

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

**DISEÑO DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN FUNDACIÓN REFUGIO DE
CRISTO UTILIZANDO AUDITORIA PROVEC**

Trabajo de Titulación para optar al Título
Profesional de Ingeniero de Ejecución en
PREVENCIÓN DE RIESGOS

Alumno:

Felipe Javier Olguín Briceño

Profesor guía:

Sr. Patricio Vásquez Gatica

Profesional Correferente:

Sra. Paula Fuentealba Andaur

2012

RESUMEN EJECUTIVO

Keywords: Auditora PROVEC

Con fecha 23 de agosto del 2011 se realizó la auditoria de diagnóstico PROVEC a todos los centros de trabajo de la Fundación Refugio de Cristo con el objetivo de encontrar las brechas existentes entre la gestión preventiva actual de la empresa y los requisitos que establece el sistema.

La auditoría entregó como resultado un 28% de cumplimiento de los requisitos del PROVEC, valor obtenido del promedio de los 4 pilares fundamentales y de cada uno de sus centros de trabajo.

De los resultados obtenidos destaca el 82% logrado en el Pilar N° 2 referido a los Estándares Legales, ya que corresponde a exigencia legal que debe cumplir la empresa, pero aún queda una brecha del 18% que deja a la empresa expuesta ante fiscalizaciones de los organismos gubernamentales.

El Pilar N° 1 de Liderazgo y Compromiso Gerencial obtuvo un resultado de 0% debido a que no existen al interior de la empresa evidencia objetiva que demuestre que las actividades desarrolladas se ajustan a los requisitos del programa.

La ausencia de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en la empresa generó que el Pilar N° 3 de Aspectos Preventivos obtuviera un 29% y el Pilar N° 4 Desarrollo Preventivo de los Trabajadores un 0%, dicha actividad es fundamental en cualquier sistema de gestión, ya que enfoca a la empresa a focalizar sus esfuerzos a los pocos críticos, tanto en los problemas como en las soluciones, tal como lo establece el principio de la administración, por ende implicará en la mejora de sus resultados.

Con respecto a la accidentabilidad de la empresa, esta organización posee una tasa de accidentabilidad baja, ya que no supera el 1% anual, muy por debajo a la tasa del 3,8% del promedio de empresas de la misma actividad económica, según los datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social. Por lo que los accidentes con tiempo perdido no son un problema para la empresa, pero para disminuir indicador actual, la gestión deberá orientarse a los accidentes que no resultan con tiempo perdido.

Para finalizar el instrumento de auditoría incluyó la aplicación de 92 preguntas, repartidas en los cuatro pilares fundamentales. Las no conformidades encontradas son la brecha entre la gestión de la empresa y los requisitos, por ende realizar las actividades necesarias para levantarlas, es el programa de trabajo que debe realizar la empresa para obtener la certificación PROVEC.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

- 1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS
- 1.2. OBJETIVO DE LA FUNDACION
- 1.3. BENEFACTORES
 - 1.3.1. Cambios para el Futuro
- 1.4. REFUGIOS
- 1.5. HISTORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

CAPÍTULO 2: LEGISLACIÓN APLICABLE A FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

- 2.1. CÓDIGO DEL TRABAJO
 - 2.1.1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad
- 2.2. LEY N° 16744
 - 2.2.1. Prevención de Riesgos Profesionales
- 2.3. DEL DECRETO SUPREMO N° 40/69 MINTRAB
 - 2.3.1. De las Estadísticas de Accidentes
 - 2.3.2. De los Departamento de Prevención de Riesgos
 - 2.3.3. De La Obligación de Informar los Riesgos Laborales
- 2.4. DEL DECRETO SUPREMO N° 54/69 MINTRAB
 - 2.4.1. De la Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- 2.5. DEL DECRETO SUPREMO N° 594/99 MINSAL
 - 2.5.1. Del Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo
 - 2.5.2. De la protección contra incendio
 - 2.5.3. De los Equipos de Protección Personal
 - 2.5.4. De la Radiación Ultravioleta de Origen Solar
- 2.6. DEL DECRETO SUPREMO N° 63/2005 MINTRAB
 - 2.6.1. Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el Peso Máximo de Carga Humana

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

- 3.1. PÉRDIDAS
- 3.2. ACCIDENTE
- 3.3. CAUSAS INMEDIATAS
- 3.4. CAUSAS BÁSICAS
- 3.5. FALTA DE CONTROL

3.6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE ADMINISTRACIÓN

- 3.6.1. El Principio de las características futuras
- 3.6.2. El principio de la resistencia a los cambios
- 3.6.3. El principio de la definición
- 3.6.4. El principio de las causas múltiples
- 3.6.5. El principio de los pocos críticos
- 3.6.6. El principio del interés recíproco
- 3.6.7. El principio de los resultados de la administración

3.7. MODELO PARA UN SISTEMA PREVENTIVO

- 3.7.1. ¿Por qué?
- 3.7.2. ¿Para qué?
- 3.7.3. ¿Qué?
- 3.7.4. ¿Cómo?
- 3.7.5. Desempeño

3.8. PROGRAMA VECTOR

- 3.8.1. ¿Qué es PROVEC?
- 3.8.2. ¿Para qué sirve PROVEC?
- 3.8.3. ¿En qué consiste PROVEC?

CAPÍTULO 4: DIAGNÓSTICO

- 4.1. DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO
- 4.2. AUDITORÍA PROVEC
 - 4.2.1. Resumen de hallazgos pilar liderazgo y compromiso gerencial
 - 4.2.2. Resumen de hallazgos Pilar Estándares Legales
 - 4.2.3. Resumen de hallazgos pilar aspectos preventivos
 - 4.2.4. Resumen de hallazgos pilar desarrollo preventivo de los trabajadores
- 4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES

CAPÍTULO 5: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

- 5.1. DISEÑO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN
- 5.2. OBJETIVO GENERAL
- 5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 5.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- ANEXO 1: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO
- ANEXO 2: INSTRUMENTO DE AUDITORIA PROVEC
- ANEXO 3: INFORME DE AUDITORIA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1-1. Organigrama de la Empresa
- Figura 1-2. Refugio Virgen de los Desamparados
- Figura 1-3. Refugio Santa Teresa de los Andes
- Figura 1-4. Refugio Manuel de Tezanos Pinto
- Figura 1-5. Refugio San Patricio
- Figura 1-6. Refugio Monseñor Felix Ruiz
- Figura 1-7. Refugio Padre Pienovi
- Figura 3-1. Modelo de causalidad de pérdidas
- Figura 3-2. Modelo para un Sistema Preventivo

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 4-1. Resumen de Evaluación Pilar Estándares Legales
- Gráfico 4-2. Resumen de evaluación pilar aspectos preventivos
- Gráfico 4-3. Evolución de la tasa de accidentabilidad
- Gráfico 4-4. Evolución de la tasa de siniestralidad

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1-1. Refugios Ganadores del 2010
- Tabla 3-1. Pilares fundamentales y áreas de mejoramiento
- Tabla 4-1. Estadística general de la empresa
- Tabla 4-2. Naturaleza de la Lesiones
- Tabla 4-3. Parte del cuerpo afectada
- Tabla 4-4. Tipo de accidente
- Tabla 5-1. Extracto del Instrumento de Auditoria PROVEC
- Tabla 5-2. Extracto de la Planilla Excel PROVEC

INTRODUCCIÓN

En el escenario de competencia empresarial actual, la globalización ha venido generando requerimientos relacionados con la mejora de los procesos, enfocándose a obtener mejores resultados.

Precisamente ante este nuevo escenario, el IST diseñó en el año 2011 el Programa Vector (PROVEC), el cual permite a las organizaciones sistematizar las acciones preventivas, de manera tal, que éstas contribuyan a mejorar la capacidad competitiva de su empresa y por otra parte a elevar la calidad de vida de sus trabajadores.

PROVEC es una herramienta de mejora, que permite a través del desarrollo de una cultura preventiva, sentar las bases para la eventual implementación de sistemas de gestión de clase mundial, como son por ejemplo las normas OHSAS 18.001. Existe la creencia que la sistematización de las acciones preventivas o la opción de acceder a los sistemas de gestión como lo es la OSHAS 18.001 son para las grandes empresas del sector industrial, pero no es del todo cierto ya que las empresas han tomado conciencia de los beneficios y tanto PYMES como empresas de servicios han comenzado a tomar estos desafíos.

En este escenario la Fundación Refugio de Cristo, una empresa de servicios sin fines de lucro, que ha logrado avances significativos en materias preventivas, como la disminución y control de sus accidentes del trabajo, así como también el cabal cumplimiento de las disposiciones legales básicas que impone la autoridad. A su vez al interior de la Dirección del Refugio de Cristo se encuentran conscientes de la responsabilidad que incumbe a la institución en la protección del valioso capital humano que representan sus trabajadores, por esa razón se realizan todos los esfuerzos necesarios para contribuir a esta protección, y lo que sentó la bases para dar un gran paso, al elevar su nivel de exigencias, adoptando el modelo PROVEC

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Programa de Prevención de Riesgos en Fundación Refugio de Cristo utilizando Auditoría PROVEC

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir el Marco Legal que debe cumplir la Fundación Refugio de Cristo
- Definir el Marco Teórico para el diseño del Programa
- Realizar un diagnóstico a través del Instrumento de Auditoría PROVEC

CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

1. ANTECEDENTES DE LA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

La Fundación Refugio de Cristo es una institución de beneficencia de la Región de Valparaíso que acoge a niñas y niños, derivados por los Tribunales de Familia, cuyos derechos han sido vulnerados.

Los menores son acogidos y cobijados en sus seis refugios donde, además de "pan, techo y abrigo", reciben cariño y atención profesional especializada, con el objeto de reparar el daño que tienen y poder ser reinsertados en la sociedad.

Además, es sostenedora de los Liceos Técnicos Profesionales "Obispo Rafael Lira Infante", cuyo lema es Educamos para el Trabajo, en los cuales a los jóvenes alumnos se les entrega las herramientas y conocimientos para el desempeño en el campo laboral.

El Refugio de Cristo fue fundado en 1952 a través de un decreto del Obispo Rafael Lira Infante, y su gran impulsor, fue el Padre René Pienovi.

Su actual director general y asesor eclesiástico es monseñor Jorge Bosagna Aguayo, y el presidente del directorio es el Sr. Eduardo Kovacs Amengual.

La organización de la Fundación Refugio de Cristo se detalla en el siguiente organigrama.

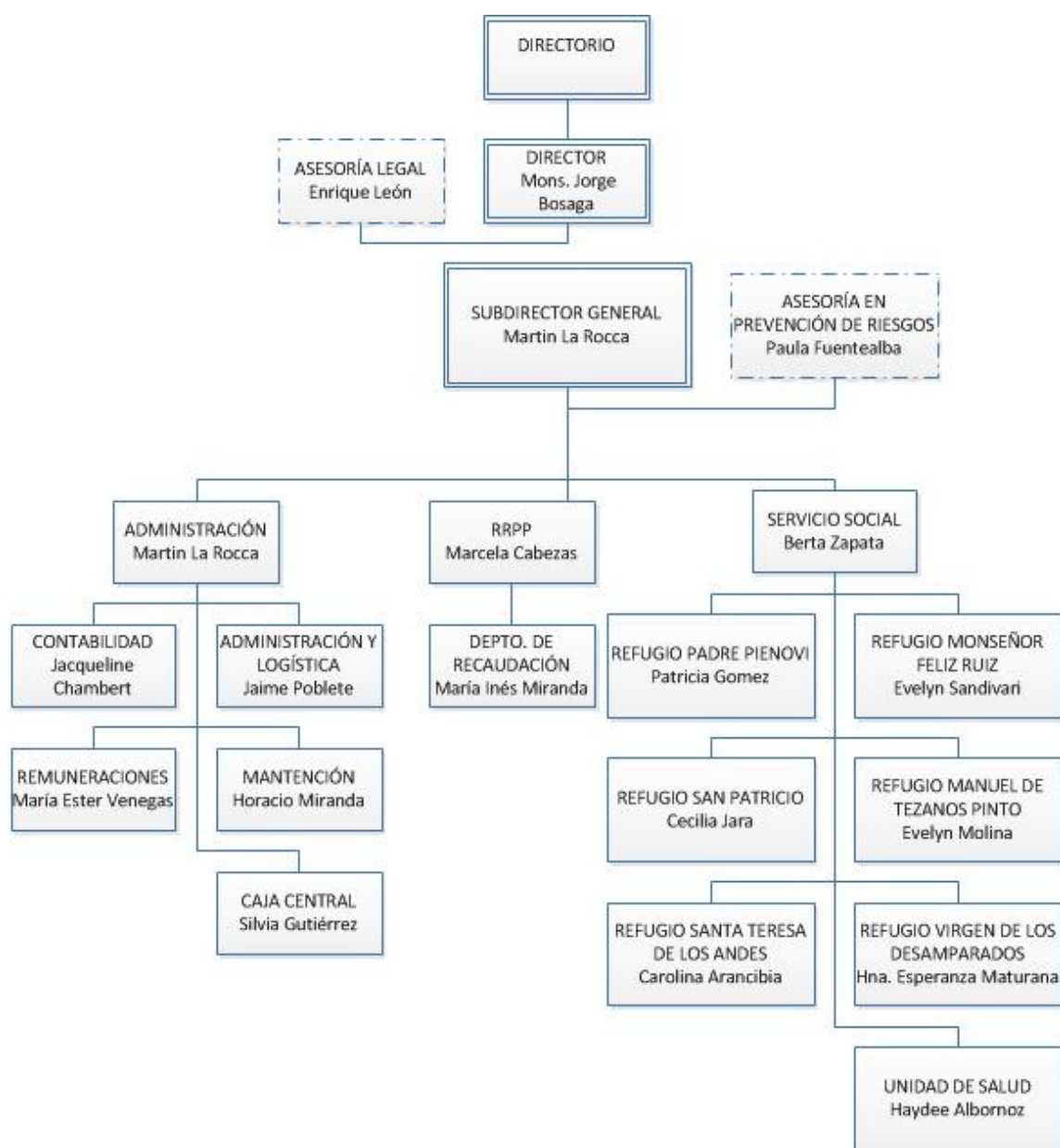


Figura 1-1. Organigrama de la Empresa

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El Refugio de Cristo es una Institución diocesana de beneficencia fundada en 1952.

Cuentan las crónicas que “corría la década del 50’ y Valparaíso había perdido la hegemonía comercial que alzó al puerto, a mediados del siglo XIX, como el centro económico del país. Como consecuencia del estancamiento, la pobreza comenzó a causar mella en la sociedad y centenares de menores deambulaban por los alrededores cargando el estigma de la miseria.

