en diseño seguro” → asesorías ejecutadas/planificadas.

3) KPI EPP y Protección colectiva

Objetivo: Evaluar la gestión técnica desarrollada por el Departamento de Prevención de Riesgos respecto de los Elementos de Protección Personal y las protecciones colectivas, asegurando que su selección, uso y mantención se encuentren alineados con la identificación de riesgos y la jerarquía de control.

Información requerida para su aplicación:

- Matriz de riesgos que identifique la necesidad de EPP o protección colectiva.
- Registros técnicos de selección y especificación de EPP y protecciones.
- Procedimientos de gestión de EPP y protecciones colectivas.
- Evidencias de implementación, revisión y mejora de estas medidas.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, y adicionalmente cada vez que se modifiquen los riesgos, se incorporen nuevos equipos o se produzcan incidentes asociados.

(Artículo 52.3; Artículo 13): KPI “Gestión técnica de EPP y protección colectiva”.

4) KPI Información de los riesgos a las personas trabajadoras

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos participe activamente en la información y comunicación de los riesgos laborales, medidas preventivas y procedimientos de trabajo seguro a las personas trabajadoras. Esta situación permite evaluar el grado de cumplimiento del deber de informar, elemento clave para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Información requerida para su aplicación:

- Registros de inducción y reinducción.
- Actas o registros de actividades informativas.
- Materiales de comunicación preventiva entregados.
- Evidencia de participación del Departamento de PRL en estas instancias.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad mensual o trimestral, consolidándose de forma anual, considerando los procesos de ingreso, cambios de puesto y actualizaciones relevantes.

(Artículo 52.4; Artículo 15): KPI “Cumplimiento de información de los riesgos laborales”.

5) KPI POE/Procedimientos

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos diseñe, actualice y valide los procedimientos operacionales de trabajo seguro (POE) requeridos para el control de riesgos críticos.

Información requerida para su aplicación:

- Inventario de procesos o tareas que requieren POE.
- Procedimientos operacionales diseñados o actualizados por el Departamento.
- Registros de revisión y validación técnica.
- Evidencias de difusión y capacitación asociada.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, y de forma inmediata cada vez que existan cambios en procesos, equipos, riesgos o tras la ocurrencia de accidentes relevantes.

(Artículo 52.5; Artículo 10): KPI “Diseño y actualización de POE”.

6) KPI Capacitación en SST

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos diseñe, implemente y controle un programa anual de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, conforme a los contenidos y periodicidad exigidos por la normativa vigente.

Información requerida para su aplicación:

- Programa anual de capacitación en SST aprobado.
- Listado de trabajadores obligados a capacitación.
- Contenidos mínimos exigidos por normativa.
- Registros de ejecución de las capacitaciones (asistencia, fechas, relatores).
- Evaluaciones de aprendizaje y retroalimentación.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad semestral, consolidándose de forma anual, considerando el grado de ejecución del programa planificado.

(Artículo 52.6; Artículo 16): KPI “Programa de capacitación anual”.

7) KPI Vigilancia ambiental y salud

Objetivo: Verificar la implementación efectiva de los programas de vigilancia ambiental y de la salud, conforme a los riesgos identificados y a los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y el organismo administrador.

Información requerida para su aplicación:

- Matriz de riesgos que identifique agentes que requieren vigilancia.
- Programas de vigilancia prescritos por normativa o por el organismo administrador de la ley.
- Registros de implementación de la vigilancia ambiental y de la salud.
- Informes de resultados y seguimiento de casos.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad semestral, o conforme a lo establecido en los respectivos protocolos de vigilancia aplicables.

(Artículo 52.7; Artículo 67): KPI “Programas de vigilancia implementados”.

8) KPI Estilos de vida saludable

Objetivo: Verificar la ejecución de acciones orientadas a la promoción de estilos de vida saludable, tales como actividad física, alimentación saludable y bienestar general, promovidas por el Departamento de Prevención de Riesgos.

Información requerida para su aplicación:

- Programa o plan de promoción de estilos de vida saludable.
- Registros de actividades realizadas (charlas, campañas, certificaciones).
- Evidencias de participación de las personas trabajadoras.
- Material de difusión y registros de evaluación.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, consolidándose de forma anual.

