



**CSP** · INGENIERÍA INDUSTRIAL  
UNIVERSIDAD DE CHILE  
CENTRO DE SISTEMAS PÚBLICOS

Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

# Diseño y aplicación de evaluación de programas de prevención implementados por el Instituto de Seguridad Laboral a micro y pequeñas empresas adheridas

INFORME FINAL

Noviembre 2022

Estudio realizado en Santiago de Chile entre  
diciembre de 2021 y noviembre de 2022

### DIRECTOR ACADÉMICO

Pablo González S.

### DIRECTOR EJECUTIVO

Carlos Castro G.

### EQUIPO DE TRABAJO

Pamela Jervis O.

Noam Titelman N.

Pablo Paredes N.

Alan Berezin G.

Javiera Palma A.

Catalina Martin D.

### CONTRAPARTE INSTITUCIONAL

Juan Pablo Dussert

Jefe Subdepartamento de Estudios

Andrea Quintrilef

Profesional Subdepartamento de Estudios

Este estudio fue desarrollado en el marco de la convocatoria de estudios de investigación e innovación de la SUSESO y responde a uno de los lineamientos estratégicos de investigación del ISL definido para el año 2021.

Las opiniones expresadas en el presente documento no representan necesariamente la posición de la Contraparte Institucional.

## TABLA DE CONTENIDOS

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | Resúmenes .....   | 5  |
| 1.1.   | Resumen .....   | 5  |
| 1.2.   | Abstract .....  | 5  |
| 2.     | Presentación .....  | 6  |
| 3.     | Plan de trabajo.....  | 8  |
| 4.     | Revisión documental.....  | 9  |
| 4.1.   | Estado del arte.....  | 9  |
| 4.2.   | Marco normativo en Chile .....  | 12 |
| 5.     | Evaluación del diseño de los programas.....   | 15 |
| 5.1.   | Metodología utilizada .....   | 15 |
| 5.2.   | Resultados sobre el diseño .....  | 16 |
| 5.2.1. | Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva.....   | 16 |
| 5.2.2. | Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva .....   | 19 |
| 5.2.3. | Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva ..... | 20 |
| 5.2.4. | Funcionamiento capacitaciones .....   | 23 |
| 5.2.5. | Propuestas de mejoras al Programa de Asesoría Básica Preventiva .....   | 24 |
| 5.2.6. | Incidencia Direcciones Regionales en las líneas de intervención de la región .....                                  | 25 |
| 5.3.   | El proceso de prevención.....   | 26 |
| 6.     | Evaluación cualitativa de implementación y resultados .....   | 28 |
| 6.1.   | Descripción de trabajo de campo .....   | 28 |
| 6.2.   | Funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva.....                                 | 31 |
| 6.2.1. | Mecanismos de Asignación al Programa y estrategias de búsqueda de empresas .....                                    | 31 |
| 6.2.2. | Recibimiento por parte de las empresas .....  | 33 |
| 6.2.3. | Calidad de la Información de las bases de datos .....   | 35 |
| 6.2.4. | Coherencia y pertinencia de etapas e instrumentos .....   | 37 |
| 6.3.   | Teoría del cambio .....   | 42 |
| 6.3.1. | Necesidades y problemas .....   | 43 |
| 6.3.2. | Actividades e insumos.....  | 45 |

|         |   |     |
|---------|---|-----|
| 6.3.3.  | Productos.....  | 52  |
| 6.3.4.  | Resultados Intermedios .....  | 56  |
| 6.3.5.  | Resultados Finales.....   | 60  |
| 6.3.6.  | Facilitadores y obstaculizadores .....  | 62  |
| 6.3.7.  | Recomendaciones.....  | 64  |
| 6.4.    | Conclusiones de Implementación .....  | 67  |
| 6.4.1.  | Funcionamiento de la intervención .....   | 67  |
| 6.4.2.  | Teoría del cambio .....   | 68  |
| 7.      | Evaluación cuantitativa de resultados e impacto.....  | 70  |
| 7.1.    | Predictores de cumplimiento de normativa y días de licencia por accidentes o enfermedades ..... | 70  |
| 7.2.    | Inferencia causal.....  | 74  |
| 7.2.1.  | Diferencia en diferencia con datos de panel.....  | 75  |
| 7.2.2.  | <i>Matching</i> con datos de panel .....  | 78  |
| 7.3.    | Interpretación de los hallazgos cuantitativos .....   | 84  |
| 8.      | Encuesta de resultados.....   | 86  |
| 8.1.    | Pre-contacto .....  | 86  |
| 8.2.    | Entrevistas cognitivas .....  | 86  |
| 8.3.    | Cuestionario definitivo.....  | 87  |
| 8.4.    | Resultados de la encuesta .....   | 87  |
| 8.4.1.  | Resultados del grupo de tratamiento .....   | 90  |
| 8.4.2.  | Resultados del grupo de control .....   | 92  |
| 9.      | Herramientas de replicabilidad.....   | 94  |
| 9.1.    | Métodos cuantitativos .....   | 94  |
| 9.2.    | Encuesta .....  | 96  |
| 10.     | Conclusiones y recomendaciones.....   | 98  |
| 10.1.   | Conclusiones.....   | 98  |
| 10.2.   | Recomendaciones adicionales .....   | 101 |
| 11.     | Anexos .....  | 103 |
| 11.1.   | Anexo 1: Bibliografía .....   | 103 |
| 11.2.   | Anexo 2: Pautas de Entrevistas .....  | 104 |
| 11.2.1. | Pautas de diseño.....   | 104 |

|         |  |     |
|---------|--|-----|
| 11.2.2. | Pautas de implementación y resultados .....              | 109 |
| 11.3.   | Anexo 3: Encuesta de tratados y control .....            | 116 |
| 11.4.   | Anexo 4: Resultados Encuesta de tratados y control ..... | 145 |
| 11.5.   | Anexo 5: Terrenos realizados.....                        | 170 |

## 1. RESÚMENES

### 1.1. RESUMEN

Las micro y pequeñas empresas componen la mayor parte de la cartera de empresas adheridas al Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Estas empresas, en general, cuentan con menos recursos para hacer frente a sus desafíos preventivos y, a su vez, tienden a enfrentar niveles de riesgo muy dependientes de la relación con sus empleadores/as. En este contexto, el presente estudio tiene como propósito evaluar el programa de asesoría preventiva y herramientas de teleprevención que aplica el ISL en micro y pequeñas empresas (MIPES) adheridas, en términos de su diseño, implementación, resultados e impactos.

Para el desarrollo de esta evaluación se aplicaron entrevistas y grupos focales a distintos actores de las empresas y del ISL, además de encuestas a empleadores/as, con el fin de evaluar desde distintas dimensiones las actividades de prevención realizadas por la institución en el periodo 2020-2021. Junto a ello, se realizó un análisis cuantitativo a partir de información secundaria que, en conjunto con la aproximación cualitativa, permiten entregar lecciones de aprendizaje y replicabilidad a futuro.

Como conclusiones generales, este estudio apunta a una relativa continuidad en el diseño e implementación de las prácticas preventivas observadas en evaluaciones anteriores, con mejoras particulares en ámbitos como la modernización de la intervención, aunque con un impacto acotado de las herramientas de teleprevención implementadas durante el periodo 2020-2021.

### 1.2. ABSTRACT

Micro and small companies make up most of the portfolio of companies affiliated to the Labor Safety Institute (ISL). These companies, in general, have fewer resources to face their preventive challenges and, in turn, may face levels of risk that are highly dependent on the relationship with their employers. In this context, the purpose of this study is to evaluate the preventive counseling program and remote prevention tools applied by the ISL in adhered micro and small businesses (MIPES), in terms of its design, implementation, results and impacts.

For the development of this evaluation, interviews and focus groups were applied to different actors, to evaluate from different dimensions, the prevention activities carried out by the institution in the period 2020-2021. Along with this, a quantitative analysis was carried out based on secondary information, which, together with the qualitative approach, allows the delivery of learning lessons and replicability in the future.

As general conclusions, this points to a relative continuity of the preventive practices observed in previous evaluations, with improvements in areas such as the modernization of the intervention, although with a limited impact of the tele-prevention tools implemented during the 2020-2021 period.

## 2. PRESENTACIÓN

Este documento corresponde al informe final del estudio “Diseño y aplicación de evaluación de programas de prevención implementados por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) a micro y pequeñas empresas adheridas”, y tiene como propósito entregar las conclusiones del estudio vinculados a las lecciones en materia de diseño, implementación, resultados e impacto de los programas de prevención de ISL. Junto a ello, se plantean una serie de recomendaciones, así como insumos para la replicabilidad de esta metodología por parte de la institución.

En términos metodológicos, este estudio tuvo por objetivo general evaluar el programa de asesoría preventiva y herramientas de teleprevención que aplica el ISL en MIPES adheridas, en términos de su diseño, aplicación, resultados e impactos. En términos específicos, esto significó:

- Evaluar el diseño de programa de prevención de asesoría preventiva para MIPES y herramientas o métodos asociados.
- Evaluar la implementación de intervención de la asesoría preventiva.
- Evaluar los resultados e impacto de la aplicación de métodos y herramientas de asesoría preventiva, incluyendo una evaluación mediante un modelo experimental o cuasi experimental.
- Proponer formulaciones o mejoras a los programas y herramientas de intervención en asesoría preventiva.