Frente a esta cruda realidad, un grupo de señores y damas, que compartían el espíritu altruista y profesaban la fe católica, se reunieron en los salones de la parroquia los “Doce Apóstoles” del barrio Almendral con el propósito de dar vida a

una institución de beneficencia que fuera capaz de cubrir las necesidades básicas de los pequeños desamparados.

El obispo de la época, monseñor Rafael Lira Infante creó la Fundación de Beneficencia Refugio de Cristo a través del decreto diocesano del 29 de noviembre de 1952, para que dicha institución quedara al servicio de los más frágiles de la sociedad: los niños. Su principal impulsor en sus primeros 33 años de existencia fue el recordado Padre René Pienovi.

El Padre Pienovi fue un muy destacado miembro del Clero de la Diócesis de Valparaíso, que se distinguió por su testimonio siempre alegre de vida sacerdotal. Fue de gran presencia en la sociedad civil, desempeñó entusiastamente su ministerio en los más variados ámbitos de la vida de la Iglesia: Parroquial, Educativo, Comunicaciones Sociales, Pontificio Seminario Mayor, pero lo que ciertamente ha quedado más presente en la memoria y el corazón de la Comunidad Civil y Diocesana es su paso por el Refugio de Cristo, del que fue gran inspirador, impulsor y Director Capellán hasta el momento mismo de su fallecimiento.

1.2. OBJETIVO DE LA FUNDACION

El objetivo de la Fundación quedó claramente estipulado: “la creación y mantenimiento de obras de beneficencia y educación gratuita por medio de asilos para indigentes y de escuelas tanto diurnas como nocturnas”.

El Refugio de Cristo es una institución de la V Región y sólo actúa en comunas de esta región.

En sus seis refugios acoge a niñas y niños desde los 4 a los 18 años de edad, les otorga alojamiento, alimentación, atención de salud, vestuario, toda la implementación para que siga los estudios correspondientes a su edad, y al mismo tiempo refuerza su instrucción valórica.

Actualmente sólo atiende a niños en riesgo social. Es decir, el ingreso de éstos a los refugios está determinado solamente por los Tribunales de Familia.

Los niños son, por así decirlo, protegidos en estos refugios, sacándolos del entorno que originó su riesgo social, y albergándoles en un ambiente de cariño y formación.

Los Refugios para niños están ubicados en Valparaíso y La Calera. En tanto las niñas tienen sus hogares en Quilpué, Limache, Quillota y La Cruz.

1.3. BENEFACTORES

La Fundación Refugio de Cristo es una institución sin fines de lucro que necesita de aportes para poder funcionar. De esta manera la institución se ha hecho

de socios, benefactores, colaboradores para poder promocionar sus acciones y poder recaudar el dinero para poder financiar obra.

Hoy en día la Fundación percibe ingresos a través de las siguientes campañas:

- Campañas del Sencillo realizadas a través de los convenios vigentes con Lider de la V región y ESVAL S.A.
- Campaña Abierto de Golf del Club de Campo Granadilla.
- Campaña Navidad.
- Colecta Anual.
- Cena de Solidaridad.

1.3.1. Cambios para el futuro

Actualmente hay dos iniciativas que corren en forma paralela, y están dirigidas a llegar soluciones a la drástica disminución de recursos que ha experimentado la institución en los últimos tiempos. Dichas carencias afectan la calidad de la atención que tradicionalmente ha otorgado el Refugio de Cristo a sus niños y adolescentes, y de la cual dan testimonio más de 22 mil hombres y mujeres que pasaron por sus refugios.

Una de las iniciativas para recuperar esa calidad de atención es la campaña “Protege a un Niño”, orientada a recoger recursos de las empresas e instituciones de la región.

Consiste en invitarlos a hacerse cargo de la mantención de los gastos básicos de un niño por un año. Dicho gasto es del orden de los \$150.000 mensuales. En este sentido, se está invitando a los empresarios de la región a incorporarse a la Fundación Refugio de Cristo por espacio de un año.

Otro aspecto que revitalizará la acción del Refugio de Cristo es la creación de un Voluntariado Juvenil, que surge debido a la carencia de socios de menor edad, y su objetivo es ser un semillero de esta acción cooperadora. Los voluntarios juveniles estarán preparados para enfrentar y ayudar a los niños en situación de riesgo social.

1.4. **REFUGIOS**

Los refugios de la fundación son administrados a través del Departamento de Servicio Social que desde Abril de 2010 se encuentra conformado por Berta Zapata Yáñez, quien ejerce de Jefatura del Departamento y la Sra. Pamela Viveros en labores de secretaria.

Los Objetivos del departamento están centrados en:

- Cautelar los procesos administrativos de selección y distribución de los niños, niñas y jóvenes que postulan a las vacantes disponibles a través de la

coordinación permanente con los Tribunales de Familia de la V Región y organismos de SENAME.

- Coordinar con cada Refugio y las labores de supervisión respecto de salvaguardar la adecuada atención brindada por la institución a los niños, niñas y jóvenes cautelando la generación y mantención de espacios donde puedan reparar la grave vulneración. Esto significa que el nivel de calidad de vida debe ser adecuado a sus necesidades etéreas y de desarrollo.
- Supervisar permanentemente el diseño y control de los procesos de intervención individual y familiar que les permitirán posteriormente reinserirse adecuadamente en el medio familiar en los casos pertinentes o bien, acompañarlos en la concreción de un proyecto de vida que los habilite para la vida independiente y para una activa participación en el entorno social una vez egresados.

La gestión del Departamento se lleva a cabo a través de un trabajo de asesoría directa a los Directores y Equipos Técnicos por medio de las variadas coordinaciones: reuniones clínicas de supervisión y análisis de casos en terreno, generando con cada refugio, estrategias y alianzas interdisciplinarias en el trabajo técnico tanto intra equipos de la fundación como con profesionales especialistas externos, el cual permite:

- Agilizar la gestión social.
- Ampliar criterios de acción.
- Cultivar trabajos interdisciplinarios entre los diferentes equipos de los refugios.
- Fomentar la capacitación, generar alianzas entre el personal y los equipos técnicos.
- Sistematizar el trabajo realizado.
- Generar un trabajo dinámico basado en las necesidades reales actuales de los niños, niñas y jóvenes a cargo.

Los trabajos que realiza el Departamento de Servicio Social se ve reflejado en la labor efectuada en cada uno de los seis refugios que cuenta la fundación y a continuación se presenta un detalle de cada uno de ellos:

- Virgen de los Desamparados;
 - o Ubicado en Av. Bernardo O'Higgins N° 950, en la ciudad de La Calera. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 43 niños de 4 a 12 años de edad.



Figura 1-2. Refugio Virgen de los Desamparados

- Santa Teresa De Los Andes
 - o Ubicado en la ciudad Avenida Santa Cruz N° 51 de la ciudad de la Cruz. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 30 niñas de 4 a 12 años de edad.



Figura 1-3. Refugio Santa Teresa de los Andes

- Manuel de Tezanos Pinto
 - o Ubicado en Pudeto N° 405 de la ciudad de Quillota. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 46 niñas de 6 a 12 años de edad.



Figura 1-4. Refugio Manuel de Tezanos Pinto

- San Patricio
 - o Ubicado en República N° 875 de la ciudad de Limache. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 46 niñas de 4 a 10 años de edad.



Figura 1-5. Refugio San Patricio

- Monseñor Félix Ruiz Escudero
 - o Ubicado en Colmenar 2015. Peyronet de la ciudad de Quilpué. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 85 niñas de 10 a 18 años de edad.



Figura 1-6. Refugio Monseñor Felix Ruiz

- Padre René Pienovi
 - o Ubicado en Santiago Severin 156 de la ciudad de Valparaíso. Este refugio atendió durante el año 2010 un total de 43 niños de 6 a 12 años de edad.



Figura 1-7. Refugio Padre Pienovi

1.5. **HISTORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Al interior de la Dirección del Refugio de Cristo se encuentran conscientes de la responsabilidad que incumbe a la institución la protección del valioso capital humano que representan sus trabajadores, por esa razón realiza todos los esfuerzos necesarios para estos efectos.

A principios de la década del 2000 llega la Fundación Refugio de Cristo el Sr. Martin La Rocca, quien con una ferviente convicción que los trabajadores

deberían cuidarse para poder cuidar a los niños, comenzó a instaurar al interior de la organización la prevención de riesgos contratando asesoría externa en estas materias. Pero no es hasta el año 2005 cuando la fundación contrata la Asesoría en Prevención de Riesgos de la Sra. Paula Fuentealba Andaur, que para disminuir la cantidad de accidentes del trabajo que agobiaba a la institución en ese entonces, propone una serie de medidas nunca antes realizadas en la institución.

Para implementar dichas medidas la empresa en conjunto con su organismo administrador comienzan a realizar las siguientes acciones:

- La constitución y puesta en marcha del CPHS.
- Programa de Trabajo del CPHS
- Campaña de Afiches Preventivos
- Campaña julio sin accidentes
- Sistema de Distinción, que tenía como objetivo:
 - o Premiar a los Refugios que cumplieran periodos de 500 días sin accidentes
 - o Premiar a los Refugios destacados por su desempeño en el programa de CPHS y al trabajador destacado al interior de dicho refugio que aportó a la realización de las actividades.

Si bien estas medidas dieron excelentes resultados, la institución sabía que no podía dejar su convicción. Por esta razón es que desde el año 2009 la fundación hizo hincapié en el control de la ejecución de las actividades de prevención contenidas el programa del CPHS, centrándose su accionar en la disminución de actos inseguros, principal causa de los accidentes laborales del Refugio de Cristo, reflejándose en una disminución de la gravedad de los días perdidos.

Con respecto al sistema de distinción, este se propone durante el año 2007, en dicho año sólo funcionó de marcha blanca para ajustar los detalles necesarios para que dieran los frutos que la alta dirección se había propuesto, por lo que se instaura oficialmente durante el año 2008, en donde el trabajo del CPHS se realizaría en conjunto con los directores de los refugios acercando a la línea de mando de la institución en temas preventivos.

Durante el año 2010 se premió a tres refugios por haber cumplido con la meta de días sin accidentes con tiempo perdido, los establecimientos son los siguientes:

Tabla 1-1. Refugios Ganadores del 2010

Refugio “Santa Teresa de los Andes”	1.500 días sin accidentes
Refugio “Virgen de los Desamparados”	1.500 días sin accidentes
Refugio “Padre Pienovi”	500 días sin accidentes

Por último cabe destacar que la fundación logró el Primer Lugar Nacional en el Concurso de Afiches Preventivos “Ponle Color a la Prevención” organizado por el Instituto de Seguridad del Trabajo, entregándole el premio al Sr. Juan Toro López del Refugio “Santa Teresa de los Andes” el día 25 de noviembre del 2010 en el encuentro empresarial organizado en la ciudad de Santiago.

CAPÍTULO 2: LEGISLACIÓN APLICABLE A FUNDACIÓN REFUGIO DE
CRISTO

2. LEGISLACIÓN APLICABLE A FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO.

2.1. CÓDIGO DEL TRABAJO

2.1.1. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

Artículo N° 153

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén artículo único, situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

2.1.2. De la protección a los trabajadores

Artículo N° 184

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

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

2.2. LEY N° 16744

2.2.1. Prevención de Riesgos Profesionales

Artículo N° 66

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención de riesgos.

Artículo N° 67

Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplen las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo N° 68

Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriba directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

2.3. DEL DECRETO SUPREMO N° 40/69 MINTRAB

2.3.1. De las Estadísticas de Accidentes

Artículo N° 13

Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad. La información comprendida en este artículo y en el precedente deberá ser comunicada al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale.

Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán comunicar mensualmente a ella las informaciones señaladas en el inciso precedente, a fin de que la Mutualidad las comunique, a su vez, al Servicio Nacional de Salud, en la forma que éste señale.

2.3.2. De los Departamento de Prevención de Riesgos

Artículo N° 8

Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

2.3.3. De La Obligación de Informar los Riesgos Laborales

Artículo N° 21

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

2.4. **DEL DECRETO SUPREMO N° 54/69 MINTRAB**

2.4.1. De la Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Artículo N°1

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

2.5. DEL DECRETO SUPREMO N° 594/99 MINSAL

2.5.1. Del Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo

Artículo N°3

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

2.5.2. De la protección contra incendio

Artículo N° 44

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

Artículo N° 45

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

Artículo N° 48

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

2.5.3. De los Equipos de Protección Personal

Artículo N° 53

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

2.5.4. De la Radiación Ultravioleta de Origen Solar

Artículo N° 109A

Se consideraran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecuten labores sometidos a radiación solar directa en los días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, y entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñen funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

2.6. DEL DECRETO SUPREMO N° 63/2005 MINTRAB

2.6.1. Reglamento para la Aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el Peso Máximo de Carga Humana

Artículo N° 2

En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo N° 3

En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

Artículo N° 4

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo N°5

No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

Para estructurar el Programa de Prevención para la Fundación Refugio de Cristo, se debe realizar una búsqueda de conceptos o modelos que entreguen una base argumental sólida para un diseño que se ajuste a las características propias de la empresa.

CONTROL DE PÉRDIDAS

Durante el año 1986 aparece en inglés la primera edición del libro “Practical Loss Control Leadership” de Frank E. Bird Jr. y George Germain, ambos autores en su tiempo fueron connotados profesionales en el campo del Control de Pérdidas, y a su vez conocidos mundialmente como líderes innovadores por su línea de pensamiento que transformaron la seguridad en una de las disciplinas de mayor contribución a la excelencia en la administración de las operaciones.

En uno de los capítulos del citado libro, titulado “Las Causas y las Consecuencias de los Accidentes”, se plantea la amplia cobertura de la seguridad en cuanto a la protección de la gente, la propiedad, los procesos y las utilidades, y además entrega las directrices necesarias para lograrlo.

Modelo de Causalidad de Pérdidas

De acuerdo a la Real Academia Española la definición de Modelo es la “Representación en pequeño de alguna cosa”, en otras palabras modelo es “Algo, que pretende representar la realidad de algo”, pero un modelo no es, obviamente la realidad, y que por muy bueno que sea el modelo tampoco representa la realidad, sólo pretende representar la realidad de algo, y algunos modelos lo logran mejor que otros, pero sencillamente los modelos siempre dejan algo que no explican.