(Art. 52.8): KPI “Acciones de promoción de vida saludable”.

9) KPI Alcohol y drogas

Objetivo: Verificar la implementación de medidas preventivas orientadas a controlar los riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la organización.

En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite evaluar la gestión de factores de riesgo psicosocial y conductual, asegurando que la organización adopte un enfoque preventivo y no meramente reactivo frente a estas situaciones.

Información requerida para su aplicación:

- Política interna sobre alcohol y drogas.
- Procedimientos de prevención, detección y actuación.
- Registros de campañas informativas y acciones preventivas realizadas.
- Evidencias de difusión y capacitación asociada.

Periodicidad de medición: La medición debe realizarse con una periodicidad trimestral, con revisiones adicionales cuando se identifiquen situaciones que lo ameriten.

(Art. 52.9; complementa Artículo 58.2.j): KPI “Medidas de prevención de factores asociados”.

10) KPI Cumplimiento normativo

Objetivo: Verificar el grado de cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo, mediante el control y cierre oportuno de no conformidades legales e internas detectadas a través de auditorías y evaluaciones.

Información requerida para su aplicación:

- Registros de auditorías legales o internas realizadas.
- Listado de no conformidades detectadas.
- Planes de acción asociados.
- Evidencias documentadas de cierre y verificación.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, consolidándose de forma anual.

(Artículo 52.10; Artículo 72): KPI “No conformidades cerradas”.

11) KPI Emergencias

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos diseñe, implemente y controle el Programa de Gestión de Emergencias, asegurando su ejecución efectiva en todos los centros de trabajo obligados.

Información requerida para su aplicación:

- Programa de gestión de emergencias vigente.
- Identificación de amenazas y escenarios de emergencia.
- Registros de ejecución de actividades del programa (simulacros, capacitaciones, revisiones).
- Informes de evaluación de simulacros y eventos reales.
- Evidencias de acciones correctivas o mejoras implementadas.

Periodicidad de medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, considerando la ejecución completa del programa planificado para el período evaluado.

(Artículo 52.11; Artículo 19): KPI “Programa de emergencias” → ejecución anual.

12) KPI Evaluación anual de la actividad preventiva

Objetivo: Verificar la realización de la evaluación anual de la actividad preventiva, considerando el cumplimiento de los programas, la eficacia de las medidas implementadas y los resultados del sistema de gestión.

Información requerida para su aplicación:

- Programa preventivo anual ejecutado.
- Informes de evaluación de la actividad preventiva.

- Resultados de los KPI del Sistema.
- Actas de revisión del Comité Paritario y de la alta dirección.
- Registros de definición de acciones de mejora.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, en coherencia con el ciclo de planificación, ejecución, evaluación y mejora del SGSST.

(Artículo 52.12; Artículo 14): KPI “Evaluación de actividad preventiva”.

13) KPI Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Objetivo: Verificar que todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que lo requieran sean investigados de manera oportuna y conforme a la metodología establecida por el organismo administrador, identificando causas básicas e inmediatas.

Información requerida para su aplicación:

- Registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Informes de investigación elaborados con metodología del organismo administrador.
- Identificación de causas y factores contribuyentes.
- Planes de acción derivados de la investigación.
- Evidencias de implementación y seguimiento de las medidas.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse cada vez que ocurra un evento investigable, consolidándose para efectos de análisis con una periodicidad trimestral o anual.

(Artículo 52.13; Artículo 71): KPI “Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.

14) KPI Asesoría transversal al CPHS, Línea de Supervisión.

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos brinde asesoría técnica transversal al Comité Paritario, a los supervisores y a la línea técnica de la organización, fortaleciendo la correcta implementación del SGSST.

Información requerida para su aplicación:

- Programa de instancias de asesoría planificadas.
- Registros de reuniones, capacitaciones o apoyos técnicos realizados.
- Actas o informes de asesoría.
- Evidencias de apoyo a la gestión del Comité Paritario y jefaturas.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, consolidándose de forma anual.

(Artículo 52.14; Artículo 47): KPI “Asesoría a Comités, supervisores y línea técnica”.