En términos de estructura, este documento comienza con una presentación del plan de trabajo del estudio, donde se presentan las principales fases y actividades que acompañaron el desarrollo de la investigación. Luego de ello, se presenta una revisión al estado del arte sobre evaluación de programas de prevención, acompañado de una revisión al marco normativo que rige estos programas en el caso del ISL. Este capítulo sirve como contexto general respecto al diseño, implementación, resultados e impacto que sigue en los capítulos sucesivos.

Una vez hecha la síntesis documental, el informe continúa con una presentación de los resultados del trabajo de campo realizado sobre la evaluación del diseño de los programas (meses de enero y febrero de 2022), así como el trabajo realizado respecto a la implementación y resultados de este diseño (mayo a julio de 2022). Este capítulo está orientado a responder la pregunta sobre las expectativas y percepciones en torno al diseño del programa, así como a su implementación práctica y los resultados obtenidos, en la voz de los actores que participan de él.

A continuación del análisis cualitativo, se presenta un capítulo de análisis cuantitativo donde se aplica una serie de técnicas de estudio para identificar posibles resultados e impactos de las intervenciones preventivas de ISL. Es importante destacar que estos análisis se realizaron exclusivamente a partir de datos secundarios provistos por la institución, por lo que resulta un antecedente relevante y promisorio para efectos de pensar en el desarrollo de metodologías replicables a futuro.

Posteriormente, se incorpora un apartado asociado al levantamiento de una encuesta a un grupo de empresas intervenidas y no intervenidas adheridas a ISL entre 2020 y 2021, que permite analizar los resultados intermedios de las intervenciones preventivas de ISL percibidos por los empleadores/as.

En cuarto lugar, se presenta un capítulo con lecciones para la replicabilidad de las metodologías utilizadas, tanto en materia de encuesta como de análisis cuantitativo, con el fin de que la propia institución pueda desarrollar capacidades internas en torno a estas herramientas.

Por último, se incluye un apartado de conclusiones y recomendaciones finales a partir de las lecciones del estudio, lo que es seguido por una serie de anexos que dan cuenta de los instrumentos aplicados durante el desarrollo del estudio.



### 3. PLAN DE TRABAJO

El presente estudio consiste en una evaluación de los programas de prevención implementados por el ISL a micro y pequeñas empresas adheridas, en términos de diseño, procesos, resultados e impacto; desarrollando una metodología replicable que propicie el mejoramiento y aprendizaje continuo de ISL en la materia.

Como antecedente y punto de partida se consideró el estudio de “Evaluación de diseño, procesos, resultados e impacto del plan de prevención del Instituto de Seguridad Laboral” desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos en 2017, donde se actualizó su evaluación para reflejar los cambios realizados en los últimos años a las herramientas y métodos de prevención, como la incorporación de componentes remotos.

Para esta propuesta de intervención se siguió la metodología del Banco Mundial, presentada en “La evaluación de impacto en la práctica” (Gertler et al., 2017). La metodología a utilizar en la ejecución del estudio fue de tipo combinada, integrando análisis cuantitativo y cualitativo. La metodología cualitativa (entrevistas y grupos focales) se basó en los textos de Hernández (2006) y Canales (2006).

Para la ejecución del estudio se consideraron las siguientes etapas de trabajo, incluyendo las principales actividades desarrolladas, así como los entregables elaborados.

Ilustración 1: Esquema de plan de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

## 4. REVISIÓN DOCUMENTAL

### 4.1. ESTADO DEL ARTE

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un programa de promoción de la salud y de prevención de enfermedades tiene como objetivo: “la mejora y el mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores/as a todos los niveles, la prevención de la enfermedad y la incapacidad, y el alivio de la carga que recae sobre individuos y organizaciones cuando esta no puede evitarse. Los programas de salud y seguridad en el trabajo se centran en los factores que, en este entorno, pueden afectar a la salud de los trabajadores/as” (Messite & Warshaw, 2012).

Las iniciativas desarrolladas al alero de las propias empresas resultan de difícil medición, especialmente en el marco de empresas de menor tamaño con escasos recursos para realizar esta labor (Masi & Cagno, 2014). En el caso de las intervenciones por parte de entes externos, la literatura muestra resultados mixtos en la consecución del objetivo planteado por la OIT.

Burke, *et al.* (2006) realizan un metaanálisis que considera 126 variables independientes, 20.991 participantes y 147 capacitaciones en seguridad en el trabajo. Sus hallazgos muestran que se encuentra una baja efectividad de las acciones preventivas de capacitación que se llevan a cabo regularmente. Sin embargo, métodos más participativos de capacitación serán más efectivos para la adquisición de conocimiento y su transferencia al ambiente de trabajo y, por consiguiente, mejorarán el comportamiento en relación a la salud y seguridad laboral con resultados favorables. Esto en comparación a actividades más expositivas, que exhiben menores resultados.

Hasle & Limborg (2006) identifican que la intervención más frecuente corresponde a un *checklist* de gestión de riesgos, con eventuales asociaciones con metas e incentivos que pudiesen incidir en los resultados de las empresas. Sin embargo, se planteó que la simple entrega de información escrita resulta de poca incidencia frente a, por ejemplo, el contacto directo de las asesorías y acompañamientos presenciales.

García, *et al.* (2009) realizan un estudio estadístico sobre la percepción del riesgo de los trabajadores/as en dos empresas y cómo influye en el comportamiento que se adopta hacia un riesgo determinado y potencial accidente. Dicho estudio concluye que existe una correlación positiva entre la percepción del riesgo y su grado de control. Por lo tanto, no basta con que el trabajador/a tenga conciencia del impacto sobre su salud de los riesgos, sino que también es necesario que conozca la forma de controlar estos riesgos.

Por otro lado, Vivek, *et al.* (2012) elaboran un resumen y clasifican la literatura sobre causas y formas de prevención de los accidentes y lesiones ocupacionales. Los autores encuentran que los estudios sobre intervenciones para cambiar la conducta, a través de educación y capacitación, tienen resultados que no son robustos y existen visiones contrapuestas del tema. La razón sería que los diseñadores de programas de conducta segura asumen que la conducta insegura es la principal causa de accidentes y descuidan otras causas. También ignoran el paso cognitivo intermedio, entre la capacitación y la conducta esperada. Estas intervenciones pueden ser exitosas solo si la capacitación refuerza habilidades y conocimiento y estos son factores relevantes de lesiones ocupacionales, lo que no siempre se da. Por otro lado, los autores encuentran,

en su revisión de la literatura, una escasez de estudios y certezas aún mayor para las intervenciones que buscan promover el cumplimiento de la normativa.

Es decir, pareciera existir evidencia de que ciertos tipos de intervenciones conductuales tienen impacto sobre las conductas (producto intermedio), pero una de las preguntas que no ha podido ser resuelta en la revisión de la literatura es la identificación precisa de intervenciones conductuales más efectivas en la disminución de riesgo (producto final o efecto buscado) y sus características.

Arocena & Núñez (2010), por su parte, evalúan la efectividad de iniciativas de salud y cuidado en el trabajo (OHS, en inglés), en empresas de tamaño medio en España. En el estudio se distingue entre empresas pequeñas, de menos de 50 trabajadores/as y empresas entre 50 y 250 trabajadores/as. Los autores encuentran que las empresas que complementan técnicas tradicionales de actividades preventivas con procedimientos orientados al fortalecimiento organizacional son las más efectivas. Este tipo de acciones complementarias son especialmente escasas en las empresas pequeñas y de menores capacidades. De modo interesante para este estudio, los autores encuentran que las capacitaciones ayudan a fomentar estos procedimientos complementarios.

Cagno, *et al.* (2012) revisan la literatura sobre evaluaciones económicas de las medidas de salud y cuidado en el trabajo. Concluyen que aún es necesario realizar varios estudios para determinar la efectividad de este tipo de actividades. Sin embargo, existe mayor avance en las empresas grandes, en contraste con las pequeñas y medianas, en las que existe poca evaluación y sistematización.

Sorensen, *et al.* (2013), tras una revisión de evidencia bibliográfica, señalan que existen argumentos para afirmar que las políticas y programas integrales que abordan simultáneamente la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo y de la salud ocupacional, pueden ser más efectivos para el desarrollo de lugares de trabajo seguros. Junto a ello, plantean que también se debiese avanzar en integrar políticas e instituciones de salud, más vinculadas a otras áreas de la vida de las personas, pero que indirectamente también pueden incidir en las condiciones de los lugares de trabajo. Los autores señalan que, si bien se necesita evidencia adicional de la efectividad de este enfoque, hay un reconocimiento creciente de las ventajas potenciales de la integración, a saber: reducción de costos, mejor uso de recursos, productividad y resiliencia de los trabajadores/as, por mencionar algunas.

Bangdiwala (2006) afirma que al momento de hacer una evaluación respecto al impacto que tienen las medidas de prevención, la información cualitativa por sí misma no es considerada suficientemente sólida en muchas circunstancias, por lo tanto, debería ser complementada mediante simples medidas resumen de tendencias globales. Es decir, resulta mejor una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos a fin de satisfacer las diversas necesidades de evaluación y abordar los diferentes grupos de interés.