Al interior del capítulo “Las Causas y las Consecuencias de los Accidentes” del libro del Control de Pérdidas, sus autores nos entregan el denominado “Modelo de Causalidad de Pérdidas”, el cual siendo relativamente simple entrega los puntos claves necesarios, que permiten comprender y recordar los hechos críticos de importancia para el control de la gran mayoría de los accidentes y de los problemas de la administración y de pérdidas.



Figura 3-1. Modelo de causalidad de pérdidas

3.1. PÉRDIDAS

Es la valoración económica y no-económica de todos los distintos efectos (físicos, psicológicos, legales, funcionales, ambientales), debidos a derroches, defectos y daños. Estas pérdidas podrían agruparse en: humanas, económicas, imagen y prestigio, competitividad, clientes y mercados, entre otras.

3.2. ACCIDENTE

Es un acontecimiento no deseado que resulta en daño a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso. Es el resultado del contacto con una sustancia o una fuente de energía por sobre la capacidad límite del cuerpo humano o de la estructura.

3.3. CAUSAS INMEDIATAS

Las causas inmediatas de los accidentes, son las circunstancias que se presentan justamente antes del contacto. Por lo general, son observables y se les denomina actos y condiciones subestándares, las cuales son desviaciones a partir de un estándar o procedimiento aceptado.

3.4. CAUSAS BÁSICAS

Las causas básicas corresponden a las causas reales que se manifiestan detrás de las causas inmediatas, más bien son las razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares.

3.5. FALTA DE CONTROL

Si bien es cierto que las causas básicas de los accidentes explican el origen de las causas inmediatas, los problemas que toda empresa debe identificar, nacen en la administración de rango superior; por una falta de programas de gestión dirigida al control de las causas de los accidentes; a la existencia de programas mal elaborados; programas que no se cumplen, programas mal estandarizados o incumpliendo de los estándares establecidos.

3.6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE ADMINISTRACIÓN

En su mayoría, las disciplinas de administración, tienen ciertos principios o verdades fundamentales, que guían las acciones generales del profesional.

Los siguientes principios han sido seleccionados como aquellos estimados a tener un valor especial, durante la implementación de cualquier programa o proyecto.

3.6.1. El Principio de las características futuras

El desempeño pasado de una organización tiende a delinear sus características futuras. Justamente, el Refugio de Cristo, quiere cambiar la historia y para ello debe realizar cambios profundos. El presente trabajo de título, cumple con ese objetivo. El objetivo principal es contar con una gestión permanente que le imprima un sistema de mejoramiento continuo.

3.6.2. El principio de la resistencia a los cambios

Cuanto más se aparte un cambio planificado, de las formas aceptadas en el pasado, mayor será la resistencia probable, de la gente involucrada. Todo cambio tiene una reacción en contra, que es la resistencia a hacer las cosas en forma diferente. Para controlar esta dificultad todos los cambios que se realicen en la Institución, se harán con y a través de todos los trabajadores.

3.6.3. El principio de la definición

Es posible tomar una decisión lógica y acertada, sólo cuando se ha identificado primeramente el problema básico o real. Al igual que en la medicina, no se puede aplicar un tratamiento si no se conoce la enfermedad, que causa ciertos síntomas y dificultades. Para definir realmente los problemas del Refugio, se justifica el uso del PROVEC, instrumento de diagnóstico que nos ayuda en este fin.

3.6.4. El principio de las causas múltiples

Los problemas y los accidentes, nunca son el resultado de una sola causa. En el diagnóstico se efectúa un análisis muy completo de los accidentes ocurridos, a objeto de definir sus causas, cuyo control evitarán su repetición o la ocurrencia de nuevos accidentes.

3.6.5. El principio de los pocos críticos

En cualquier grupo de eventos, un pequeño número de causas influirá en la mayor proporción de los resultados. Para cumplir con un objetivo, se puede hacer una gran cantidad de acciones, muchas de ellas innecesarias o inoficiosas. Para evitar esta situación, la aplicación de este principio es fundamental, para definir las pocas causas que provocan la mayor cantidad de problemas en la Institución. En otras palabras, lograr el mayor beneficio con el menor esfuerzo.

3.6.6. El principio del interés recíproco

Las personas tienden a sentirse motivadas para alcanzar los resultados que usted desea lograr, en la medida que usted demuestre interés por los resultados que desean lograr. Toda gestión, debe ser coherente con los deseos de su administración superior y trabajadores. En este caso, la administración superior, persigue la plena seguridad de sus trabajadores y beneficiados con el sistema y para los trabajadores, tener lugares de trabajo seguros y cómodos.

3.6.7. El principio de los resultados de la administración

Un Administrador logrará resultados más efectivos, al trabajar con y a través de la gente que participa, mediante planificación, organización, liderazgo y control. Este principio está plenamente considerado, puesto que para alcanzar los cambios y para que permanezcan en el tiempo, se debe trabajar con toda la gente involucrada y se está trabajando para ello, a través de la capacitación y comunicación permanente con los trabajadores.

3.7. MODELO PARA UN SISTEMA PREVENTIVO

Cabe señalar que cuando se habla de un “Modelo para un Sistema Preventivo”, más allá de las formalidades, lo que más interesa destacar es la lógica de intervención que se debiera dar en las empresas, es decir, el ordenamiento mental que cada profesional debe tener siempre presente en la confección de un Programa de Prevención así como también ante cualquier otra interacción que realice.



Figura 3-2. Modelo para un Sistema Preventivo

3.7.1. ¿Por qué?

Esta pregunta tiene que ver con el pasado, es echar una mirada a este pasado para saber lo ocurrido, conocer las consecuencias, conocer lo que se desea evitar y también conocer lo que se desea que se repita. Es la razón clara y significativa para quien deba hacer algo. A partir del conocimiento de lo ocurrido y sus consecuencias se puede decidir lo que se desea cambiar o mantener. Esto a partir de todo esto se obtiene el Diagnóstico.

El Diagnóstico a su vez es la información que permite orientar la intervención que habrá de desarrollarse en la empresa, ello, considerando que es la conclusión resumida que hace el profesional, basados en elementos objetivos, respecto al menos de:

- Los principales problemas de seguridad laboral, higiene industrial y salud ocupacional existentes en la empresa, o sea, aquellos aspectos que más inciden para que en la empresa resulten trabajadores lesionados y/o enfermos.
- Los factores organizacionales relevantes, favorables o desfavorables, asociados al desarrollo de estrategias y/o acciones preventivas al interior de la empresa (ej.: cumplimiento de disposiciones legales, objetivos de la

organización, existencia de certificaciones, liderazgo de la línea de mando, existencia de trabajadores temporales, gran dispersión de faenas, entre otros)

3.7.2. ¿Para qué?

Esta pregunta es la más importante, y representa el futuro. Es lo que busca la empresa. Es lo que se quiere lograr. Es ese algo mejor a donde se quiere llegar con el trabajo de la empresa en materias de seguridad y salud ocupacional.

Es este “para qué” el que debe dar el impulso, los motivos y justificar el esfuerzo que la organización hará. Estos son los Objetivos.

En otras palabras los objetivos son la condición mejorada que se desea alcanzar en la empresa, en relación a los aspectos deficitarios o necesidades más relevantes que se hayan identificado. Si bien, dichos objetivos no requerirán ser explicitados, deberán en términos generales poder deducirse a partir de la información contenida en el diagnóstico.

3.7.3. ¿Qué?

Este es el presente y que corresponde a lo que se debe hacer para alcanzar el para qué. Es el camino que permitirá, a la empresa, transitar desde el pasado hacia el futuro. Es el qué, el que pondrá a la empresa en acción. Este qué, es el Programa de Trabajo. Es el puente que une el pasado con el futuro. Es decir, nos permite avanzar de la situación actual a la situación deseada.

3.7.4. ¿Cómo?

Esta pregunta también es el presente y tiene que ver con la forma de hacer las actividades del programa de trabajo. Tiene que ver con las responsabilidades individuales de los distintos miembros de la organización.

3.7.5. Desempeño

La evaluación de las actividades implementadas por la organización permitirá hacer una retroalimentación que llevará a la misma a ir mejorando continuamente, porque gracias a la información resultante de las evaluaciones se podrá realizar los ajustes necesarios al Programa de Trabajo, y también a los objetivos, si es de ser necesario.

3.8. PROGRAMA VECTOR

El objetivo de Programa Vector (PROVEC), es sistematizar las actividades preventivas en las empresas, logrando con liderazgo efectivo, compromiso y participación de la organización, un real control de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como así también mantener a la empresa cumpliendo con los estándares legales que son aplicables.

3.8.1. ¿Qué es PROVEC?

Es una herramienta de gestión preventiva que contribuye a optimizar los resultados globales de la empresa y que se estructura en torno a diferentes Pilares y Áreas de Mejoramiento. PROVEC, persigue a través de su aplicación, generar cambios en la organización en la forma de abordar la gestión preventiva.

Este Programa se basa en los principios de las Características Futuras, Resistencias a los Cambios, las Causas Múltiples, los Pocos Críticos, La Definición, Interés Recíproco, los Resultados de la Administración.

3.8.2. ¿Para qué sirve PROVEC?

Permite sistematizar el trabajo preventivo, contribuir a fortalecer la productividad de las empresas, a mejorar la calidad de vida de las personas y a mantener a la organización dentro del cumplimiento legal que le sea aplicable.

También permite generar niveles de desarrollo suficiente, en la cultura preventiva de la organización, para avanzar hacia los modelos implementación y certificación de sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO - IST, OHSAS).

3.8.3. ¿En qué consiste PROVEC?

PROVEC, es un programa basado en cuatro pilares fundamentales, tales como:

- Liderazgo y Compromiso Gerencial;
 - o Liderazgo y Compromiso Gerencial es fundamental para el éxito de este o cualquier programa de gestión preventiva. Asigna roles, actividades y responsabilidades del nivel superior de la organización en este Programa.
- Estándares Legales;
 - o Involucra cumplir con requerimientos legales aplicables a la empresa en materias de seguridad laboral.
- Aspectos Preventivos;

- o Se refiere a la aplicación de herramientas y técnicas preventivas que buscan identificar los peligros y controlar los riesgos en los lugares de trabajo, disminuyendo así la siniestralidad laboral.
- Desarrollo Preventivo de los Trabajadores.
 - o Busca satisfacer los requerimientos básicos de la organización, en torno al aprendizaje y el desarrollo de habilidades en materia de prevención.

Estos pilares comprenden en total 12 áreas de mejoramiento, las que correctamente desarrolladas permiten cumplir con los objetivos del Programa.

Tabla 3-1. Pilares fundamentales y áreas de mejoramiento

Pilares Fundamentales	Áreas de Mejoramiento
Liderazgo y Compromiso Gerencial	Constitución y acciones del Equipo Directivo
	Política de Prevención de Riesgos de la empresa
Estándares Legales	Cumplimiento de disposiciones legales administrativas
	Cumplimiento de disposiciones legales operacionales
	Gestión del CPHS
Aspectos Preventivos	Desarrollo de matriz "Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos"
	Aplicación de técnicas preventivas
	Promoción de la seguridad
	Respuesta frente a situaciones de emergencia
	Programa de Higiene y Salud Ocupacional
Desarrollo Preventivo de los Trabajadores	Capacitación
	Entrenamiento

CAPÍTULO 4: DIAGNÓSTICO

4. DIAGNÓSTICO

4.1. DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO

Al igual que un buen diagnóstico de salud, el cual contiene toda la información que permite al médico establecer el tratamiento que debe aplicar a su paciente para sanarlo de la enfermedad, el “Diagnóstico” que debe elaborar para la Fundación Refugio de Cristo, debe cumplir con el objetivo de proporcionar la información necesaria y suficiente a fin de que la organización pueda implementar las medidas necesarias que permitan solucionar los problemas más relevantes existentes de dicha entidad.

Para lograr lo establecido en el párrafo anterior se utilizará el Instrumento de Auditoría del PROVEC, y se realizará una análisis de la accidentabilidad de la empresa en el periodo de 1 de julio del 2008 hasta el 30 de Junio del 2011, el periodo considerado es el último periodo de evaluación de la empresa respecto al Decreto Supremo N° 67/99 del MINTRAB

4.2. AUDITORÍA PROVEC

El Instrumento de Auditoría del PROVEC fue aplicado a todos los centros de trabajo de la Fundación Refugio de Cristo el día 23 de Agosto del 2011. El objetivo de la Auditoría es identificar la brecha existente entre los requisitos del PROVEC y la gestión preventiva de la empresa.

La auditoría se dividió en dos etapas, la primera asociada a la acreditación de requisitos mediante documentos y la segunda asociada a verificaciones en terreno y entrevistas al personal.

La auditoría incluyó la aplicación de 92 preguntas, las cuales respondían a conocer el grado de cumplimiento en los cuatro pilares que contempla el PROVEC:

- Liderazgo y Compromiso gerencial
- Estándares legales
- Aspectos preventivos
- Desarrollo preventivo de los trabajadores

4.2.1. Resumen de hallazgos pilar liderazgo y compromiso gerencial

La Fundación posee liderazgo de la administración respecto a la gestión preventiva, pero éste no se encuentra formalizada de acuerdo a los requisitos que establece el PROVEC, tales como la constitución de un equipo directivo y una política de prevención de riesgos, debido a lo mencionando anteriormente es que el pilar n° 1 ponderó en su totalidad con un 0%.

4.2.2. Resumen de hallazgos Pilar Estándares Legales

Respecto al pilar de los estándares legales, la Fundación Refugio de Cristo sobresale con un promedio de un 84%, aunque existen algunas debilidades que deben mejorar (algunas a nivel organizacional y otras puntuales), las cuales se detallan a continuación:

- En el Refugio Padre Pienovi, sólo se encontraron registros de la versión antigua del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del año 2002;
- En algunos refugios no se encontraron las actas de las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
- No hay diagnóstico para la elaboración del programa de trabajo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
- La Instrucción en el correcto uso de los equipos de protección personal debe incluirse como actividad dentro del programa y no dejarla como una comunicación con grupo;
- Dentro del programa del Comité Paritario de Higiene y Seguridad no se promueven cursos o talleres de capacitación;
- No todos los refugios mantienen su vitrina de CPHS con información relativa a la gestión preventiva tanto de la empresa o del mismo comité;
- En algunos refugios los equipos de extinción de incendios no se encontraban o habían sido reubicados dejando algunas zonas sin protección en caso de algún amago.