15) KPI Programa preventivo del Departamento PRL

Objetivo: Verificar que el Departamento de Prevención de Riesgos proponga, implemente y controle un programa preventivo estructurado, basado en la matriz de riesgos, con metas, responsables y recursos definidos.

En el contexto del Trabajo de Título, este KPI permite evaluar la capacidad de planificación y control del Departamento, asegurando que la gestión preventiva se desarrolle de manera sistemática, priorizada y alineada con los riesgos reales de la organización.

Información requerida para su aplicación:

- Programa preventivo anual propuesto por el Departamento de PRL.
- Vinculación del programa con la Matriz de riesgos.
- Cronograma de actividades e hitos.
- Informes de seguimiento y control del avance.
- Evidencias de aprobación y revisión del programa.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad mensual o trimestral, consolidándose de forma anual para efectos de evaluación del desempeño.

(Art. 52.15; Art. 8): KPI “Programa preventivo propuesto y controlado”.

II.4. KPI de Mapas de Riesgos

1) KPI Esquema/dibujo mapas de riesgos de los lugares de trabajo

Objetivo: Verificar que cada centro o lugar de trabajo cuente con un esquema o dibujo actualizado, que represente gráficamente la distribución del área, instalaciones y sectores relevantes para la identificación de riesgos.

Información requerida para su aplicación:

- Listado de centros o lugares de trabajo obligados a contar con mapas de riesgos.
- Esquemas o dibujos del lugar de trabajo por centro.
- Verificación de que el esquema represente adecuadamente la distribución real del área.
- Registro de control documental y versiones del esquema.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad anual, y adicionalmente cada vez que se produzcan modificaciones estructurales relevantes en el lugar de trabajo.

(Artículo 62.1): KPI “Dibujo/esquema del lugar de trabajo” → % centros con esquema.

2) KPI Simbología de riesgos

Objetivo: Verificar que los mapas de riesgos incorporen simbología adecuada y coherente con la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, representando gráficamente los principales peligros presentes en cada área.

Información requerida para su aplicación:

- Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos vigente.
- Mapas de riesgos con simbología aplicada.
- Leyenda de símbolos utilizada.
- Verificación de correspondencia entre riesgos identificados en la matriz y los símbolos representados en el mapa.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse con una periodicidad trimestral, y cada vez que se actualice la matriz de riesgos o se identifiquen nuevos peligros.

(Artículo 62.2) con referencia a la matriz (Artículo 7): KPI “Señalización de riesgos con los símbolos adecuados” → % Mapas de riesgos con símbolos correspondientes y adecuados a los riesgos.

3) KPI Actualización por cambio de Matriz

Objetivo: Verificar que los mapas de riesgos sean actualizados oportunamente cada vez que se produzcan cambios en la matriz de riesgos, ya sea por modificaciones en procesos, instalaciones, incorporación de nuevos riesgos o resultados de investigaciones de accidentes.

Información requerida para su aplicación:

- Registros de actualización de la matriz de riesgos.
- Versiones históricas y vigentes de los mapas de riesgos.
- Evidencias de actualización del mapa posterior a cada cambio identificado.
- Control de versiones y fechas de modificación.

Periodicidad de la medición: La medición de este KPI debe realizarse por evento, es decir, cada vez que se produzca una actualización de la matriz de riesgos que implique la modificación del mapa correspondiente.

(Artículo 62; Artículo 7): KPI “Actualización del mapa tras cambio de matriz” → % actualizado por evento.

II.5. KPI Generalidades del Programa de Trabajo Preventivo

KPI Programa de trabajo preventivo elaborado desde la Matriz, utilizando la pauta del Organismo administrador de la Ley: (Artículo 64.3; Artículo 65).

- a) Peligros y riesgos del puesto → KPI específico #1.
- b) Medidas preventivas y correctivas (precisión de inmediatas) → KPI #2.
- c) Plazos de ejecución → KPI #3.
- d) Responsables → KPI #4.
- e) Obligaciones de las personas trabajadoras → KPI #5.
- f) Medidas y periodicidad de control → KPI #6.
- g) Periodicidad de capacitaciones (Referencia: Artículo 16) → KPI #7.