MacEachen, *et al.* (2010) realizan un metaestudio de investigaciones cualitativas sobre salud y seguridad en el trabajo, en empresas pequeñas. Sus conclusiones incluyen la necesidad de un foco particular de la legislación, incluyendo un reforzamiento del rol de terceros actores asesores capaces de involucrarse en espacios laborales caracterizados, muchas veces, por relaciones sociales informales y que subestiman los riesgos de su actividad económica. Junto a ello, los autores plantean que mejorar la representación de los trabajadores/as en las empresas podría contribuir a mejorar la calidad de la seguridad laboral en estos espacios, en la medida que

estas organizaciones sean acompañadas y apoyadas. Esto último podría reforzar la importancia de una institución como el ISL, en lo que respecta a su rol en materia preventiva.

En el sector de la construcción, Hasanzadeh *et al.* (2017), utilizaron una metodología de seguimiento ocular para predecir el riesgo de accidentes en obras, encontrando que la experiencia previa en accidentes, así como la experiencia laboral, tienen un impacto significativo en el nivel de concentración de los trabajadores/as.

Para el caso chileno, Brahm & Singer (2013), estudian lo que denominan “hipótesis del compromiso” (*engagement hypothesis*), donde sostienen que las aulas de clases tradicionales son relativamente inefectivas y solo un involucramiento fuerte de los tratados puede generar resultados significativos. Si bien encuentran que, para el caso chileno, empresas con mejores resultados aplican mecanismos de capacitación con mayor compromiso, este efecto se disipa al controlar por autoselección. Es decir, empresas con mayor capacidad realizan mejores capacitaciones, y los mejores resultados podrían deberse a las mayores capacidades y no solo al tipo de capacitación. Los autores concluyen que sería de gran valor aumentar la cobertura de las capacitaciones. De hecho, estiman que duplicar el nivel actual de capacitaciones llevaría a una disminución de 3,7% de los accidentes, con la actual distribución de tipos de capacitaciones, y de 12,5% si el esfuerzo es focalizado en las capacitaciones con mayor compromiso. Para aumentar el impacto más allá de estos niveles, los autores explican que los directivos debiesen asegurar que los mecanismos de capacitación están óptimamente en sintonía con sus circunstancias específicas (del rubro o de la empresa).

Singer *et al.* (2015), por otro lado, midieron el impacto de las intervenciones preventivas realizadas por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) mediante el uso de series de tiempo. Para cada empresa se estimaron los accidentes que habrían ocurrido de haberse efectuado la intervención en prevención, y luego se compararon con la serie factual o real, y se calculó su diferencia al 95% de confianza. El método se basó en el supuesto de que es posible modelar la serie contrafactual de accidentes como una función autorregresiva (dependiente del comportamiento pasado) y correlacionada con una serie contemporánea de datos (Modelo ARIMA, autorregresivo integrado de media móvil). Es relevante destacar que se observa un resultado desvirtuado por las empresas de menos de 50 trabajadores/as, que registran un impacto mayor en la tasa de accidentabilidad por cada accidente registrado; de hecho, experimentaron aumentos de la tasa de accidentabilidad en algunos programas posterior a la intervención o intervenciones. Excluyendo a este tipo de empresas, sí se demuestran resultados positivos. La intervención que produce una disminución significativa de la tasa de accidentabilidad es el Plan de Acción del Modelo Preventivo, cuya aplicación daría lugar a una caída de 5% en la tasa de accidentabilidad original de las empresas, en un periodo de 12 meses.

González & Salas (2019), por otro lado, analizaron el impacto de la campaña “Mano a Mano” de la Mutual de Seguridad de Chile, que se compone de una serie de actividades al interior de las empresas, tales como capacitaciones, actividades lúdicas y evaluación de riesgos, que luego son evaluadas y eventualmente premiadas por la mutual. En este caso, los autores midieron posibles efectos a partir de tasas de accidentes, promedio de días de licencia y promedio de subsidios por trabajador/a, sin hallar efectos significativos.

Vargas (2015) afirma que, a través de un cambio cultural que busque dar un salto hacia la prevención de los riesgos, será posible avanzar en la disminución de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Para ello, levanta una serie de propuestas, tales como: incluir incentivos de capacitación en materia de prevención de riesgos, que sea obligatorio que exista un Departamento de Prevención de Riesgos dentro de las empresas,

crear un fondo concursable para financiar proyectos de diagnóstico y planes de prevención en PIMES, entre otras.

En el caso particular del ISL, González & Titelman (2017) evaluaron el impacto del programa de intervención básico a través de la utilización de un método de diferencias en diferencias en datos de panel y un método de *matching* utilizando indicador de días perdidos como proxy de accidentabilidad. Los resultados dieron evidencia de impacto en el nivel de conocimiento y cumplimiento de la normativa por parte de los empleadores/as, sin embargo, no hubo evidencia consistente sobre efectos en los días perdidos.

A modo de síntesis, la literatura analizada encuentra una amplia diversidad de iniciativas, tanto de autoorganización de las empresas como de apoyo de terceras entidades, las cuales no siempre resultan comparables o evaluables, debido a la alta diversidad que existe en el espectro de las micro y pequeñas empresas. En particular, se destaca que las iniciativas desarrolladas por empresas suelen ser poco trazables, mientras que aquellas organizadas por terceros actores tienden a tener resultados mixtos, dependiendo de las metodologías empleadas.

En términos de su ejecución, la literatura apunta a que tienden a abundar métodos simples, basados en un *checklist* de condiciones de seguridad laboral, pero que sin seguimiento se inclinan a no ser efectivos en términos de reducir la accidentabilidad o las enfermedades en los lugares de trabajo. Frente a ello, se plantea la importancia de implementar métodos más dinámicos y que incluyan instancias de reforzamiento, que permitan efectivamente lograr cambios conductuales en los lugares de trabajo.

Estos cambios conductuales, por otro lado, son abordados por diversos autores desde la perspectiva de las relaciones sociales que ocurren al interior de las empresas. En particular, se destaca que las micro y pequeñas empresas tienden a tener relaciones sociales informales, donde en ocasiones se subestiman los riesgos laborales en los que se incurren. En este sentido, los autores destacan la importancia de tener asesoramiento externo para reforzar la importancia de la seguridad laboral, así como avanzar hacia una mayor consolidación organizacional de estas instituciones, de forma de mitigar la informalidad de sus relaciones. Esto abre la discusión al rol que eventualmente pudiesen tener las organizaciones de trabajadores/as en estos espacios, donde usualmente el número de trabajadores/as es acotado y la estructura organizacional más simple.

## 4.2. MARCO NORMATIVO EN CHILE

---

En términos de historia institucional, la normativa actual sobre accidentes del trabajo y enfermedades laborales surge en 1968, cuando se aprueba la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y crea el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El año 2008, producto de la reforma al sistema de pensiones introducida por la Ley N° 20.255, el Instituto de Normalización Previsional (INP) separa sus funciones previsionales y de seguridad en el trabajo, creándose el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), que se hace cargo de administrar esta última función.

De esta manera, la misión declarada por el ISL es “desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la promoción de la salud y la entrega de las prestaciones médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo”.

De acuerdo a su misión institucional, actualmente sus objetivos estratégicos son:

- Contribuir al fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales de los empleadores/as y trabajadores/as, mediante la implementación del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo potenciando el uso de herramientas telemáticas en prevención.
- Otorgar las prestaciones médicas y económicas a los trabajadores/as que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales de acuerdo a la definición de estándares de calidad de la Institución.
- Fortalecer el sistema de control interno, gestión de la información y transformación digital respondiendo a las necesidades que nos demandan nuestros usuarios, en el marco del proceso de modernización institucional.

El 4 de agosto del año 2016 se promulga el Decreto N°47, mediante el cual se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). Dicha política contempla dentro de las responsabilidades de los organismos administradores del Seguro, y, por tanto, del ISL:

- Colaborar con la función fiscalizadora del Estado.
- Otorgar asistencia técnica permanente a las empresas.
- Realizar actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores/as.
- Realizar actividades de difusión y capacitación a empleadores/as y trabajadores/as.
- Adoptar los mecanismos para un expedito acceso a las prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744.
- Entregar información oportuna y conveniente a trabajadores/as y empleadores/as.
- Contar con personal especializado y suficiente, conforme a las funciones que debe cumplir.

En la Resolución Exenta N°156 del 05 de marzo de 2018, la cual se rige por la PNSST, se aprueba el Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744, emitido por SUSESO, bajo la cual se establece en su Libro IV. Prestaciones preventivas, las normas del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en las cuales se basa la Circular N°3.550 del 2020 que imparte instrucciones a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 del “Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2021”.

De esta forma, el ISL toma como marco en primer lugar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; en segundo lugar, su misión y objetivos estratégicos ya señalados; y en tercer lugar la Circular N°3.550 para su “Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2021”, incorporando también información relevante levantada por la institución como lo es:

- Estudio de Análisis de Costos de las Prestaciones Médicas.
- Estudio de Comportamiento de Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL).
- Estudio de Evaluación de Diseño, Procesos, Resultados e Impacto del Plan de Prevención del Instituto de Seguridad Laboral.

- Elementos de análisis los resultados del Informe “Tasa de accidentabilidad 2019, Instituto de Seguridad Laboral”.