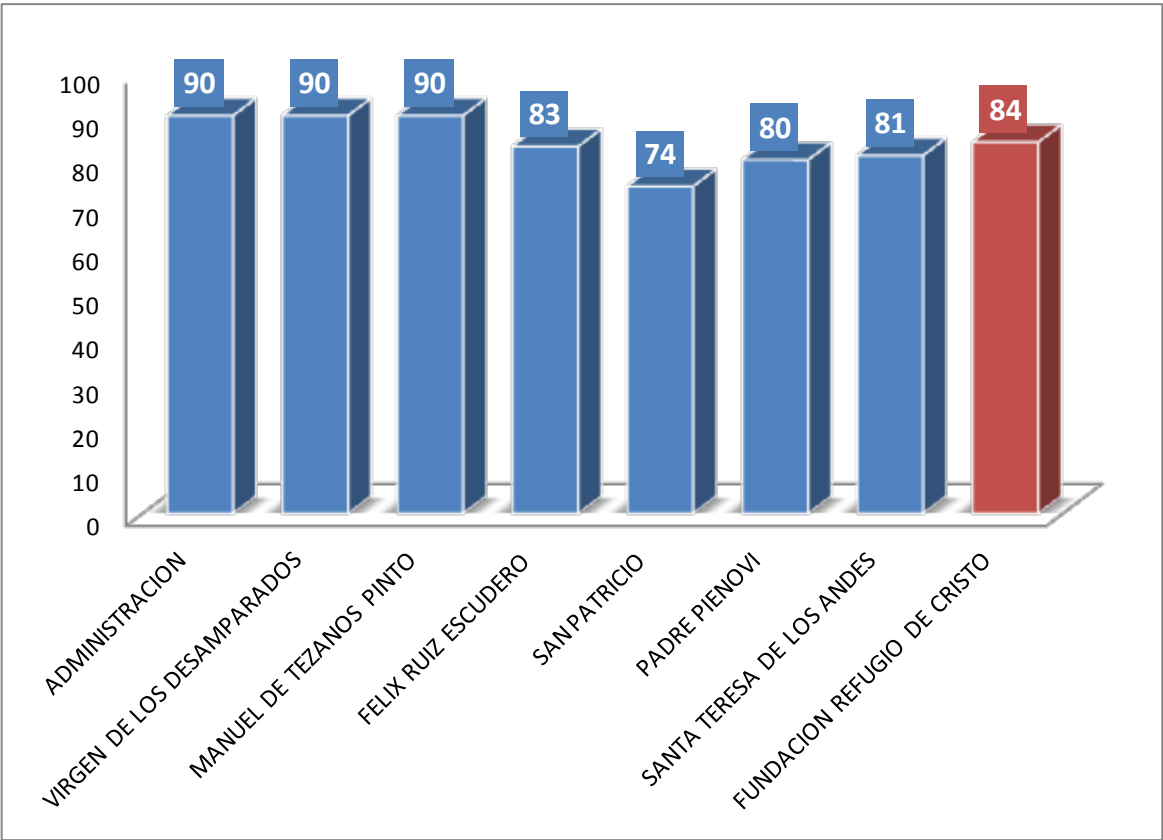


Gráfico 4-1. Resumen de Evaluación Pilar Estándares Legales

4.2.3. Resumen de hallazgos pilar aspectos preventivos

Respecto al pilar relacionado con los aspectos preventivos que propone PROVEC, la Fundación Refugio de Cristo promedió un 29%, siendo un 43% la ponderación más alta y un 7% la más baja, el resultado obtenido se genera por lo siguiente:

- Al interior de la organización no existe una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de las áreas o procesos que se realizan al interior de la organización;
- Se consideró la investigación de accidentes del CPHS, como técnica preventiva de este pilar debido a que posee la firma de la dirección de cada refugio, y además por la existencia de un memorándum interno o correo electrónico por parte de la dirección a administración con información relacionada con los accidentados, el cual se recomienda rediseñar como formato indicando al menos datos del accidentado, descripción del accidente, causas y medidas correctivas inmediatas, a fin de dar cumplimiento cabalmente con el estándar del PROVEC;
- No todos los refugios realizan una efectiva promoción de la prevención de riesgos, faltando en algunos refugios publicación de afiches e información en los diarios murales;

- Por último no todos los refugios han difundido correctamente el plan de emergencia y evacuación.

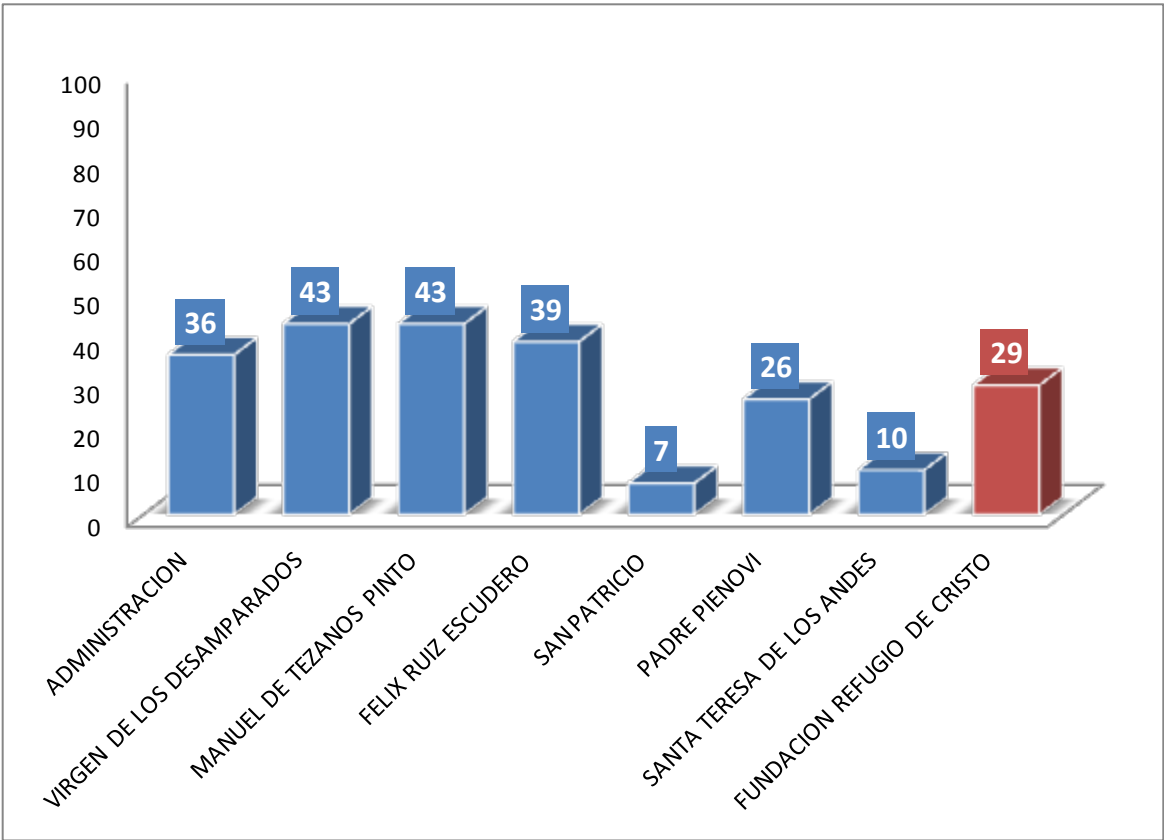


Gráfico 4-2. Resumen de evaluación pilar aspectos preventivos

4.2.4. Resumen de hallazgos pilar desarrollo preventivo de los trabajadores

Respecto al pilar relacionado con el Desarrollo Preventivo de los Trabajadores, este ponderó un 0% debido a que las necesidades de capacitación y entrenamiento son una resultante de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual no se encuentra elaborada.

4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES

Para realizar el análisis estadístico de los accidentes de la Fundación Refugio de Cristo, se considerará el último periodo de evaluación que establece el Decreto Supremo N° 67/99 del MINTRAB, el cual comprende desde el 1 de Julio del 2008 hasta el 30 de Junio del 2011.

La información que se utiliza en el presente estudio se obtuvo a través de los datos entregados por el organismo administrador al que se encuentra adherida

la empresa, los cuales fueron corroborados por la Sra. Paula Fuentealba Andaur, Experto en Prevención de Riesgos de la organización.

La siguiente tabla presenta estadísticas de la Fundación Refugio de Cristo por los periodos anuales correspondientes a la evaluación.

Tabla 4-1. Estadística general de la empresa

	1 de Julio 2008 – 30 de junio de 2009	1 de Julio 2009 – 30 de junio de 2010	1 de Julio 2010 – 30 de junio de 2011
Accidentes con tiempo perdido	7	4	2
Días perdidos	91	66	5
Promedio de Trabajadores	221,33	209,25	200,83
Tasa de accidentabilidad	3,16%	1,91%	1%

A continuación se presenta un análisis de las estadísticas de la empresa clasificados por lesión, parte del cuerpo afectada y tipo de accidente.

Tabla 4-2. Naturaleza de la Lesiones

Lesión	Cantidad	Porcentaje	Días perdidos	Porcentaje
Contusión	5	38,46%	36	22,22%
Esguince	3	23,08%	31	19,14%
Fractura	3	23,08%	64	39,51%
Herida cortante	2	15,38%	31	19,14%
Total	13	100,0 %	162	100,0 %

Al analizar la Tabla 4.1 se observa que las contusiones ocupan el primer lugar con 38,46% de sucesos, pero sólo acumula un 22,22% de días perdidos, por otra parte la fracturas ocupan el segundo lugar con 23,08% de acontecimientos, pero resulta en un 39,51% de días perdidos, por lo que un accidente que tenga como lesión fractura, tiene como acumular más días perdidos en relación a las otras lesiones, seguido muy de cerca por la herida cortante.

Tabla 4-3. Parte del cuerpo afectada

Parte del Cuerpo	Cantidad	Porcentaje
Brazo	1	7,69%
Cabeza	1	7,69%
Cara	3	23,08%
Mano	3	23,08%
Pie	3	23,08%
Pierna	1	7,69%
Zona lumbar	1	7,69%
Total	13	100,0 %

De la Tabla 4.2 sólo es posible inferir que los accidentes que ocurren en la fundación afectan principalmente a las extremidades superiores e inferiores, y no existe una tendencia marcada por una parte del cuerpo.

Tabla 4-4. Tipo de accidente

Tipo de accidente	Cantidad	Porcentaje	Días perdidos	Porcentaje
Caída a distinto nivel	1	7,69%	6	3,70%
Caída al mismo nivel	4	30,77%	106	65,43%
Golpeado por	4	30,77%	13	8,02%
Otros	2	15,38%	6	3,70%
Por contacto con objetos filosos	2	15,38%	31	19,14%
Total	13	100,0 %	162	100,0 %

De la Tabla 4.3 se puede observar que los pocos críticos se encuentran en la “caída al mismo nivel” y los “golpeado por”, ambos tipos de accidente con un 30,77%, pero el que tiene mayor acumulación de días perdidos es sin duda la caída al mismo nivel con un 65,43%, esto debido a que por lo general éstos tienen como consecuencia fractura y esguince.

Los accidentes ocurridos al interior de la organización se encuentran acumulados entre los años 2008 y 2009, éstos han ido disminuyendo con el pasar el tiempo debido a la intervención del Comité Paritario de Higiene y Seguridad a través de las investigaciones de accidentes y la asesoría del profesional de prevención con que cuenta la empresa, el cual se ve reflejado en el Grafico 4.3, en donde se

muestra la evolución con respecto a la tasa de accidentabilidad acumulada a 12 meses durante el periodo del 1 de julio del 2008 hasta el 30 de junio del 2011.

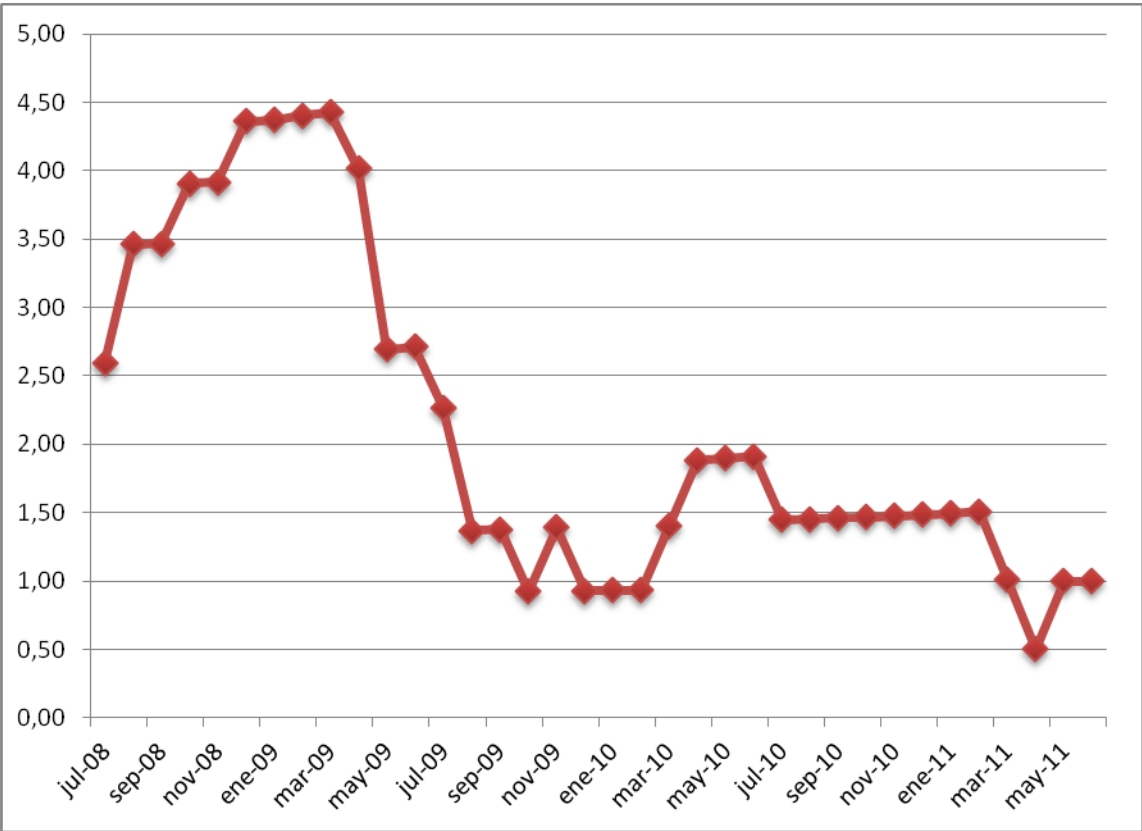


Gráfico 4-3. Evolución de la tasa de accidentabilidad

Del Gráfico 4.3 se puede destacar la disminución de accidentes que ha tenido la empresa durante los últimos dos periodos, alcanzando una tasa acumulada a 12 meses del 1,0%, muy por debajo a la tasa que maneja la Superintendencia de Seguridad Social de 3,8% para las empresa de servicio, lo que resalta los resultados obtenidos por la organización en materias de seguridad.