III. Anexo 1: Lista de Chequeo aplicada FUF-DS44

Se aplica una Lista de chequeo oficial, el FUF del DS 44, instrumento estandarizado utilizado por los organismos fiscalizadores del Estado (DT, SUSESO), a la entidad empleadora de Redes y Telecomunicaciones, para ver el cumplimiento efectivo del SGSST, y se realiza un análisis al respecto.

La entidad empleadora evaluada pertenece al rubro de redes y telecomunicaciones, con labores ejecutadas principalmente en terreno (instalación, mantenimiento y reparación de redes, fibra óptica y sistemas CCTV), actividades que presentan riesgos críticos tales como trabajo en altura, contacto eléctrico, uso de herramientas motrices, manipulación manual de cargas y exposición a condiciones ambientales variables.

III.1. Resultados generales de la Lista de chequeo (FUF-DS44).

Del análisis de la lista Anexo 1: FUF-DS44 completada, se identifican 3 niveles de cumplimiento:

a) Ítems que sí cumple la entidad empleadora

La empresa presenta un cumplimiento parcial pero relevante en los siguientes aspectos:

- Existencia de elementos formales del SGSST, tales como:
 - Identificación básica de peligros (#5)
 - Uso de Elementos de Protección Personal (#17)
 - Entrega de información general sobre riesgos en algunas tareas (#22)

- Implementación reactiva de medidas preventivas, principalmente:
 - Uso de EPP como principal barrera de control (#13)
 - Acciones correctivas posteriores a eventos o exigencias externas (#26)

- Cumplimiento básico en:
 - Entrega de EPP (#14)
 - Investigación de accidentes cuando estos han ocurrido (#38)
 - Atención de observaciones del Organismo administrador de la Ley (#58)

Análisis:

Estos cumplimientos evidencian que la empresa sí reconoce la obligación legal de proteger la vida y salud de las personas trabajadoras, sin embargo, la gestión preventiva se encuentra más cercana a un cumplimiento operativo que a un sistema de gestión estructurado.

b) Ítems que no cumple la entidad empleadora

Se identifican brechas estructurales relevantes, especialmente en los componentes estratégicos del DS 44:

b1) Sistema de Gestión en SST formalmente implementado.

- No se evidencia un SGSST integral, que contenga de forma documentada:
 - Política de SST formal, firmada y difundida (#1)
 - Evaluación periódica del desempeño del sistema (#1)
 - Ciclo estructurado de mejora continua (#1)

Implicancia:

La empresa no cumple plenamente con el núcleo del DS 44, ya que carece de un sistema gestionado bajo una lógica PDCA, lo que implica directamente la justificación del Modelo de Evaluación de Desempeño.

b2) Matriz de Identificación de peligros y Evaluación de riesgos

- La Matriz:
 - No cubre todos los procesos, tareas y puestos de trabajo (#2)
 - No incorpora sistemáticamente riesgos psicosociales, ergonómicos ni enfoque de género (#3)
 - No presenta evidencia clara de:
 - Difusión a las personas trabajadoras (#4)
 - Revisión periódica (#6)
 - Actualización frente a cambios, accidentes o situaciones de riesgo grave (#6)

Implicancia:

Al ser la base del SGSST, una MIPER incompleta afecta directamente:

- La calidad del Programa de Trabajo Preventivo.
- La correcta aplicación de la prelación de medidas.
- La eficacia real de la gestión preventiva.

b3) Programa de Trabajo Preventivo

- El programa de trabajo:
 - No se encuentra claramente derivado de la Matriz IPER (#8)
 - Presenta debilidades en:
 - Plazos definidos (#10)
 - Responsables asignados (#10)
 - Evaluación de cumplimiento (#20)
- No se evidencia evaluación anual ni retroalimentación sistemática.