El plan contempla los siguientes objetivos operacionales y sus respectivos ámbitos de acción:

1. Consolidar el modelo operativo de asesoría preventiva para las unidades empleadoras y/o centros de trabajo a intervenir.
  - a. Focalización de la intervención.
2. Asegurar la ejecución eficaz de los procesos de carácter obligatorio.
  - a. Procesos obligatorios.
  - b. Asistencia técnica preventiva.
  - c. Programas de vigilancia ambiental.
3. Fortalecer los procesos de capacitación, presencial y a distancia, como una herramienta eficaz en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, en todos los ámbitos del quehacer preventivo.
  - a. Capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Cada ámbito tiene, a su vez, líneas de acción a tomar con sus respectivos indicadores de seguimiento y control, con el fin de dar cumplimiento a las responsabilidades de la institución como organismo administrador declaradas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley N°16.744, siguiendo las líneas planteadas en el Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2021 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

## 5. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DE LOS PROGRAMAS

### 5.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

La evaluación del diseño de los instrumentos de prevención incluyó una primera fase de levantamiento de entrevistas, que tuvo por objetivo comprender cuáles son los principios y componentes que dan sustento al diseño del programa, lo que a su vez contribuye a actualizar la teoría de cambio levantada en 2017 y también, contrastar la información con lo que ocurre a nivel internacional en cuanto a diseño de programas de prevención.

En términos de las pautas, que se presentan en el Anexo 2, es importante destacar que se trata de instrumentos de naturaleza semiestructurada, compuestos por las dimensiones señaladas en la siguiente tabla:

Tabla 1: Estructura de dimensiones en entrevistas.

| Entrevistas ISL   | Entrevista SUSESO  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Propuesta de mejora al Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento capacitaciones.</li> <li>• Propuestas de mejora de acuerdo a evaluación al programa de 2017</li> <li>• Incidencia de Direcciones Regionales en Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Propuesta de mejora al Programa de Asesoría Básica Preventiva</li> <li>• Funcionamiento capacitaciones</li> </ul> |

Es importante destacar que, si bien las dimensiones de estudio de ambos tipos de actores son semejantes, el tipo de preguntas realizado varía según el rol de los participantes. En ese sentido, mientras las preguntas asociadas a los actores ISL se orientan a comprender el diseño del programa en la mirada de quienes lo lideran, en SUSESO la expectativa fue profundizar en la mirada de quienes regulan normativamente su operación y tienen expectativas y percepciones sobre su operación.

En esta etapa se realizaron entrevistas a cuatro participantes presentados en el Anexo N°5 de terrenos.

El análisis se realizó a partir de las seis grandes dimensiones ya explicitadas, agregando categorías para cada una de ellas, las que permitirán explicar en detalle la visión y el juicio de los actores respecto al diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva en las MIPES:



Tabla 2: Estructura metodológica de pautas.

| Dimensión  | Ámbitos de indagación  |
|--|--|
| 1. Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Percepción general del programa</li> <li>● Sistematización de información</li> <li>● Cambios al diseño</li> </ul>   |
| 2. Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Asignación al programa</li> <li>● Rol de la empresa y sus trabajadores/as.</li> <li>● Incidencia de la pandemia Covid-19.</li> </ul>                                      |
| 3. Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Prevención en terreno sin papeles.</li> <li>● Prevención a distancia y autoevaluación.</li> <li>● Teoría del cambio de <i>call center</i> y campus prevención.</li> </ul> |
| 4. Funcionamiento Capacitaciones   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Eficacia</li> <li>● Incentivos</li> </ul>   |
| 5. Propuestas de mejoras al Programa de Asesoría Básica Preventiva   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nuevas propuestas de intervención para el aprendizaje</li> <li>● Focalización</li> <li>● Perfilamiento</li> </ul>   |
| 6. Incidencia Direcciones Regionales en las líneas de intervención de la región                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Incidencia Direcciones Regionales en las líneas de intervención de la región</li> </ul>   |

## 5.2. RESULTADOS SOBRE EL DISEÑO

### 5.2.1. Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva

Por “Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva”, se entenderán las opiniones que tienen los entrevistados en cuanto a cómo evalúan el diseño del programa en términos generales, y cómo lo evalúan como herramienta de diagnóstico.

Además, se analizaron las percepciones respecto al uso y disponibilidad de la información generada y los principales cambios efectuados al diseño del programa en los últimos años.

#### Percepción general del programa

Existe consenso entre los actores entrevistados respecto a que el programa es simple y bastante práctico, y que cumple un rol clave en darle solución a las problemáticas que tienen las MIPES en torno a la prevención de riesgos y enfermedades laborales, de acuerdo a la realidad de recursos materiales y humanos con que estas cuentan.

“En términos generales, a mí me parece bastante aterrizado en el sentido de que la realidad de la micro y pequeña empresa nos obliga a tener intervenciones que sean simples. Así que en términos generales nuestra intervención es simple, pero cuenta con los elementos mínimos que nos pide en este caso la legislación, por una parte, y que define también el organismo regulador, la SUSESO, en cuanto a lo básico que nosotros tenemos que entregar. Yo creo que, siendo básico y simple, cumple con su función de ser una herramienta real de apoyo a los empleadores”. (Funcionario/a de ISL).

Además, desde la mirada externa se plantea que el programa funciona como un piso mínimo de lo que deben hacer otros organismos administradores en términos de prevención con sus empresas. En ocasiones, se señala, otras aseguradoras se enfocan solamente en un ámbito, ya sea materias legales, higiene, entre otros, mientras

que el ISL por medio de su Programa de Asesoría Básica Preventiva logra realizar intervenciones que se adaptan a la necesidades y recursos de sus empresas desde una perspectiva más integral.

“El ISL raya la cancha para todas las mutualidades. O sea, desde lo mínimo que se puede en una empresa, por muy pequeña que esta sea, y las garantías que pueda entregar el ISL con su diseño de asesorías preventivas, la verdad es que nos pone una línea hacia arriba a nivel de las otras mutualidades, que también debiesen partir haciendo lo mismo que hace ISL”. (Experto externo).

Otra temática que surge de los entrevistados respecto al funcionamiento del programa es el subreporte de accidentes por parte de las empresas como consecuencia del aumento en las tasas de cotización<sup>1</sup>. En esta materia existen miradas disímiles entre los funcionarios/as y los expertos/as externos.

En palabras de los funcionarios/as del ISL, se presume que esta problemática debiera haber tendido a disminuir como efecto del aumento en la cobertura, ya que tienen la visión de que, a mayor cantidad de empresas intervenidas y mayor conocimiento del seguro por parte de estas, hay una mejora en el cumplimiento de la ley. Además, no ven una intención clara de ocultamiento de la información, ni creen que se dé principalmente como consecuencia del aumento en las tasas de cotización.

“No tengo los números, pero siempre hemos tenido la tincada de que empresa que nosotros intervenimos tiende a ir en el sentido contrario. Hacemos la pega de prevención, debieran bajar los accidentes, pero a lo mejor hay un elemento más básico que es que el empleador y el trabajador nunca supieron que existía este seguro. Entonces, el hecho de hacerlo conocido puede generar que las denuncias sean correctamente canalizadas”. (Funcionario/a de ISL).

“Y creo que también pasa por eso, por el hecho de que un empleador o un trabajador se accidentó, a lo mejor con buena intención se hace cargo directamente y le dice: ‘Ya, ¿sabes qué? Anda a un médico particular, atiéndete’. A lo mejor no necesariamente con la predisposición de ocultar el accidente”. (Funcionario/a de ISL).

A diferencia de la mirada de los funcionarios/as del ISL, la visión más externa no ve una disminución en la subnotificación de accidentes a pesar de la fiscalización que se realiza al respecto. Por un lado, dice que ocurre principalmente en empresas más pequeñas y/o vulnerables, y por otro, como una clara intención de ocultamiento por parte de algunas compañías para así evitar el aumento de las tasas de cotización.

“La verdad es que hasta ahora todo lo que se ha normado y se ha fiscalizado, igual se presentan los casos de subnotificación, pero entendemos que en algunas partes por el sector en que se trabaja, donde son vulnerables, empresas chicas o muy precarias, y otro sector que intenta, principalmente, muchas veces ocultarlo, eso es lo otro que puede ocurrir, para no aumentar sus tasas de cotización del seguro”. (Experto/a externo).

### **Sistematización de información**

En cuanto al intercambio de información desde el ISL con otros organismos públicos, algunos entrevistados plantean que en esta área existe aún un déficit, ya que el mejorar los sistemas de comunicación e intercambio

---

<sup>1</sup> Este hallazgo está también presente en el estudio “Evaluación de Diseño, Procesos, Resultados e Impacto del Plan de Prevención del ISL” coordinado por el Instituto de Seguridad Laboral durante el año 2017.

de información entre las entidades relacionadas a la prevención permitiría mejorar la calidad de las intervenciones en las empresas.

Sin embargo, es con SUSESO con quienes el flujo de información ha mejorado bastante, sobre todo los últimos años a partir de la mayor fiscalización y también de los procesos digitales incorporados para el almacenamiento de la información.

“A nivel de intercambio de información es poca la interrelación que hay con otros servicios públicos. Hoy día, la mayor interrelación y por aspecto más de fiscalización, de supervigilancia del trabajo, es con la Superintendencia de Seguridad Social. Pero así, un trabajo coordinado, por ejemplo, con la Dirección del Trabajo, con la Subsecretaría de Salud Pública, ha habido poca coordinación. Creo que eso es una falencia importante a nivel de sistema y a nivel principalmente de servicios públicos porque creo que de esa forma uno podría ser más eficiente en la intervención”. (Funcionario/a de ISL).

Otra situación, que aún no ha sido resuelto desde la perspectiva de los actores, es el que tiene que ver con el intercambio de información sobre empresas que se adhieren y/o desafilian. En este sentido, el ISL es la aseguradora que se mantendría más afectada por esta problemática, debido a la cantidad de empresas que son sus afiliadas y al desconocimiento por parte de muchas otras sobre su adhesión a esta institución, especialmente aquellas más nuevas.