Como se señaló anteriormente los accidentes han disminuido en la Fundación, además de la gravedad de éstos, debido a que cada acontecimiento presenta menos días perdidos, el cual se puede ver reflejado en la disminución de la tasa de siniestralidad acumulada a 12 meses durante el periodo de del 1 de julio del 2008 al 30 de junio del 2011, alcanzado una tasa 2,49, el cual se ve reflejado en el Gráfico 4.4.



Gráfico 4-4. Evolución de la tasa de siniestralidad

CAPÍTULO 5: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

5. **PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Para confeccionar el programa de prevención de la Fundación Refugio de Cristo se realizó una auditoria de diagnóstico, el cual entregó las brechas existentes entre la gestión preventiva actual de la empresa y los requisitos que exige el PROVEC, los cuales se pueden observar en el Capítulo 4 de este trabajo de título.

5.1. **DISEÑO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN**

Para comenzar a diseñar la estructura del programa se realizó un diagnóstico con el instrumento de auditoria proporcionado por el PROVEC, en el cual a través de 92 preguntas exige los requisitos del programa y la evidencia objetiva necesaria para cumplir con el sistema. Para revisar el instrumento de auditoria véase el Anexo 2.

Tabla 5-1. Extracto del Instrumento de Auditoria PROVEC

PILAR 1		LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL			
N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
1.1.- Constitución y acciones del Equipo Directivo					
1.1.1	¿Tiene constituido la empresa un Equipo Directivo responsable de las materias preventivas?	Documento o registro que acredita constitución del Equipo Directivo.			
1.1.2	¿Ha asignado el Equipo Directivo, las responsabilidades por el cumplimiento de las actividades del Programa de Prevención?	Documento que informa a los responsables, acerca de sus obligaciones en el Programa de Prevención			
1.1.3	¿Se reúne el Equipo Directivo y aborda materias de carácter preventivo?	Actas mensuales de reunión, ya sea en formato sugerido o bien en otro adoptado por la empresa.			
1.1.4	¿Existe un procedimiento actualizado y difundido para el control administrativo de las denuncias de accidentes del trabajo (DIAT) y enfermedades profesionales (DIEP)?	Procedimiento vigente relacionado con el control administrativo de DIAT y DIEP.			
		Medios que demuestren la difusión del respectivo procedimiento			
1.1.5	¿Se ha cumplido el procedimiento relacionado con el control administrativo de las DIAT y DIEP?	Registros y emisión de DIAT y DIEP acordes al procedimiento establecido.			
		Registro de envío casos derivados al IST (DIAT, DIEP, Denuncia Provisoria, etc.)			
		Contrastar información de ingresos al IST v/s registros de emisión.			
1.1.6	¿Ha participado el Supervisor directo del trabajador accidentado, en una reunión donde expone la investigación del accidente?	Registro de reunión con exposición del Supervisor.			

Una vez realizada la auditoria de diagnóstico, en cada centro de trabajo, las respuestas de cada requisito son ingresadas en una planilla Excel, la cual entrega la ponderación de cada pilar, así como también un resumen de todos los requisitos y

los resultados de cada uno de ellos, resaltando con color rojo las no conformidades. El informe de Auditoria se puede ver en el Anexo 3.

A diferencia del instrumento de auditoria, la planilla Excel cuenta con dos columnas más, una en donde se describen la o las actividades necesarias para cumplir con el requisito respectivo y la otra columna hace referencia a la frecuencia con que se debe realizar dicha actividad.

Tabla 5-2. Extracto de la Planilla Excel PROVEC

N°	Requisitos	Actividades	Frecuencia	Evidencia Objetiva
1.1.- Constitución y acciones del Equipo Directivo				
1.1.1	¿Tiene constituido la empresa un Equipo Directivo responsable de las materias preventivas?	Constituir el Equipo Directivo por empresa y, faena o sucursal según corresponda (no requiere exclusividad si ya existe otra instancia que pueda asumir esta función).	Una vez y renovar según circunstancias	Documento o registro que acredita constitución del Equipo Directivo.
1.1.2	¿Ha asignado el Equipo Directivo, las responsabilidades por el cumplimiento de las	Asignar las responsabilidades por el cumplimiento de las actividades del Programa de Prevención.	Una vez y renovar según circunstancias	Documento que informa a los responsables, acerca de sus obligaciones en el
1.1.3	¿Se reúne el Equipo Directivo y aborda materias de carácter preventivo?	En reunión se deben revisar los aspectos más relevantes de la gestión y resultados preventivos obtenidos por la empresa, considerando aspectos tales como: · Avance en el desarrollo del Programa de Prevención. · Análisis de accidentes y enfermedades profesionales. · Acciones de liderazgo visible. · Seguimiento a acuerdos comprometidos · Funcionamiento del Comité Paritario · Fiscalizaciones de la autoridad · Informes emitidos por el IST · Otros	Mensual	Actas mensuales de reunión, ya sea en formato sugerido o bien en otro adoptado por la empresa.
1.1.4	¿Existe un procedimiento actualizado y difundido para el control administrativo de las denuncias de accidentes del trabajo (DIAT) y enfermedades	Asegurar la existencia de un procedimiento escrito para el control de las denuncias de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que considere: todos los casos derivados al IST (con y sin tiempo perdido); la firma o identificación electrónica d	Una vez y actualizar cuando sea necesario	· Procedimiento vigente relacionado con el control administrativo de DIAT y DIEP acorde a lo establecido en los requisitos. · Medios que

Con la información entregada por la planilla sólo faltan dos datos para terminar con el diseño del programa, primero los responsables para realizar las actividades y los plazos.

Pero un programa de prevención no está terminado si no tiene objetivos concretos, y que establezcan que es lo que desea la Fundación Refugio de Cristo lograr, por lo tanto se debe establecer objetivos generales y específicos para el programa que sean cuantificables y medibles en el tiempo, los objetivos propuestos en el presente trabajo de título fueron establecidos por la gerencia de la empresa.

5.2. OBJETIVO GENERAL

- Lograr sobre un 85% de cumplimiento del promedio de los pilares en el plazo de un año;
- Lograr una Tasa de Accidentabilidad del 0% en el plazo de un año.

5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Alcanzar un cumplimiento del 90% en el Pilar N° 1 del PROVEC en el plazo de un año;
- Alcanzar un cumplimiento del 100% en el Pilar N° 2 del PROVEC en el plazo de un año;
- Alcanzar un cumplimiento del 80% en el Pilar N° 3 del PROVEC en el plazo de un año;
- Alcanzar un cumplimiento del 80% en el Pilar N° 4 del PROVEC en el plazo de un año.

5.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la gestión de las actividades se utilizará un cronograma de actividades básico utilizado por el Control de Pérdidas, en el cual se establecen las actividades a realizar, el responsable, el estándar o frecuencia con que se efectúa la actividad, y por último la fecha o mes calendario en donde se debe efectuar la actividad.

Para revisar el cronograma de actividades véase el Anexo 1.

CONCLUSIONES

Uno de los grandes desafíos de los profesionales de prevención cuando comienzan a trabajar en una empresa, es como realizar un diagnóstico para poder identificar el real problema que tiene la organización. Esta no es una tarea sencilla ya que no existen muchas herramientas estandarizadas para realizar dicha labor, pero en el día de hoy los organismos administradores de la ley 16.744 han diseñado sistemas para solucionar la problemática del diagnóstico en sus empresas adherentes, haciendo que esta tarea sea cada vez más sencilla.

En el presente trabajo de título se utilizó el PROVEC del Instituto de Seguridad del Trabajo que tiene como objetivo sentar las bases para la eventual implementación de sistemas de gestión de clase mundial, como son por ejemplo las normas OHSAS 18.001.

PROVEC permitió a la Fundación Refugio de Cristo diseñar de una manera muy sencilla su programa de prevención a través de un diagnóstico a todos sus centros de trabajo, esto fue posible sólo con utilizar el instrumento de auditoría del programa, el cual a su vez estableció la brecha existente entre la situación actual de la empresa y los requisitos que posee el PROVEC.

Además el modelo no sólo encuentra el problema de la empresa si no que entrega las actividades y la frecuencia de cada una de ellas para dar cumplimiento a las no conformidades, a las cuales sólo es necesario proponer responsables para que el programa de trabajo quede establecido.

PROVEC se ajustó tanto al marco legal que debe cumplir la empresa, como en el teórico ya que sustenta en los principios básicos de la administración, y sigue el modelo de Causalidad de Pérdidas propuesto por Frank Bird Jr.

El programa de trabajo diseñado para la Fundación Refugio de Cristo sistematizará las actividades preventivas a través de un liderazgo efectivo de la gerencia, que resultará en una disminución de la tasa de accidentabilidad.

La estructura del modelo facilitó un fácil entendimiento no sólo de la gerencia sino de toda la organización, debido a que la empresa no debió interpretar las cláusulas y/o requisitos que poseen las normas.

BIBLIOGRAFÍA

Normativas

CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social ,Código del Trabajo.

CHILE, Ministerio del Trabajo , Ley N° 16744 “Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, 1968

CHILE, Ministerio de Salud, Decreto Supremo N° 594 “Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicos en los Lugares de Trabajo”, 2003

CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 54 “Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad”, 1969

CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 40 “Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales”, 1969.

CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 63 “Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el Peso Máximo de Carga Humana”, 2005

REINO UNIDO, BSI (British Standards Institution), Occupational Health and Safety, Management System – Specification OHSAS 18001: 2007 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – Especificaciones OHSAS 18001).

Libros

BIRD JR, Frank E. y GERMAIN, George L. Practical loss control leadership, 1986 International Loss Control Institute in Loganville, Georgia, USA. pp 446, ISSN 0880610549.

HEINRICH, H.W. Prevención de accidentes industriales, McGraw-Hill 1950 México D.F. pp 448.

KOONTZ, Harold y O'DONNELL, Cyril. Administración, Mc Graw-Hill 1985 México D.F Tercera Edición en Español, pp 758.

ANEXOS

Aplicar el procedimiento respectivo frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.	Jefaturas	Cada vez que sea necesario												
Responsable del trabajador accidentado debe exponer al Equipo Directivo la investigación del accidente.	Jefaturas, o Directores de los Refugios	Cada vez que sea necesario												
Realizar la entrevista a cada accidentado del trabajo luego de que es dado de alta y se reintegra a la empresa.	Jefaturas o Directores de los Refugios y Equipo Directivo	Cada vez que sea necesario												
Realizar acciones de liderazgo visible a las diferentes dependencias de la empresa, privilegiando aquellas de mayor criticidad.	Equipo Directivo	Trimestral			X			X			X			X
Decidir y participar en el reconocimiento a trabajadores, supervisores o áreas de trabajo, por aportes o desempeños destacados en Prevención, de acuerdo a sugerencias de CPHS, DPR, área RRHH, supervisores u otras.	Equipo Directivo	Trimestral			X			X			X			X

Definir los peligros más críticos y medidas de control por área de trabajo, basándose para ello en la matriz de "Identificación de peligros y evaluación de riesgos".	Jefaturas, Directores Refugios, Asesor en Prevención de Riesgos	Anual						X	X					
Realizar el seguimiento a las medidas de control señaladas en MIPER.	CPHS y Delegados	Mensual								X	X	X	X	X
Implementar las medidas de control definidas en MIPER.	Jefaturas, Directores Refugios	De acuerdo al programa de la MIPER												
Efectuar detecciones de peligro y definición de acciones de control, para actividades no rutinarias que tengan la probabilidad de originar un accidente.	Jefaturas, Directores Refugios	Cada vez que se presenten actividades no rutinarias												
Investigar todos los accidentes del trabajo.	Jefaturas, Directores Refugios	Según ocurran accidentes del trabajo												
Remitir al Equipo Directivo, los informes de investigación de accidentes.	Jefaturas, Directores Refugios	Según ocurran accidentes del trabajo												
Exponer en las reuniones del Equipo Directivo, el resultado de las investigaciones de accidentes.	Jefaturas, Directores Refugios	Según ocurran accidentes del trabajo.												
Implementar las medidas de control acordadas en forma definitiva a raíz de la investigación de cada accidente ocurrido	Jefaturas, Directores Refugios	Según corresponda.												
Definir los temas o materias a tratar en las comunicaciones grupales de seguridad por área de trabajo, basándose para ello en la matriz de "Identificación de peligros y evaluación de riesgos".	Asesor en Prevención de Riesgos	Anual							X	X				
Realizar comunicaciones grupales de seguridad, de acuerdo a los riesgos considerados como no tolerables/aceptables y de operaciones no rutinarias.	Jefaturas, Directores Refugios y/o CPHS.	Semanal									X	X	X	X
Instalar y mantener afiches de seguridad, especialmente en las áreas de trabajo más críticas.	Jefaturas, Directores Refugios y/o CPHS.	Trimestral	X			X			X			X		
Efectuar inspecciones a las diferentes áreas de la empresa con el propósito de evaluar el estado de conservación de los afiches. Recambiar aquellos	Jefaturas, Directores Refugios	Semestral							X					X

[illegible]

ELEMENTO: PILAR N° 4 DESARROLLO PREVENTIVO DE LOS TRABAJADORES

OBJETIVO: ALCANZAR UN RENDIMIENTO DEL 80 % EN EL PLAZO DE UN AÑO

Actividad	Responsables	Estándar	Meses del Año											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Definir las necesidades de capacitación, de acuerdo a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.	Asesor en Prevención de Riesgos	Anual								X	X			
Elaborar un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades encontradas	Asesor en Prevención de Riesgos	Anual									X	X		
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa de capacitación.	Jefaturas, Directores Refugios, Asesor en Prevención de Riesgos	Semestral												X
Realizar evaluación de las actividades de capacitación, respecto de la reacción que ésta produjo en los participantes.	Asesor en Prevención de Riesgos	Cada vez realizada actividad												
Realizar evaluación de las actividades de capacitación, respecto de los conocimientos adquiridos por los participantes.	Asesor en Prevencion de Riesgos	Cada vez realizada actividad												
Implementar las medidas de control relacionadas con desviaciones, resultantes de la aplicación de las evaluaciones de las actividades de capacitación.	Equipo Directivo, Jefaturas, Directores Refugios, Asesor en Prevención de Riesgos	Cada vez realizada actividad												
Definir las necesidades de entrenamiento, de acuerdo	Asesor en Prevención	Anual								X	X			

[illegible]

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE AUDITORIA PROVEC



Instrumento de Auditoría



INSTRUMENTO DE AUDITORIA PROGRAMA VECTOR

Empresa	
RUT Empresa	
Actividad Económica	
Dirección Empresa	
Nombre Centro de Trabajo auditado	
Dirección	
Fecha inicio auditoria	
Nombre Auditor	

Observaciones:



AUDITORIA PROGRAMA VECTOR.