Implicancia:

Esto confirma una gestión preventiva predominantemente reactiva, sin planificación ni control del desempeño.

b4) Información, formación y capacitación

- No se cumple plenamente con:
 - Capacitación mínima de 8 horas (#23)
 - Periodicidad exigida (#23)
 - Contenidos completos definidos por la norma (#24)
 - Evaluación del aprendizaje (#23)

Implicancia:

En un rubro de alto riesgo en terreno, esta brecha incrementa la probabilidad de accidentes graves, y evidencia la necesidad de indicadores de desempeño formativos.

b5) Evaluación del desempeño y mejora continua

- No se realiza evaluación sistemática del SGSST (#1)
- No existen indicadores de desempeño que permitan medir la eficacia (#1)
- No se observa un proceso formal de mejora continua (#1)

c) Ítems que no aplican de la entidad empleadora

Algunos ítems de la lista de chequeo se marcan correctamente como No Aplica, por:

- Dotación de personal, se refiere al Departamento de Prevención riesgos (#41)
- Inexistencia legal de ciertas estructuras: Delegado SST (depende del tamaño de la empresa); (#40)

Esto demuestra el uso correcto del instrumento, que no afecta negativamente el diagnóstico y mantiene la coherencia normativa.

Análisis de los Resultados de la Lista de Chequeo (FUF).

Los resultados del diagnóstico evidencian que la entidad empleadora evaluada:

- ✓ No gestiona preventivamente el SGSST como un sistema.
- ✓ Cumple parcialmente con las obligaciones aisladas.
- ✓ Carece de mecanismos objetivos para medir el desempeño.
- ✓ No cierra el ciclo Plan-Do-Check-Act del D.S. 44.

El diagnóstico obtenido sustenta plenamente:

- La necesidad de un Modelo de Evaluación de Desempeño.
- La pertinencia del uso de KPI alineados al D.S. 44.
- La utilidad práctica del modelo en empresas operativas de alto riesgo.
- La transición desde un cumplimiento formal hacia un cumplimiento efectivo y medible.

En consecuencia, la lista de chequeo aplicada se transforma en el insumo técnico central para validar y justificar la necesidad de un Modelo de Evaluación de Desempeño, entregando coherencia al planteamiento del problema y a los objetivos.

Conclusiones de la aplicación de la Lista de Chequeo:

El análisis del cumplimiento del SGSST, realizado mediante la lista de chequeo oficial del D.S. 44 (FUF), evidencia brechas estructurales relevantes en la gestión preventiva de la entidad empleadora analizada, especialmente en lo relativo a evaluación del desempeño y mejora continua, lo que valida la pertinencia y necesidad del Modelo de Evaluación de Desempeño.

IV. Conclusiones

Con respecto a los objetivos planteados en el Trabajo de Título, se puede responder lo siguiente:

Se ha realizado el diagnóstico de cumplimiento del SGSST del DS 44, basado en la Lista Anexo 1: FUF-DS44, aplicada en la entidad empleadora de Redes y Telecomunicaciones, con los hallazgos mencionados anteriormente, para poder analizar de forma concreta a dicha organización.

Se ha recopilado la información de los KPI utilizados para la gestión preventiva de los riesgos laborales de distintas entidades empleadoras, cuya utilización ha entregado base y fundamento para el entendimiento del concepto de los KPI, de cómo se deben aplicar, y finalmente poder comprender, para ver sus usos y aplicaciones en el actual Trabajo de título.

Se han propuesto una serie de KPI para el Trabajo de título, divididos en KPI del SGSST; KPI de CPHS, KPI del Departamento de Prevención de riesgos, KPI de las Generalidades del Programa de Trabajo preventivo, y los KPI de los Mapas de riesgos, con información relevante del objetivo principal de cada KPI, la información necesaria para su aplicación, además de la periodicidad para su uso y medición, en cada uno de los casos.

Se genera un archivo tipo planilla para poder obtener cada dato planteado, además de que cada KPI utiliza una fórmula designada, para realizar la medición de los valores, necesarios para poder entregar la información que se necesita para poder realizar la evaluación, que es el núcleo del proceso del Modelo de evaluación.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ISO 45001
- ISO 45004
- Guía para la identificación y evaluación de los riesgos de los lugares de trabajo, V3
- www.ispch.cl: Instituto de Salud Pública, Chile
- Material de Asignatura “Sistema Integrado de Gestión” de la UTFSM
- Decreto Supremo 44/2025
- Ley 16.744, Establece Normas sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades profesionales.
- www.bcn.cl: Biblioteca del Congreso Nacional