Como posible solución se plantea mejorar los procesos de intercambio de información con otros organismos públicos, lo que permitiría tener un mejor control respecto a las empresas que ingresan o salen del ISL.

“La Superintendencia ha normado esto, pero el problema es que la norma la define exclusivamente para los organismos privados. Toda empresa tiene que generar un acto de adherencia y tiene que generar un acto de desafiliación, y eso funciona para los organismos administradores privados. Hay circulares que tienen ya sus años en este sentido, pero nos dejan afuera a nosotros”. (Funcionario/a de ISL).

“Entonces, en ese sentido quien debiese coordinar ahí la captura de los datos de la afiliación sería principalmente el ISL con PreviRed, con la gente del IPS, otros sectores como el Servicio de Impuestos Internos, que son los que proporcionan y de donde nacen estas empresas”. (Experto/a externo).

La falta de coordinación intersectorial y el bajo intercambio de información fue una de las críticas que se hicieron también en el estudio de 2017. En este sentido, se puede decir que ha habido avances, por un lado, el intercambio de datos con SUSESO ha mejorado y, por otro lado, la calidad de la información con que se cuenta hoy es más completa, gracias a la incorporación de las herramientas digitales.

### **Cambios al diseño**

En relación con los principales cambios efectuados al diseño del Programa de Asesoría Básica preventiva los últimos años se destaca la evolución del programa, ya que se ha estructurado de mejor manera al establecer sus diferentes etapas de una manera más minuciosa; se ha mejorado la matriz de riesgos para clasificar y priorizar a las empresas a intervenir, y se le han incorporado elementos tecnológicos<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Este último elemento será tratado en detalle más adelante.

“Se incorporó un programa de trabajo que es un poco más detallado, con responsabilidades, que incorporó la derivación a protocolos de vigilancia que es algo que tampoco estaba muy claro del mismo modelo y hoy día ya llegamos a un sistema que permite, en el fondo, toda la intervención a través de una *tablet* y enviarla al empleador vía correo electrónico que también permite adjuntar fotos. En papel, uno podía sacar fotografías, pero no las podía incluir en el documento como evidencia. El tema de la matriz de riesgo es algo que durante años no se hizo acá, pero se debió haber hecho, y este elemento, este instrumento, logró incorporarlo”. (Funcionario/a de ISL).

### 5.2.2. Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva

El funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva es analizado a través de la evaluación del mecanismo utilizado para decidir las empresas a intervenir, por medio del rol que tienen las empresas y sus trabajadores/as en la intervención y, por último, a partir de la Incidencia de la pandemia Covid-19 en la forma en que se ha ejecutado el programa.

#### Asignación al programa

Existe consenso, por parte de los entrevistados internos del ISL, en que el proceso de asignación al programa por medio del algoritmo de priorización funciona de manera correcta. Sin embargo, queda aún pendiente la incorporación de ciertas herramientas tecnológicas que permitan analizar de mejor manera la información respecto a riesgos similares que puedan presentar las empresas.

“¿Cumple su función? Sí, pero yo creo que podemos ser más precisos en cuanto a la incorporación de otros elementos que nos permitan más que intervenir un centro de trabajo en función de estos algoritmos, adelantarnos a empresas que tengan un perfil similar, que es un poco lo que realizan los otros organismos administradores. Cumple, pero creo que es momento de ir incorporando otros elementos”. (Funcionario/a de ISL).

Desde la perspectiva externa, se sostiene que se ha otorgado una mayor libertad a las organizaciones que administran el seguro en cuanto a la priorización que hacen de las empresas a intervenir, y que esto permitiría mejorar ciertas falencias asociadas a la dificultad de decidir cuál empresa intervenir cuando tienen iniciada más de una actividad económica.

“En ese sentido, SUSESO para el año 2021 y 2022 planteó que la priorización de los sectores económicos va de la mano de los organismos administradores de acuerdo a su realidad considerando que estas variables, que eran establecer grandes sectores económicos como priorizados, dentro de eso nos encontrábamos con una caja de pandora donde teníamos un empleador con cinco o diez actividades económicas en las cuales trabaja en tres y cotizaba por la más baja”. (Experto/a externo).

#### Rol de la empresa y sus trabajadores/as

Existe una visión coincidente a nivel interno de ISL en cuanto al rol que debe tener el empleador/a y sus trabajadores/as en la intervención que realiza el Instituto.

La tarea del empleador/a consiste principalmente en desarrollar las recomendaciones tanto a nivel material como técnico que le efectúa el experto en prevención tras la intervención y, a partir de ello, dar a sus empleados las herramientas necesarias para el buen cumplimiento de las normas de prevención. En este sentido, el primer paso en cuanto a la prevención debe ser dado por el empresario y la principal responsabilidad

recae en él, mientras que las y los trabajadores/as actúan más que nada como beneficiarios, según la percepción de los entrevistados.

“En términos prácticos y centrándome en la Asesoría Básica Preventiva, el rol del empleador es dar el cumplimiento a los programas de trabajo que nosotros les prescribimos. Ahora, ¿qué es lo que les corresponde a los trabajadores/as? En términos súper, súper concretos, es dar cumplimiento a las normas que internamente se establecen y en ese sentido hay una herramienta normativa establecida, que es el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad”. (Funcionario/a de ISL).

### **Incidencia de la pandemia Covid-19**

En relación al efecto que ha tenido la pandemia Covid-19 en el funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva, los actores coinciden en que los efectos han sido principalmente negativos. Entre estos destacan que la cantidad de intervenciones bajó debido a que muchas empresas debieron cerrar; que el trabajo en terreno se volvió más complejo debido a la dificultad de la presencialidad; y como tercer efecto el aumento de accidentes graves debido al enfoque mayoritario que se le dio al Covid-19 por sobre otros riesgos.

“El año pasado lo que se generó fue básicamente que las empresas empezaron a cerrar y donde más se provocó el impacto fue justamente en la micro y pequeña empresa”. (Funcionario/a de ISL).

“En la prescripción, en las derivaciones de todo, se ha centrado en Covid-19. Ahora yo tengo un juicio de eso. Hemos tenido un incremento gigantesco de accidentes graves durante estos años ligados a trabajos, a caídas de altura, amputación traumática, y es porque se ha descuidado también, yo creo, la prevención en los otros aspectos, nos hemos centrado mucho en Covid-19”. (Funcionario/a de ISL).

Por último, se destaca un efecto positivo específico de la pandemia en cuanto a que permitió acelerar el proceso de “virtualización” de algunas herramientas, lo que tuvo como resultado un aumento de las asesorías remotas<sup>3</sup>.

“Sabes que por las cuarentenas, por todo lo que hemos tratado de hacer, no podíamos mandar a los expertos a trabajar. Las empresas estaban cerradas, etcétera. Después empezaron con esta asesoría que era virtual y que se ha ido, entre comillas, perfeccionando ya este 2021”. (Experto/a externo).

### **5.2.3. Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva**

En la dimensión de “Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva” se analiza el Proyecto de Prevención en terreno sin papeles, los procesos de Prevención a distancia y autoevaluación, el *call center* y el campus de prevención, así como también otras herramientas virtuales que ya forman parte o están en proceso de incorporarse al programa.

---

<sup>3</sup> Este tema será tratado más adelante en detalle en la dimensión de Funcionamiento de las herramientas remotas y digitales.

#### Prevención en terreno sin papeles<sup>4</sup>

En cuanto al funcionamiento de la Prevención en terreno sin papeles se destaca la evaluación positiva que hacen todos los actores entrevistados de la incorporación de esta herramienta al programa, ya que ha permitido principalmente ahorrar tiempo y por ende mejorar la productividad por parte de los expertos/as en prevención.

“Antiguamente el prevencionista iba con el mamotreto de papeles, hasta el año 2020. Iba, hacía su tema con papel, chequeo, dejaba los papeles en terreno, después se llevaba los papeles y transcribía la información a un sistema. Valor que agregaba eso: Cero. ¿Qué es lo que agregaba? Aproximadamente un 30% de pega administrativa que no arrojaba ningún valor”. (Funcionario/a de ISL).

Además, esta herramienta ha mejorado el acceso a la información y el *feedback* entre las empresas y el Instituto, y también con otros organismos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

“El formulario lo transforma a un documento en PDF, que es el mismo que le llega a la empresa y aparece todo el material que levantó, si tiene un reglamento interno, le sacó una fotografía o una condición que detectó. Todo aparece en el mismo sistema”. (Funcionario/a de ISL).

“Están todos iniciando con diseños donde mandan los expertos sin hacer el registro en papel, cosa que pudiera quedar electrónicamente y fuera mucho más fácil la información que se reporta a otros lados como, por ejemplo, a nosotros (en referencia a SUSESO)”. (Experto/a externo).

#### Prevención a distancia y autoevaluación<sup>5</sup>

En términos generales, la evaluación de los funcionarios/as ISL entrevistados sobre las herramientas de prevención a distancia es bastante positiva, ya que ha permitido superar las metas propuestas a nivel de las empresas intervenidas que se han autoevaluado.

“Logramos 1.879 autoevaluaciones, nosotros teníamos declaradas por plan 1.500 y en ese sentido hay un producto de lo mismo, subimos la puntería para el año 2022 de 1.500 a 2.000 autoevaluaciones”. (Funcionario ISL).