Objetivos de la Auditoria.

De acuerdo a lo establecido en el Protocolo de aplicación del Programa Vector, se debe realizar una Auditoria de Diagnostico que permita establecer la condición en la que se encuentra la empresa al inicio del programa, para definir la brecha existente entre lo que la empresa posee, en materia de desarrollo preventivo, y lo que debiera poseer para lograr niveles superiores de desarrollo sustentados por sistemas como PASSO u OHSAS 18.000.

El instrumento que se presenta a continuación, es el que se utilizará para realizar la Auditoria de Diagnostico y contiene, los aspectos más relevante o esenciales para que una empresa gestione, en forma sustentable acciones de prevención en todas sus áreas o líneas de trabajo. También, será este el instrumento el utilizado para llevar a cabo las auditorias, consideradas para evaluar el avance o nivel desarrollo que se obtenga conforme se aplique el plan de trabajo y el que, se aplicará al término del programa para evaluar el nivel final de desarrollo.

Cabe señalar, que esta auditoría y por lo tanto este instrumento, no está orientado para realizar comparaciones entre empresas ni áreas dentro de éstas, solo busca determinar la forma en que se realiza y materializa la prevención y establecer, el nivel de desarrollo de la misma, con el fin de fijar la forma en que el IST colaborará con la empresa para lograr un real desarrollo del los sistemas de gestión preventivos de la empresa.

INSTRUMENTO PARA LA AUDITORIA

El instrumento de auditoria fue diseñado como lista de verificación que sirva de guía para los auditores, a fin de no pasar por alto los aspectos esenciales a ser considerados. Así como está estructurado el Programa Vector, el presente instrumento considera los cuatro pilares y las doce áreas de mejoramiento, las que están suficientemente detalladas para generar, partir de los hallazgos el plan de trabajo que se propondrá a la empresa.

En el caso que la Auditoria sea realizada por un equipo de trabajo, cada auditor usará uno de estos instrumentos, los que no necesariamente deben ser completados, sino que será el conjunto de la información recopilada la que permitirá estructurar una imagen completa de la situación de la empresa. La realización de la auditoria considera entrevistas a diferentes personas a las que se les consultara, algunos aspectos del instrumento de auditoria, no esta considerado preguntar a una persona todos los aspectos de la auditoria. Además, está considerado realizar una revisión documental, a fin de validar los respaldos y registros considerados en el sistema de gestión.

En términos generales, la ejecución de la auditoria considera dos partes, la primera de ellas corresponde a la auditoria documental, donde se realiza la revisión de los documentos, respaldos, informes y registros de las actividades realizadas en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. La segunda parte de la auditoria, corresponde a la auditoria de terreno, donde se verifican las condiciones físicas de las plantas y sus instalaciones, con el propósito de evaluar los riesgos y las medidas adoptadas para controlar dichos riesgos. También se considera en esta etapa, la realización de las entrevistas con diferentes personas de diversos niveles jerárquicos, para establecer las percepciones existentes respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

RESULTADOS

Una vez finalizada la Auditoria, se emitirá un informe que contendrá el resumen de la auditoria, las conclusiones de la misma y una propuesta de trabajo conjunto. Este informe será entregado, en una reunión donde se expondrán los pormenores del mismo y se establecerán los compromisos de carácter mutuo, que permitirán disminuir o eliminar la brecha detectada en un periodo de tiempo definido.



PILAR 1
LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
1.1 .- Constitución y acciones del Equipo Directivo					
1.1.1	¿Tiene constituido la empresa un Equipo Directivo responsable de las materias preventivas?	Documento o registro que acredita constitución del Equipo Directivo.			
1.1.2	¿Ha asignado el Equipo Directivo, las responsabilidades por el cumplimiento de las actividades del Programa de Prevención?	Documento que informa a los responsables, acerca de sus obligaciones en el Programa de Prevención			
1.1.3	¿Se reúne el Equipo Directivo y aborda materias de carácter preventivo?	Actas mensuales de reunión, ya sea en formato sugerido o bien en otro adoptado por la empresa.			
1.1.4	¿Existe un procedimiento actualizado y difundido para el control administrativo de las denuncias de accidentes del trabajo (DIAT) y enfermedades profesionales (DIEP)?	Procedimiento vigente relacionado con el control administrativo de DIAT y DIEP.			
		Medios que demuestren la difusión del respectivo procedimiento			
1.1.5	¿Se ha cumplido el procedimiento relacionado con el control administrativo de las DIAT y DIEP?	Registros y emisión de DIAT y DIEP acordes al procedimiento establecido.			
		Registro de envío casos derivados al IST (DIAT, DIEP, Denuncia Provisoria, etc.)			
		Contrastar información de ingresos al IST v/s registros de emisión.			
1.1.6	¿Ha participado el Supervisor directo del trabajador accidentado, en una reunión donde expone la investigación del accidente?	Registro de reunión con exposición del Supervisor.			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
----	------------	--------------------	-----------------	-----------------	---------------

1.1.7	¿Son entrevistados por uno o más ejecutivos del Equipo Directivo aquellos trabajadores que se reintegran a la empresa luego de haber sufrido un accidente del trabajo?	Registro de entrevista, firmada por integrante del Equipo Directivo y trabajador.			
1.1.8	¿Realizan todos los miembros del Equipo Directivo acciones de liderazgo visible en las diferentes áreas de la empresa?	Registro en acta de reunión mensual del Equipo Directivo, respecto de las acciones de liderazgo visible.			
1.1.9	¿Se reconoce explícitamente logros, desempeños o aportes destacados en Prevención?	Registro a través de cartas, boletines, fotografías, intranet u otros medios.			

1.2.- Política de Prevención de Riesgos de la empresa

1.2.1	¿Tiene documentada la empresa su Política de Prevención de Riesgos que considera los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Documento actualizado que contenga la Política de Prevención de Riesgos de la empresa, que tenga incorporado los aspectos fundamentales detallados.			
1.2.2	¿La Política de Prevención de Riesgos está aprobada y firmada por el máximo ejecutivo de la empresa?	Documento que contenga la Política de Prevención de Riesgos de la empresa, debidamente firmada por su ejecutivo máximo.			
1.2.3	¿Se han realizado acciones para comunicar la Política de Prevención de Riesgos a todos los integrantes de la empresa?	Evidencia de difusión y comunicación de la Política por uno o más medios:			
1.2.4	¿Conocen los diferentes integrantes de la empresa los aspectos fundamentales de su Política de Prevención de Riesgos?	Cada trabajador entrevistado debe señalar los principales aspectos de la Política.			

PILAR 2	ESTANDARES LEGALES
---------	--------------------

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
2.1. Cumplimiento de Disposiciones Legales					
2.1.1	¿La empresa cumple con la obligación de informar a los trabajadores acerca de los peligros en su trabajo?	Verificación en terreno			
2.1.2	¿La empresa cuenta con un Reglamento interno de (orden) higiene y seguridad actualizado?	Verificación en terreno			
2.1.3	¿Dispone la empresa, si es aplicable de un DPR?	Verificación en terreno			
2.2.- Cumplimiento de Disposiciones Legales Operacionales					
2.2.1	¿Cumple la empresa con las condiciones generales de construcción y sanitarias incluidas en el Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.2	¿La empresa cumple con la provisión de agua potable incluidas en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.3	¿Cumple la empresa con los requisitos asociados a los servicios higiénicos y evacuación de aguas servidas incluidos en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.4	¿Cumple la empresa con los requisitos asociados a guardarropías y comedores incluidos en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.5	¿La empresa cumple con las condiciones de ventilación incluidos en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
2.2.6	¿La empresa cumple con las condiciones generales de seguridad incluidas en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.7	¿La empresa cumple con las disposiciones de prevención y protección contra incendios incluidos en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			
2.2.8	¿La empresa cumple con la entrega de equipos de protección personal a los trabajadores?	Verificación en terreno			
2.2.9	¿La empresa cumple con las disposiciones asociadas a agentes químicos, físicos y biológicos incluidos en el ITL 2 de acuerdo al Decreto 594?	Verificación en terreno			

2.3.- Gestión del CPHS

Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.					
2.3.1.	¿Se informó a la Inspección del Trabajo respectiva sobre la elección de los integrantes de los trabajadores al CPHS?	Copia de acta de elección de integrantes de CPHS timbrada por Inspección del Trabajo			
2.3.2	¿Tiene constituido la empresa (faena) su correspondiente CPHS?	Acta de Constitución del Comité Paritario vigente.			
2.3.3	¿Tienen acreditado los representantes de los trabajadores en el CPHS haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos?	Copia de certificado u otro documento que acredite la respectiva capacitación.			
Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad					
2.3.4	¿Se reúnen los integrantes del CPHS de manera regular una vez al mes?	Actas de reunión de CPHS, las que deben registrarse en un libro foliado.			
2.3.5	¿Se envía copia de las actas de las reuniones del CPHS al Equipo Directivo?	Registros de envío de actas, ya sea por medio físico o informático.			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
2.3.6	¿Tiene el CPHS un diagnóstico de seguridad que le permita orientar sus actividades?	Documento relativo a diagnóstico de seguridad de la empresa.			
2.3.7	¿Tiene el CPHS un programa de trabajo que al menos incorpore actividades relacionadas con:	Documento correspondiente a "Programa de Trabajo del CPHS".			
	- Asesorar e instruir en el correcto uso de EPP y otros instrumentos de protección.				
	- Investigar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.				
	- Identificar situaciones de riesgo y recomendaciones para mejorar.				
	- Promover actividades de capacitación.				
	- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención por parte de la empresa y trabajadores?				
2.3.8	¿Asesora e instruye el CPHS en el correcto uso de EPP y otros instrumentos de protección establecidos en el programa?	Registro de la actividad			
2.3.9	¿Realiza el CPHS la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?	Registro de la investigación			
2.3.10	¿Realiza el CPHS las acciones relacionadas con la identificación de peligro y recomendaciones para mejorar, establecidas en el programa?	Registro de la actividad			
2.3.11	¿Realiza el CPHS las acciones relacionadas con la promoción de actividades de capacitación establecidas en el programa?	Registro acciones de promoción realizadas y/o, registro de capacitaciones.			
2.3.12	¿Realiza el CPHS las acciones relacionadas con vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención por parte de la empresa y los trabajadores?	Registro de la actividad y seguimiento en terreno de implementación de recomendaciones.			
2.3.13	¿Se encuentran implementadas y en operación las diferentes recomendaciones, y acuerdos establecidos?	Seguimiento en terreno de implementación de recomendaciones.			
2.3.14	¿Difunde el CPHS las diferentes actividades que realiza así como los resultados logrados?	Registro de acciones de difusión realizadas.			

PILAR 3**ASPECTOS PREVENTIVOS**

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
3.1 Desarrollo de matriz “Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER)					
3.1.1	¿Se han identificado las principales áreas y procesos de la empresa?	Matriz de identificación de áreas y procesos de la empresa			
3.1.2	¿Se han identificado todos los peligros existentes en cada área y procesos de la empresa?	Matriz de identificación de peligros			
3.1.3	¿Se ha hecho la evaluación de los riesgos de cada peligro identificado?	Matriz de evaluación de riesgos			
3.1.4	¿Se ha establecido de acuerdo a su magnitud si el riesgo evaluado, es aceptable/tolerable?	Documento donde se especifica el criterio para la aceptabilidad de los riesgos.			
3.1.5	¿Se ha establecido planes de acción para todos los riesgos evaluados como inaceptables/intolerables?	Documento que contenga el Plan de acción.			
3.1.6	¿Se ha revisado la efectividad de estos planes?				
3.2. Aplicación de Técnicas Preventivas					
Detección y Control de Peligros					
3.2.1	¿Existe listado que indique los peligros más críticos y medidas de control por cada área de trabajo en base a la “Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos” (MIPER).	Documento con registro de principales peligros por cada área de trabajo.			
3.2.2	¿Se ha efectuado el seguimiento a las medidas de control definidas en MIPER?	Registro de actividad de seguimiento por cada área con peligros críticos.			
3.2.3	¿Se han implementado adecuadamente las medidas de control definidas para los peligros más críticos de cada área de trabajo?	Verificación en terreno.			
3.2.4	¿Se han efectuado detecciones de peligro y definición de acciones de control para actividades no rutinarias?	Registros de detección y control de peligros de actividades no rutinarias.			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
Investigación de Accidentes					
3.2.5	¿Ha investigado el responsable del área, todos los accidentes del trabajo con tiempo perdido?	Documentos de Investigación de Accidentes.			
3.2.6	¿Se ha remitido los informes de investigación de accidentes al Equipo Directivo?	Cualquier medio que permita corroborar el envío de la información, por ejemplo correo electrónico, memo interno, u otros.			
3.2.7	¿Ha expuesto el responsable del área, el resultado de las investigaciones de accidentes realizadas ante el Equipo Directivo?	Acta de reunión del Equipo Directivo, don de se consigne la exposición.			
3.2.8	¿Se han implementado las medidas de control acordadas en forma definitiva a raíz de la investigación de cada accidente ocurrido?	Verificación en terreno.			
Comunicaciones grupales de Seguridad					
3.2.9	¿Existe listado de temas o materias a tratar en las comunicaciones grupales de seguridad por área de trabajo, en base a la "Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos" (MIPER)?	Documento con formato de temas para comunicaciones grupales de seguridad			
3.2.10	¿Se han efectuado semanalmente las comunicaciones grupales de seguridad, de acuerdo a los riesgos considerados como no tolerables/aceptables y de operaciones no rutinarias?	Registro de actividad denominada comunicaciones grupales de seguridad, con respectivas firmas.			
3.3. Promoción de la Seguridad					
Afiches, Difusión de resultados, Eventos especiales de promoción					
3.3.1	¿Se observa la existencia de afiches, que promueven la prevención de accidentes?	Verificación en terreno.			
3.3.2	¿Se encuentran los afiches en buen estado de conservación?	Verificación en terreno			
3.3.3	¿Es adecuado el contenido de los afiches, de acuerdo a las características de las diferentes áreas de la empresa?	Verificación en terreno			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva
3.3.4	¿Los afiches se encuentran ubicados de manera tal que puedan ser observados fácilmente?	Verificación en terreno
3.3.5	¿Se difunden resultados estadísticos y datos de interés preventivo al interior de la empresa?	Verificación en terreno, registros, documentos.
3.3.6	¿Se realiza algún evento especial de promoción de la seguridad?	Registros y documentos que acrediten las actividades realizadas
3.4. Respuesta frente a situaciones de emergencia.		
3.4.1	¿Tiene identificada la organización las situaciones potenciales de emergencia?	Formato con la identificación de situaciones potenciales de emergencia.
3.4.2	¿Existe un Plan por cada una de las situaciones identificadas?	Planes de emergencia.
3.4.3	¿Se ha difundido entre todos los trabajadores, los Planes de emergencia?	Documento que acredite la difusión de los planes de emergencia.
3.5. Programa de Higiene y Salud Ocupacional		
Identificación y Evaluación de Agentes Ambientales: Agentes Químicos, Físicos y Biológicos		
3.5.1	¿Existe un catastro de riesgos higiénicos, detallando riesgo higiénico y actividad o tarea con exposición?	Documento denominado Catastro de Riesgos Higiénicos
3.5.2	¿Existe un Programa de Higiene Industrial acordado con el IST para la medición y evaluación de los riesgos higiénicos?	Programa de Higiene Industrial.
3.5.3	¿Se han realizado las mediciones y evaluaciones higiénicas de acuerdo al programa de higiene industrial?	Informes con resultados de las mediciones, evaluaciones y medidas de control.
3.5.4	¿Se cumplen las medidas recomendadas para controlar los riesgos higiénicos, de acuerdo a informes emitidos por el IST?	Verificación en terreno.