Además, desde el Instituto se pretende seguir avanzando en la “virtualización” de los procesos de prevención de enfermedades y accidentes laborales, lo que se dará a través del Programa Mi Gestión de Riesgo que se pretende implementar, considerando que permitiría mejorar la productividad, ya que se podrían hacer otras asesorías y aumentar la cobertura.

---

<sup>4</sup> Plataforma tecnológica implementada por ISL que incluye un formulario digital implementado a través de *tablets*. Luego de la visita esta información se sincroniza automáticamente con las bases de datos del instituto, reduciendo el uso de papel en estas actividades.

<sup>5</sup> La plataforma de autoevaluación en línea es un espacio web donde los empleadores pueden obtener *feedback* sobre los riesgos de su empresa, y eventualmente solicitar apoyo especializado en aquellos casos donde se detecten falencias importantes en el desarrollo de sus labores.

“Este año nosotros pretendemos partir con un proyecto que se llama “Mi Gestión de Riesgo”, tenemos el proyecto armado. Es un sistema que va un poco de la mano con la intervención de la asesoría básica preventiva y lo que hace este sistema es recoger este programa de trabajo y hacerle seguimiento, pero de manera remota, en el sentido de que acá el empleador va a tener la posibilidad de subir a un sistema el respaldo documental de las cosas que nosotros le hemos pedido que tiene que implementar y acá, al otro lado, vamos a estar validando”. (Funcionario/a de ISL).

Sin embargo, desde la mirada externa existe una crítica respecto a lo que podría provocar un exceso en el uso de las herramientas remotas, por tanto, se advierte ser cuidadoso y que el ideal es un híbrido entre lo remoto y lo presencial a la hora de evaluar e intervenir una empresa. Pero igualmente ve que el Instituto va por buen camino en esta materia.

“El trabajo de prevención en el ámbito virtual tiene que compartirse con una parte presencial, es importante en el diagnóstico que tú no puedes iniciar una empresa con un diagnóstico por un llamado telefónico, ni levantar riesgos ni plan de trabajo. En ese sentido, tenemos el foco puesto en varios lados y es bien interesante lo que plantea ISL de hacer este híbrido de relación con las empresas”. (Experto/a externo).

“Tenemos un empleador que hace su autoevaluación, le va muy mal. [Tenemos que...] tomar esta información y directamente agendar con prevencionista de terreno y decirle: Mira, esta empresa está mal. Necesitamos que la vayas a asistir en terreno”. (Funcionario/a de ISL).

### **Teoría del cambio de *call center* y campus prevención**

Respecto a las otras herramientas remotas ya incorporadas al programa, como son el campus de prevención y el *call center*, existe una visión coincidente en los entrevistados respecto a la pertinencia y efectividad que han tenido estas herramientas. Por otro lado, a nivel de resultados, el Campus de Prevención ha permitido principalmente mejorar la cobertura de las capacitaciones pudiendo abarcar muchos más usuarios.

“El “Campus Prevención” hoy día es una herramienta potente que nos lleva a pasar, por ejemplo, en el año 2019 de 9.000 capacitados a más de 30.000 el año pasado. Más allá de la contingencia de pandemia es una herramienta importante y potente que sirve a los empleadores y que nos sirve a nosotros también en términos de aumentar oferta y, como resultado eventual, la cobertura en términos de capacitación”. (Funcionario/a de ISL).

El *call center* en la visión de los actores ha permitido aumentar la cantidad de asesorías y la rapidez con que se realizan.

“Una de las fortalezas que tiene el instalar un *call center* de prevención es que se le puede dar respuesta en el momento a la persona y no pasar o dejarlo en espera para poder obtener una respuesta de lo que requiere. La apertura que tiene el sistema actualmente es abordar y tratar de disponibilizar un elemento para que todos puedan llamar o todos puedan acceder a nuestro servicio y eso, insisto, es cobertura, es aumentar la cobertura”. (Funcionario/a de ISL).

#### 5.2.4. Funcionamiento capacitaciones

La dimensión en que se evalúa el funcionamiento de las capacitaciones es sobre la percepción que tienen los actores entrevistados en cuanto a su nivel de eficacia, así como de los incentivos que estas promueven para sus usuarios.

##### **Eficacia**

En la voz de los actores, la eficacia de las capacitaciones puede medirse de acuerdo a dos elementos. El primero, es por medio del nivel de participación de los trabajadores/as en la capacitación, lo que genera conocimiento colectivo.

El segundo elemento, es que la capacitación se enfoque primordialmente en los riesgos particulares y necesidades que tiene cada empresa, más que en la ley o en cosas tan generales.

Cabe destacar que desde la mirada externa hay una positiva evaluación de lo que ha hecho el Instituto a nivel de la focalización de las capacitaciones.

“Que sea participativa y que permita la creación de conocimiento conjunto desde los propios conocimientos que tienen los trabajadores”. (Funcionario/a de ISL).

“Existía anteriormente una especie de tendencia de los expertos de prevención que, independiente de la empresa donde fueran, siempre te hacían charlas de capacitación de la Ley de Accidentes, primeros auxilios, de los extintores. El ISL empezó a rescatar efectivamente las necesidades de capacitación que tenían las empresas en vista de la evaluación de riesgo, que fue lo que justamente, SUSESO, en la circular del año pasado, incluyó a los organismos administradores generar planes de capacitación en vista de los riesgos presentes en los lugares de trabajo”. (Experto/a externo).

Un punto destacado por uno de los funcionarios/as plantea que uno de los resultados que se espera de la capacitación es que permita hacer un uso más eficiente de los recursos futuros tanto a nivel del Instituto como de las empresas.

“Lo que esperaría que concluyera parte del estudio, es en qué se traduce el peso que estoy invirtiendo en capacitación. ¿En qué costo?, más que ahorrado, en el que no incurra el Instituto, por una parte, producto de un accidente o enfermedad profesional y, por otra parte, al empleador y también al trabajador”. (Funcionario/a de ISL).

##### **Incentivos**

Un elemento coincidente para todos los entrevistados es el incentivo positivo que resulta del recibimiento de certificados de formación para los usuarios capacitados.

“Todas las actividades de capacitación presenciales o virtuales consideran la generación de certificado”. (Funcionario/a de ISL).

Otro entrevistado agrega que el hecho de regalar elementos de protección personal es un incentivo bastante positivo para motivar a los usuarios.



“Quizás es un poco superficial, pero el *merchandising*, tanto los gorros legionarios para el sol, el alcohol gel, ese es el mejor enganche que tenemos. Si los viejitos ven que venimos con algo, vamos a terreno con algo, se acercan todos de una”. (Funcionario/a de ISL).

### 5.2.5. Propuestas de mejoras al Programa de Asesoría Básica Preventiva

Las propuestas de mejora al diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva son analizadas a partir de tres áreas planteadas por los entrevistados. La primera tiene que ver con incorporar nuevas propuestas de intervención para el aprendizaje de los trabajadores/as; la segunda con una focalización más adecuada a nivel de la elección de empresas a intervenir; la última se relaciona con perfilar los resultados.

#### Nuevas propuestas de intervención para el aprendizaje

Aquí se plantea como mirada común de los entrevistados que una de las principales recomendaciones a implementar es la evaluación directa de los conocimientos adquiridos por los trabajadores/as, lo que permitiría según ellos medir de mejor manera la efectividad de las intervenciones.

“Aplicar herramientas de medición, hacer intervención y después volver a medir en términos de cómo va variando la percepción del riesgo de las personas en el lugar de trabajo”. (Funcionario/a de ISL).

“Tampoco tenemos un sistema de evaluación, de evaluar si el trabajador aprendió. Yo creo que eso también falta en el sistema de capacitaciones nuestro, medir la efectividad”. (Funcionario/a de ISL).

Además, desde la visión externa se plantea como propuesta el hacer más campañas de prevención de accidentes y enfermedades laborales en las redes sociales.

“Estos trabajadores nuevos que tenemos, que tienen celular, que tienen información, donde una buena campaña de información en TikTok, en Instagram, en Facebook, les puede caer en mente. Esperamos nosotros que empiece a dar frutos más adelante”. (Experto/a externo).

#### Focalización

Una propuesta que se menciona es focalizar de mejor manera las empresas a intervenir, tomando en consideración las actividades económicas que realmente realizan y no necesariamente las que declaran, ya que no necesariamente coinciden.

“La SUSESO mide por actividad económica, con todas estas dificultades que te comentaba de empresas que no desarrollan en estricto rigor esa actividad, entonces, igual se genera una lógica de focalización que no es la más correcta. Yo creo que nuestro éxito a futuro depende de la focalización”. (Funcionario/a de ISL).

Otro punto dentro de la focalización es mejorar los conocimientos de los expertos/as en prevención de las regiones, de acuerdo con las actividades que efectivamente llevan a cabo las empresas de su territorio.

“A mí siempre me reclama el equipo. Tratamos de ser un poco autodidactas acá y aprender, pero a nosotros no nos han enseñado temas específicos de equipos, maquinarias agrícolas, de plaguicida, sustancias peligrosas y otros tipos de elementos o herramientas que regularmente se ocupan acá en la región”. (Funcionario/a de ISL).

## Perfilamiento

Una última propuesta de mejora para el programa en la que coinciden los funcionarios/as es utilizar de manera óptima los resultados obtenidos en los procesos de asesoría, y así realizar análisis más completos y generar mejor contenido respecto a las principales problemáticas que arrojan las empresas intervenidas.

“Tener un perfilamiento de los resultados que me está arrojando el proceso de Asesoría Básica de forma de empezar también generar contenido en cuanto a: ‘Ya, tenemos 6.000 asesorías básicas registradas y los resultados son estos. Los problemas principales radican acá, acá y acá’, y en función de eso tirar nuevas líneas, hacer los ajustes, incorporar otras líneas que quizás los mismos resultados me están indicando que debo abordar con mayor profundidad”. (Funcionario/a de ISL).

### 5.2.6. Incidencia Direcciones Regionales en las líneas de intervención de la región

La última dimensión que se analiza es la Incidencia de las Direcciones Regionales en las líneas de intervención que se ejecutan en su región.

Los actores entrevistados coinciden en que la capacidad de injerencia de las direcciones en este ámbito es nula, que su función establecida es operar y no otra cosa. Esto es criticado desde la visión de las direcciones regionales quienes plantean que su nivel de incidencia en la forma de intervenir las empresas debiera ser mayor, lo que justifican de acuerdo al conocimiento que han acumulado respecto al cómo funcionan las empresas en su territorio.

“¿Injerencia en cuanto al cómo intervenir las empresas? No, no tienen esa posibilidad. Tampoco está definido dentro de sus funciones. En términos concretos, las direcciones regionales a través de las secciones de prevención lo que tienen que hacer es operar”. (Funcionario/a de ISL)

“Bueno, el Departamento de Prevención básicamente es quien marca las líneas de intervención que tenemos que ejecutar nosotros. Somos operativos. Esa es nuestra función, es desarrollar las actividades que son planificadas. Para mí no debería ser así, nosotros deberíamos poner la música, deberíamos decir cómo debemos intervenir la región porque nosotros somos quienes tenemos cercanía con lo que está pasando”. (Funcionario/a de ISL).

A modo de síntesis, el proceso de prevención actual de ISL representa una trayectoria importante de aprendizaje institucional, que es reconocido tanto dentro como fuera de la institución por su énfasis en las características de las empresas de menor tamaño. A ello se suman nuevas herramientas en el contexto de la pandemia, como el autodiagnóstico y el uso de *tablets*, y así dar un cumplimiento más eficiente a los objetivos de la institución. Además, durante este año 2022 se pretende implementar el programa “Mi Gestión de Riesgos”, a través del cual se buscará hacer seguimiento de manera remota a los cambios ejecutados por el empleador/a tras la intervención.

Todas estas herramientas digitales incorporadas al Programa de Asesoría Básica han vuelto más expedito el proceso de intervención, lo que se refleja en la productividad y cobertura alcanzada en los últimos años. Sin embargo, y como decía uno de los entrevistados, hay que tener cuidado de no exagerar en la “virtualización” manteniendo un híbrido entre lo que es remoto y lo que es lo presencial, situación que el Instituto parece haber desarrollado de buena manera.

En cuanto a las críticas al programa que se realizaron también en el estudio de 2017, ha habido avances, pero queda aún pendiente el tema de mejorar la calidad de información respecto de las empresas que salen y entran del ISL, y el tema de mejorar la coordinación intersectorial entre los diferentes organismos públicos (Dirección del Trabajo, la Seremi de Salud, FONASA, SII, etcétera) que interactúan con las empresas afiliadas al Instituto.

Respecto a las propuestas de mejora para el programa, entre las principales destacan:

1. Evaluar los conocimientos adquiridos por los trabajadores/as tras las capacitaciones.
2. Realizar nuevas actividades que fomenten el conocimiento sobre la prevención, como pueden ser campañas en redes sociales y medios de comunicación masivos.
3. Mejorar los sistemas de focalización de las empresas a intervenir de acuerdo a los riesgos reales que tienen en sus procesos productivos.
4. Desarrollar y generar nuevo contenido que permita enriquecer las asesorías, lo que se puede lograr por medio de un perfilamiento de los resultados obtenidos tras las intervenciones.

### 5.3. EL PROCESO DE PREVENCIÓN

---

A partir de las entrevistas realizadas, así como el diagnóstico documental previo sobre la Asesoría Básica Preventiva, es posible identificar algunos cambios con respecto al estudio realizado en 2017.

En términos estructurales, la Asesoría Básica sigue contando con un plan de trabajo general que perdura en el tiempo. Este se compone de una visita por un/a experto/a en prevención, la identificación de riesgos en el lugar del trabajo, el desarrollo de una capacitación, la prescripción de medidas, la posible derivación a programas de vigilancia y, finalmente, la verificación de las acciones luego de transcurrido un tiempo. Sin embargo, a este proceso general se le sumó un componente de carácter técnico: el programa de Prevención en terreno sin papeles, que permite realizar el diagnóstico de manera más expedita y sin el doble ejercicio de diagnosticar en papel y luego transcribir a digital. Cabe destacar, sin embargo, que si bien el diagnóstico se encuentra digitalizado, esto no es así para la prescripción de medidas que sigue siendo una actividad manual.

Por otro lado, dado el contexto de la pandemia de Covid-19, que obligó a reducir el contacto físico para una serie de actividades, ISL implementó dos iniciativas de prevención remota:

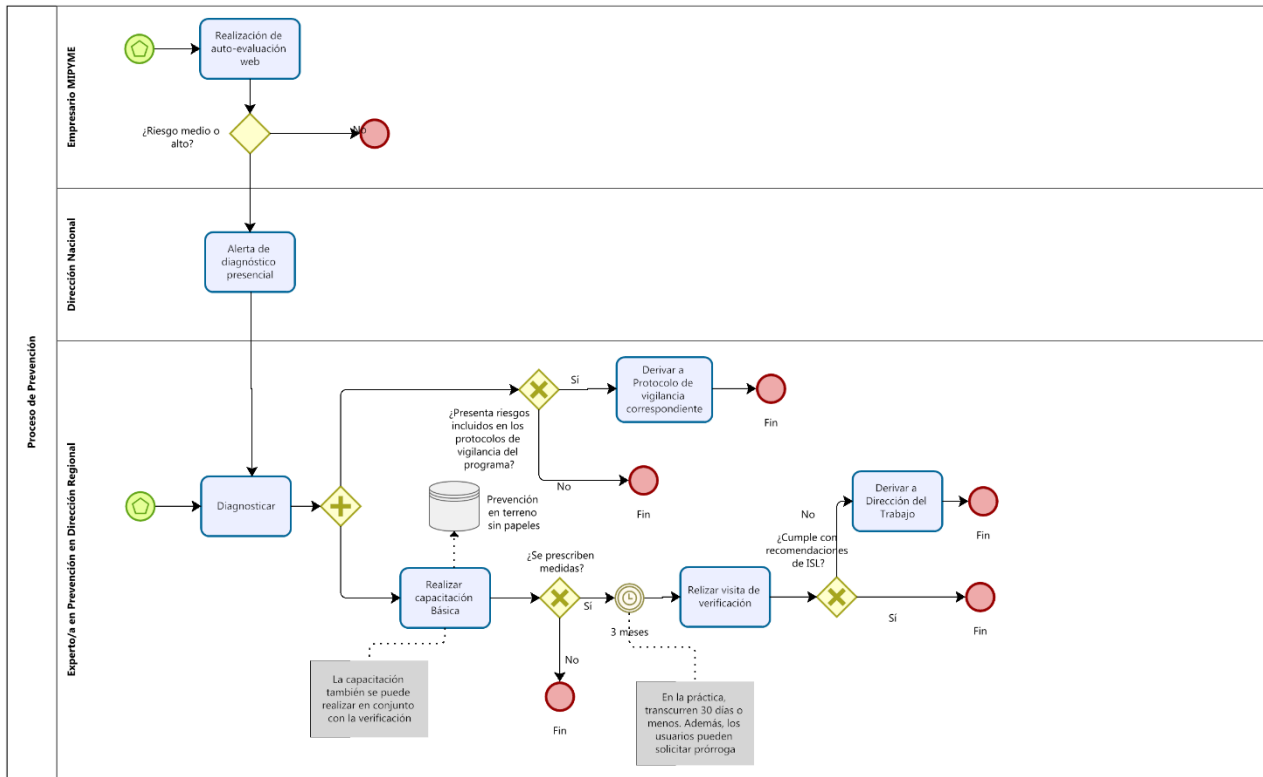
- *Call center* de asesoría
- Autoevaluación web

El primero corresponde a un centro de llamados que no solo permite realizar solicitudes de información a ISL, sino también prestar asesoría telefónica sobre asuntos de seguridad y salud en el trabajo. Eventualmente este mecanismo posibilita solicitar una asesoría básica, en caso de ser necesario.

El segundo instrumento corresponde a una autoevaluación vía web, a la que la empresa puede acceder mediante dos caminos: (1) mediante correos masivos enviados por ISL a sus empresas adheridas; (2) a través de un enlace en el sitio web institucional de ISL. En ambos casos la autoevaluación entrega un resultado al empleador/a respecto a la situación de su empresa, y en caso de que el resultado apunte a riesgos medios o altos (resultado amarillo o rojo), el sitio emite una notificación a ISL nivel central, que luego de su revisión

puede ser notificado al nivel regional para la realización de una visita a la empresa evaluada. Adicionalmente, existe la posibilidad de que la propia empresa solicite la asesoría básica luego de la autoevaluación, aunque las entrevistas realizadas reportan que esto resulta ser poco frecuente.

Ilustración 2: Resumen del proceso de prevención al año 2022.