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
3.5.5	¿Se cuenta con un listado actualizado de trabajadores expuestos de acuerdo a los informes de mediciones y evaluaciones efectuados por el IST?	Listado actualizado de trabajadores expuestos a Riesgos higiénicos.			
3.5.6	¿Los trabajadores expuestos a riesgos de contraer una enfermedad profesional, están incorporados a un Programa de Vigilancia Epidemiológica?	Informe médico de salud ocupacional.			
3.5.7	¿Se informa oportunamente a los trabajadores expuestos acerca de los resultados de los exámenes de Salud Ocupacional practicados?	Revisión documental. Entrevista con trabajadores.			
Ergonomía					
3.5.8	¿Están identificadas las actividades donde existe manejo manual de cargas?	Registro de identificación de tareas donde se efectúa manejo manual de cargas.			
3.5.9	¿Existe un Programa de Ergonomía orientado a medir y evaluar los riesgos asociados al manejo manual de cargas, según la identificación realizada?	Programa de Ergonomía (MMC)			
3.5.10	¿Se han realizado las mediciones y evaluaciones ergonómicas según lo programado?	Informes con resultados de las mediciones, evaluaciones y medidas de control.			
3.5.11	¿Se cumplen las medidas establecidas para controlar los riesgos ergonómicos, de acuerdo a análisis realizados por la empresa?	Verificación en terreno.			

PILAR 4**DESARROLLO PREVENTIVO DE LOS TRABAJADORES**

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
4.1 Capacitación					
4.1.1	¿Están definidas las necesidades de capacitación en materias de prevención de riesgos, acorde a las operaciones realizadas?	Matriz que permita establecer la relación entre los diferentes cargos en la empresa y la capacitación requerida de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.			
4.1.2	¿Se ha definido un programa de capacitación en materias de prevención de riesgos?	Documento denominado Programa de capacitación anual, en materias de prevención de riesgos.			
4.1.3	¿Se ha cumplido con el programa de capacitación en temas de prevención de riesgos definido?	Registro de participación en las capacitaciones.			
4.1.4	¿Se realiza evaluación de las actividades de capacitación respecto de la percepción del curso y su utilidad?	Informes de evaluación de actividades de capacitación.			
4.1.5	¿Se realiza evaluación de las actividades de capacitación para determinar los conocimientos adquiridos?	Informes de evaluación de actividades de capacitación.			
4.1.6	¿Se ha tomado medidas de control en caso de desviaciones descubiertas en la evaluación de las actividades de capacitación?	Registro de medidas de control implementadas.			

N°	Requisitos	Evidencia Objetiva	Aplica (S/N)	Cumple (S/N)	Observaciones
----	------------	--------------------	--------------	--------------	---------------

4.2 Entrenamiento

4.2.1	¿Están definidas las necesidades de entrenamiento en materias de prevención de riesgos, acorde a las operaciones realizadas?	Matriz que permita establecer la relación entre los diferentes cargos en la empresa y el entrenamiento requerida de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.			
4.2.2	¿Se ha definido un programa de entrenamiento en materias de prevención de riesgos?	Documento denominado Programa de entrenamiento anual, en materias de prevención de riesgos.			
4.2.3	¿Se ha cumplido con el programa de entrenamiento en temas de prevención de riesgos definido?	Registro de participación en los entrenamientos.			
4.2.4	¿Se realiza evaluación de las actividades de entrenamiento respecto de la percepción del curso y su utilidad?	Informes de evaluación de actividades de entrenamiento.			
4.2.5	¿Se realiza evaluación de las actividades de entrenamiento para determinar los conocimientos adquiridos?	Informes de evaluación de actividades de entrenamiento.			
4.2.6	¿Se ha tomado medidas de control en caso de desviaciones descubiertas en la evaluación de las actividades de entrenamiento?	Registro de medidas de control implementadas.			

ANEXO 3: INFORME DE AUDITORIA FUNDACIÓN REFUGIO DE CRISTO



INFORME DE AUDITORIA

Preparado para

EMPRESA:

FUNDACION REFUGIO DE CRISTO

Alcance:

Toda la organización

Número de Informe: 3061 ZQ N° 61/2011

Auditor: Equipo Auditor IST, se individualiza en informe.

Fecha de Auditoria: El 23 de agosto de 2011

Criterio de Auditoria: Sistema de Gestión Preventivo de la empresa y
Legislación Básica Chilena en materias de Seguridad y Salud Ocupacional.

Tipo de Auditoria: Auditorias de Seguridad y Salud Ocupacional
(SYSO) realizada por Gerencia de Operaciones Preventivas del IST.

Instrumento de Auditoria: Programa VECTOR

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO



Resumen Ejecutivo

Introducción

En el marco de la asesoría que entrega el Instituto de Seguridad del Trabajo a sus empresas clientes, se ha coordinado la realización de un “Diagnóstico/levantamiento al Programa Vector”, para establecer el nivel de implementación, difusión y monitoreo, como la legislación aplicable en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

En esta oportunidad los profesionales IST que actuaron como auditores, se constituyeron en todas las dependencias de la empresa.

Objetivos de la Auditoria:

- Identificar la brecha existente entre los requisitos del Programa Vector y la gestión preventiva de la empresa.

Auditores:

Fundación Refugio de Cristo	Felipe Olguín Briceño
Administración	Héctor Inostroza Ávila
Refugio Monseñor Félix Ruiz Escudero	Aliette Quevedo Orazio
Refugio San Patricio De Limache	Patricio Forjan Requena
Refugio Manuel de Tezanos Pinto	Javier Tobar Lucero
Refugio Virgen de Los Desamparados	Iván Lira Cisternas
Refugio Santa Teresa de Los Andes	Alain Ferbol Carvajal
Refugio Padre Pienovi	Ivonne Novoa Orellana
	Natalia Paredes Troncoso

Resumen de Hallazgos

La auditoría incluyó la aplicación de 92 preguntas, las cuales respondían a conocer el grado de cumplimiento en los cuatro pilares que contempla el Programa Vector:

- Liderazgo y compromiso gerencial
- Estándares legales
- Aspectos preventivos
- Desarrollo preventivo de los trabajadores

En los gráficos incluidos en los anexos, es posible advertir el grado de avance de cada uno de los pilares y las comparaciones entre cada una de las dependencias.

A continuación se detallan los hallazgos más significativos:

- La fundación posee liderazgo de la administración respecto a la gestión preventiva, pero éste no se encuentra formalizada de acuerdo a los requisitos que establece el Programa Vector, tales como la constitución de un equipo directivo y una política de prevención de riesgos, debido a lo mencionando anteriormente es que el pilar n° 1 ponderó en su totalidad con un 0%.
- Respecto al pilar n° 2 el cual establece los estándares legales, la fundación sobresale con un promedio de un 84%, aunque existen algunas debilidades que deben mejorar (algunas a nivel organizacional y otras puntuales), las cuales se detallan a continuación:
 - o En el Refugio Padre Pienovi, sólo se encontraron registros de la versión antigua del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del año 2002;
 - o En algunos refugios no se encontraron las actas de las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
 - o No hay diagnóstico para la elaboración del programa de trabajo del Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
 - o La Instrucción en el correcto uso de los equipos de protección personal debe incluirse como actividad dentro del programa y no dejarla como una comunicación con grupo;
 - o Dentro del programa del Comité Paritario de Higiene y Seguridad no se promueven cursos o talleres de capacitación;

- o No todos los refugios mantienen su vitrina de CPHS con información relativa a la gestión preventiva tanto de la empresa o del mismo comité;
 - o En algunos refugios los equipos de extinción de incendios no se encontraban o habían sido reubicados dejando algunas zonas sin protección en caso de algún amago.
- Respecto al pilar n° 3 relacionados con los aspectos preventivos que propone PROVEC la fundación promedio un 29%, siendo un 43% la ponderación más alta y un 7% la más baja, el resultado obtenido se genera por lo siguiente:
 - o Al interior de la organización no existe una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de las áreas o procesos que se realizan al interior de la organización;
 - o Se consideró la investigación de accidentes del CPHS, como técnica preventiva de este pilar debido a que posee la firma de la dirección de cada refugio, y además por la existencia de un memorándum interno o correo electrónico por parte de la dirección a administración con información relacionada con los accidentados, el cual se recomienda rediseñar como formato indicando al menos datos del accidentado, descripción del accidente, causas y medidas correctivas inmediatas, a fin de dar cumplimiento cabalmente con el estándar del programa Vector;
 - o No todos los refugios realizan una efectiva promoción de la prevención de riesgos, faltando en algunos refugios publicación de afiches e información en los diarios murales;
 - o Por último no todos los refugios han difundido correctamente el plan de emergencia y evacuación.
- Finalmente el pilar n°4 pondero un 0% debido a que las necesidades de capacitación y entrenamiento son una resultante de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual no se encuentra elaborada.

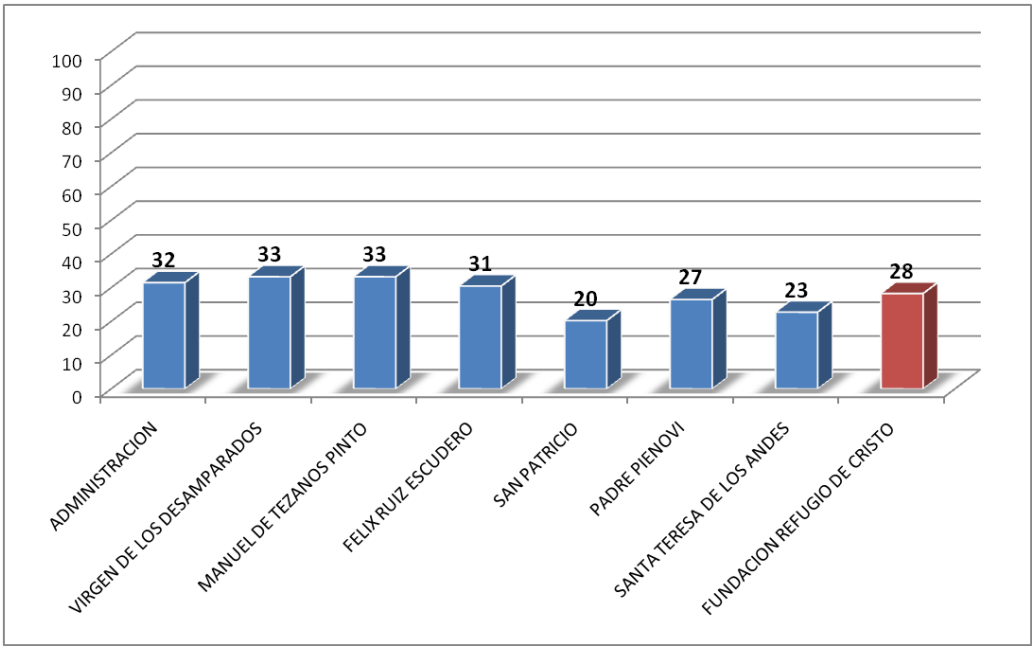
Oportunidad de mejoras

Esta auditoría de diagnóstico refleja los resultados de la brecha existente entre la gestión preventiva que utiliza la empresa actualmente y los requisitos que sugiere el Programa Vector.

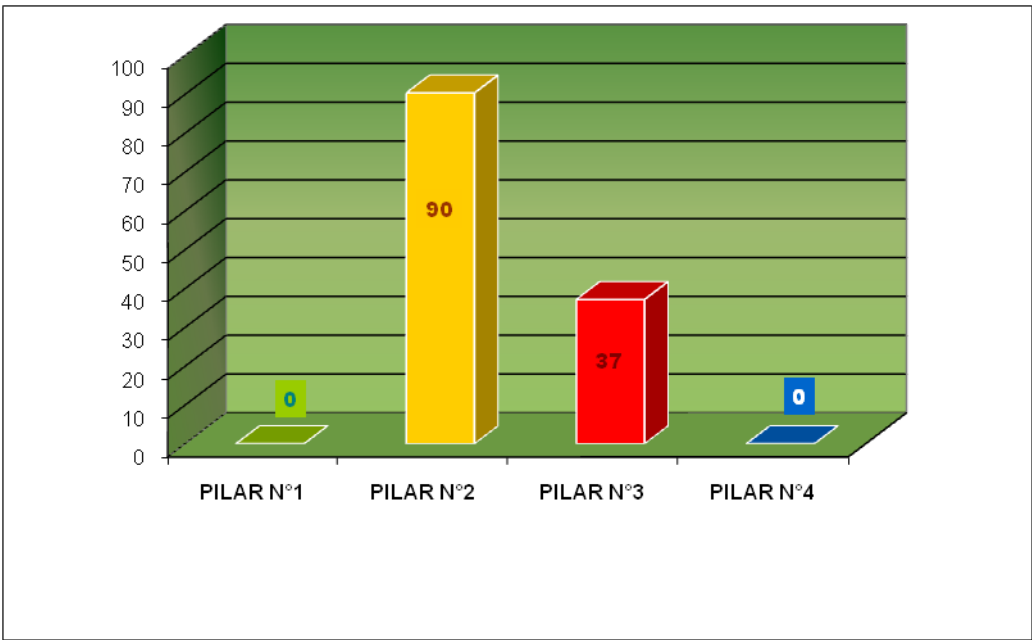
A partir de los hallazgos encontrados en la Auditoría a continuación se sugiere a la empresa las siguientes directrices:

- Constituir un equipo directivo;
- Confeccionar la Política de Prevención de Riesgos;
- Nivelar los Estándares Legales de todos los Refugios:
 - o Aplicando el Informe Técnico Legal N°1 del IST que guarda relación con las disposiciones legales básicas que deben cumplir todas las empresas;
 - o Aplicando el Informe Técnico Legal N°2 del IST el cual guarda relación con las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 594/99 MINSAL;
- Elaborar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual entregará las directrices necesarias para gestionar la prevención de riesgos al interior de la empresa de forma sistemática, enfocándose principalmente en los pocos críticos;
- Confeccionar un programa de trabajo que contenga las actividades necesarias para dar cumplimiento a los requisitos que sugiere el programa Vector, para tal efecto es necesario realizar un trabajo en conjunto entre la empresa e IST;
- Realizar una Auditoría de seguimiento en un plazo de 6 meses, después de haber iniciado las actividades del programa.

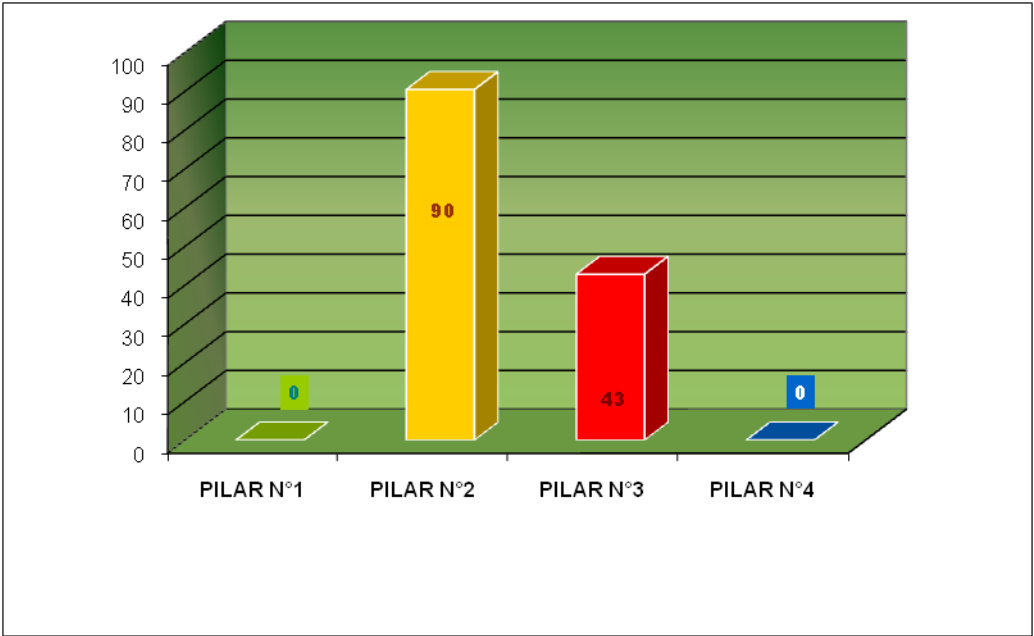
Anexo gráficos



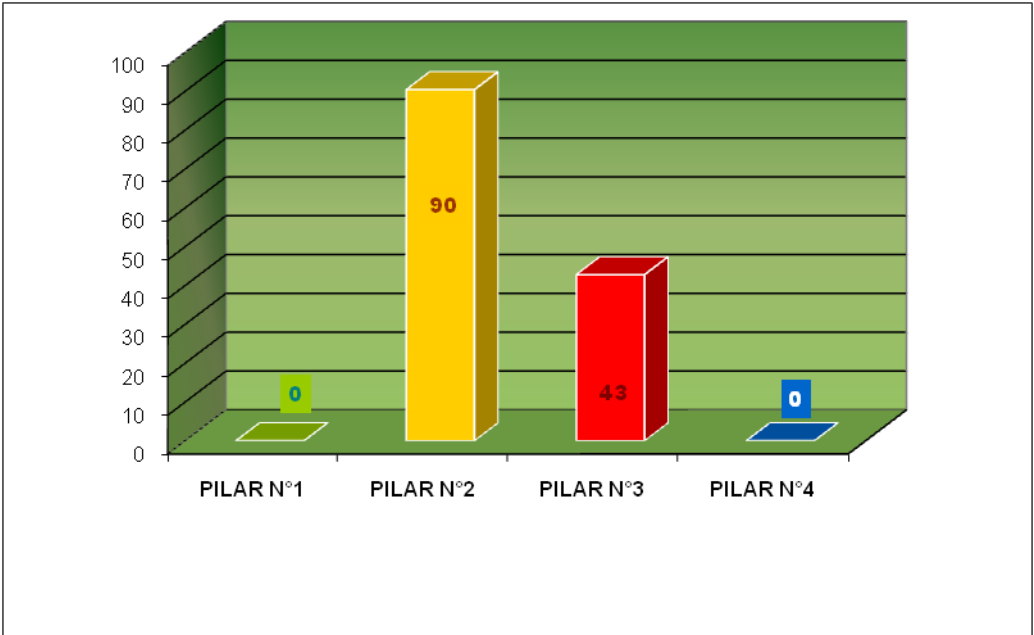
Promedio de los Pilares del Programa Vector



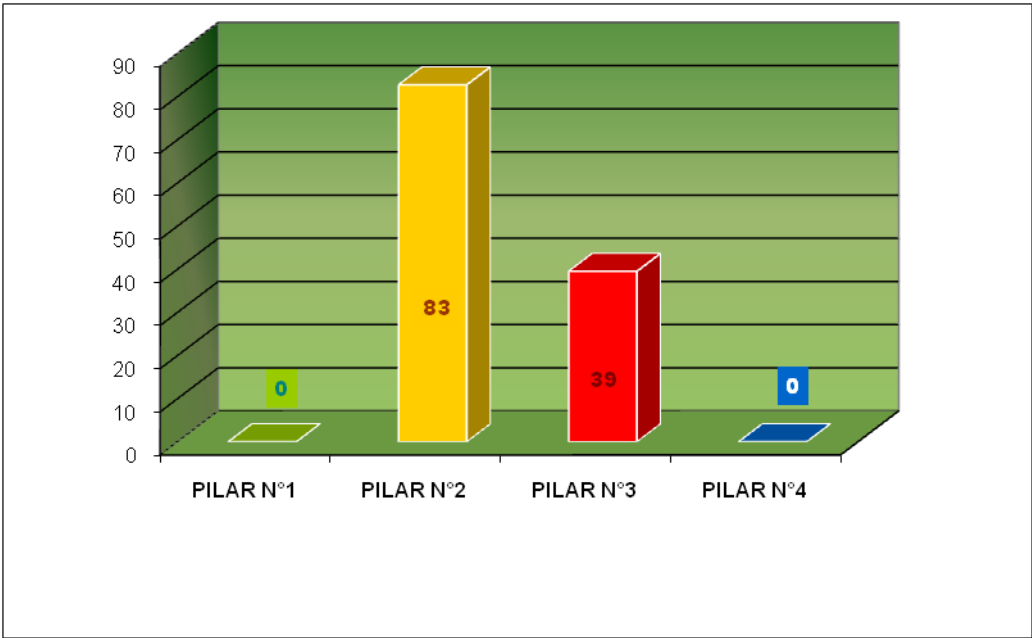
Desarrollo de los Pilares PROVEC en Administración



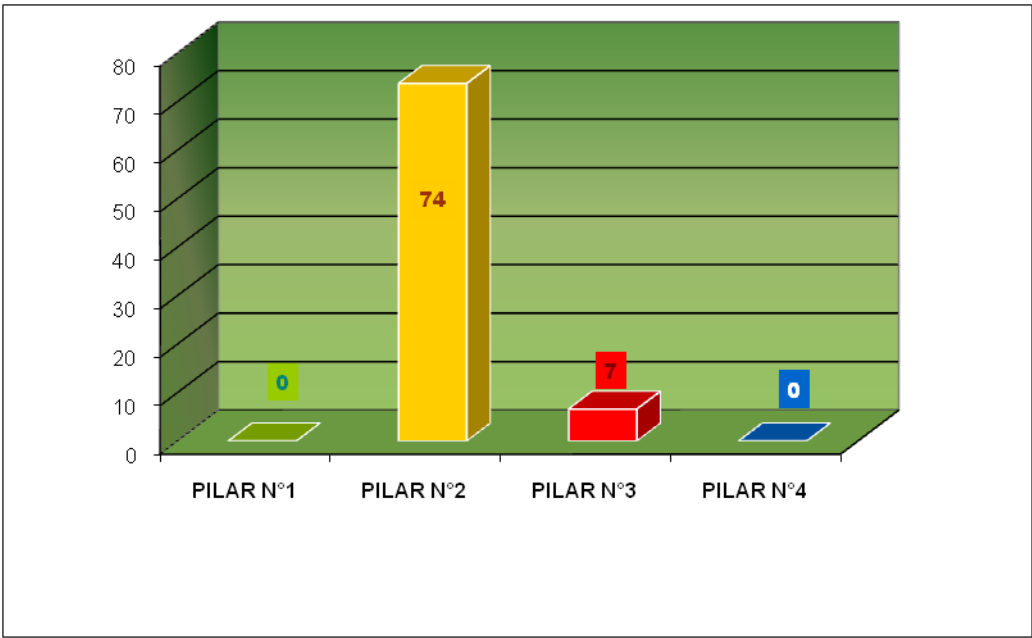
Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio Virgen de los Desamparados



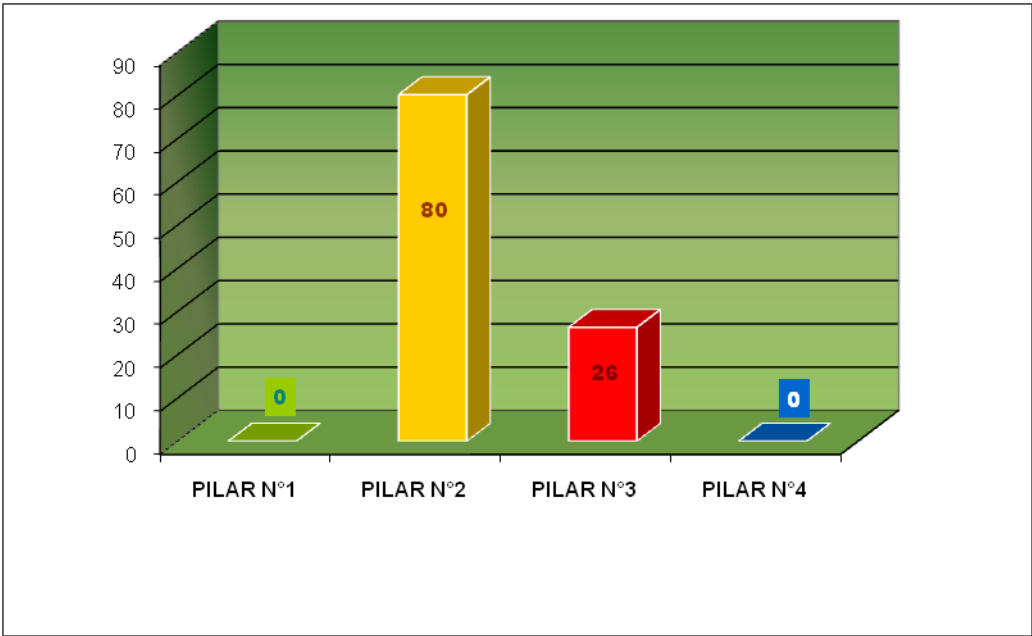
Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio Manuel de Tezanos Pinto



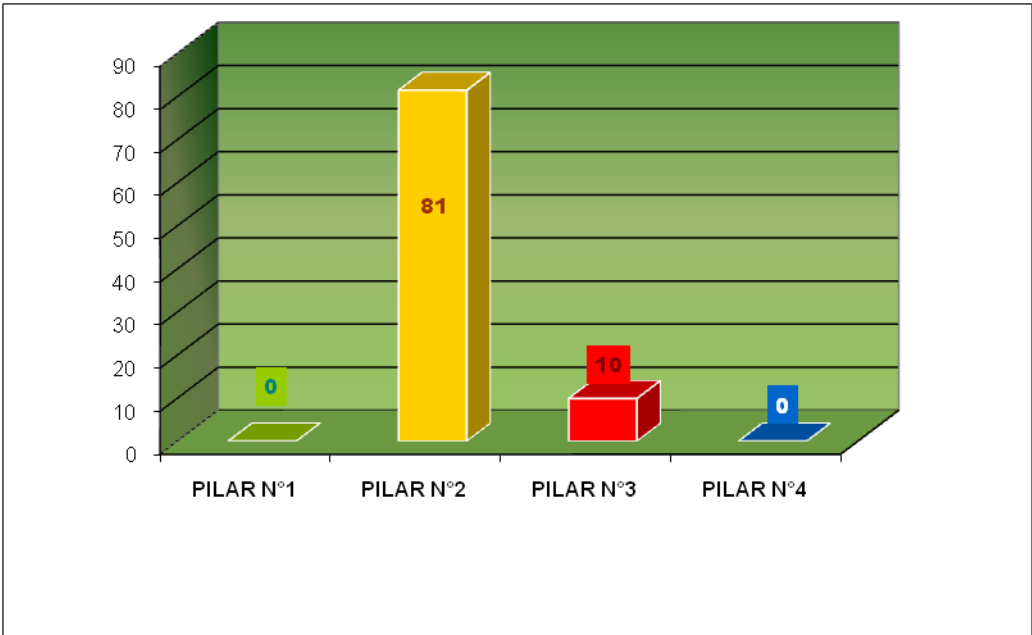
Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio Monseñor Félix Ruiz Escudero



Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio San Patricio de Limache



Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio Padre Pienovi



Desarrollo de los Pilares PROVEC en Refugio Santa Teresa de los Andes