Powered by  
biog: Modeler

Fuente: Elaboración propia a partir de González & Titelman (2017) y entrevistas durante enero 2022.

## 6. EVALUACIÓN CUALITATIVA DE IMPLEMENTACIÓN Y RESULTADOS

### 6.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se planificó a partir de siete registros por región, a partir de cinco perfiles diferentes:

Tabla 3: Trabajo de campo.

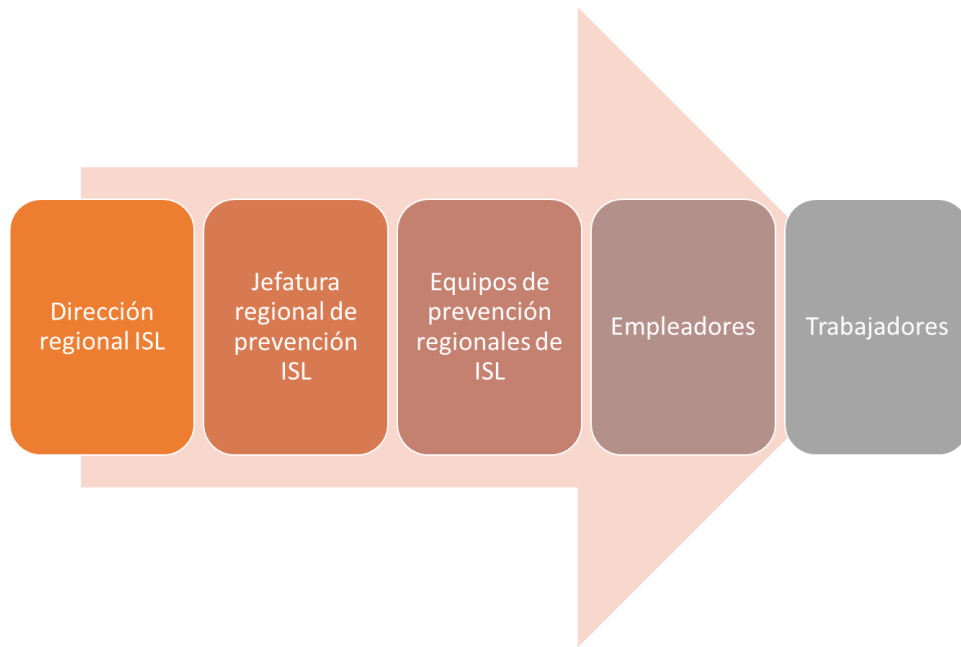
| Entrevistado/a   | Descripción   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entrevista con Director/a Regional</b></li> </ul>  | <p>El Director/a Regional es la cabeza de ISL en cada una de las 16 regiones del país. Lidera los equipos de la institución en la región, y reporta directamente al Director/a Nacional.</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entrevista Jefe/a de prevención</b></li> </ul>   | <p>Es el encargado/a de liderar la aplicación del plan de prevención de accidentes y enfermedades laborales del ISL en cada una de las regiones del país. Lidera a un equipo de expertos/as en prevención, y reporta directamente al Director/a Regional.</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo focales con equipo de prevencionistas</b></li> </ul>   | <p>Los equipos de expertos/as en prevención son el brazo operativo del ISL para realizar las intervenciones en las instituciones adheridas al Instituto. Estos equipos realizan las visitas de diagnóstico, de seguimiento a las indicaciones, así como las acciones de derivación a programas de vigilancia en caso de ser necesario. En algunas regiones, como la Región Metropolitana, su número permite la especialización de prevencionistas en servicios públicos, empresas privadas, además de intervenciones básicas o derivaciones. No obstante, en equipos más pequeños esta especialización no resulta observable.</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visita a dos empresas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Entrevista a empleador/a o representante de unidad de recursos humanos</b></li> <li>○ <b>Entrevista a trabajador/a</b></li> </ul> </li> </ul> | <p>Los empleadores/as son los representantes de las empresas adheridas al ISL. Tienen bajo su responsabilidad la recepción de los equipos de prevención de ISL, así como el liderazgo de las acciones preventivas recomendadas por los prevencionistas de ISL. En su ausencia, se entrevistó a prevencionistas internos u otros perfiles encargados de la gestión de recursos humanos de la empresa, y que representaron igualmente la visión desde la parte empleadores/as respecto a ISL.</p> <p>Los trabajadores/as, por otro lado, corresponden a los beneficiarios finales de la práctica preventiva. Su reporte directo es al empleador/a o a las jefaturas por ellos</p> |

establecidas, y tienen como responsabilidad asumir las tareas y lineamientos de prevención implementadas por ellos.

Fuente: Elaboración propia.

En términos gráficos, lo anterior se puede representar como una bajada continua del plan de prevención del ISL desde las unidades regionales hasta los trabajadores/as del ISL, tomando como base los lineamientos institucionales de ISL de diseño nacional. Lo anterior se representa en la Ilustración 3.

Ilustración 3: Flujo de aplicación de los programas de prevención de ISL a local regional.



Fuente: Elaboración propia.

Para este levantamiento se realizaron cuatro viajes a las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Biobío y La Araucanía, con una duración de dos jornadas en cada caso. Estos viajes fueron coordinados con las jefaturas de prevención de cada región, para poder aprovechar ambos días en realizar todas las actividades. De manera más flexible se realizaron distintas instancias de terreno en la Región Metropolitana, con el mismo objetivo. El detalle del trabajo de campo se puede encontrar en el Anexo N°5. En total se lograron realizar veinticuatro entrevistas y cinco grupos focales en las cinco regiones proyectadas durante la planificación del terreno<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Hubo dos regiones (Valparaíso y La Araucanía) donde no se pudo realizar la entrevista a uno de los trabajadores/as, producto de la limitada disponibilidad de la empresa durante las jornadas de terreno. En ambos casos se intentó un contacto por medios remotos en las semanas siguientes al terreno, sin éxito. A ello se suma la situación de la Región Metropolitana, donde si bien se lograron las entrevistas con los equipos de ISL, no se tuvo éxito en el reclutamiento de empresas dispuestas a ser entrevistadas.

Respecto a las entrevistas no realizadas, se decidió, después de las dificultades presentadas y de los continuos intentos para llevarlas a cabo sin resultados, de no proseguir con esta tarea, ya que con la información recabada con las demás entrevistas se ha alcanzado el criterio de saturación teórica. Esto quiere decir que más entrevistas no aportarían nuevos datos, producto de la continua repetición de los existentes, además de ya obtener información de las empresas por otros perfiles de entrevistados.

Como ya se explicó, para desarrollar el trabajo de campo en esta etapa que busca analizar la implementación del Programa de Asesoría Básica en MIPES, se utilizaron cinco pautas de indagación diferentes diseñadas específicamente sobre la base de la información que se pretendía recoger y de acuerdo al nivel de conocimiento y los datos que podía aportar cada uno de los actores o grupos entrevistados. Inicialmente, las pautas se diseñaron a partir de dimensiones generales, con sus respectivas categorías y preguntas específicas por cada una de estas<sup>7</sup>.

Sin embargo, para efectos de poder analizar de manera correcta la información recogida esta “dimensionalización” original que estaba en las pautas, debió ser descompuesta y rearmada de acuerdo a dos tipos de herramientas de análisis. Por un lado, se utilizó una dimensión general acerca del funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva con sus respectivos elementos de indagación; y una segunda parte del análisis en la que se estudia la implementación del plan a través de la teoría del cambio con sus respectivos elementos que la componen de acuerdo a la teoría que la propone (Gertler et al., 2011), como se presenta en la siguiente Tabla 4:

Tabla 4: Estructura de análisis cualitativo.

| Herramienta de Análisis   | Elementos de Indagación  |
|---|--|
| Dimensión: Funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación al programa y estrategias de búsqueda</li> <li>• Recibimiento de empresas</li> <li>• Calidad de la información</li> <li>• Coherencia y pertinencia de etapas e instrumentos (Diagnóstico y recomendaciones, Capacitación, Verificación)</li> </ul> |
| Teoría del cambio   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades/problemas</li> <li>• Actividades e insumos</li> <li>• Productos</li> <li>• Resultados Intermedios</li> <li>• Resultados Finales</li> <li>• Facilitadores y Obstaculizadores</li> <li>• Recomendaciones</li> </ul>                                 |

Fuente: Elaboración propia.

<sup>7</sup> Ver Anexos N° 2 y 4.

## 6.2. FUNCIONAMIENTO DE LA INTERVENCIÓN EN EL PROGRAMA DE ASESORÍA BÁSICA PREVENTIVA

---

La dimensión “Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva” es analizada a través de cuatro categorías que serán desarrolladas durante este análisis. La primera de estas categorías refiere a los mecanismos bajo los cuales las empresas pueden ingresar al programa y las estrategias que siguen los expertos/as en prevención del ISL para captarlas; la segunda es el recibimiento o actitud que toman los encargados de las unidades empleadoras cuando son visitados para incorporar sus empresas al programa; la tercera categoría analiza la calidad de la información que poseen las bases de datos que proveen información sobre posibles empresas a intervenir; y por último, se indagó en la visión de los actores respecto al funcionamiento que tienen las etapas e instrumentos que forman parte del programa a través de su coherencia y pertinencia.

### 6.2.1. Mecanismos de Asignación al Programa y estrategias de búsqueda de empresas

Según relatan consensuadamente diferentes funcionarios/as del ISL de las regiones visitadas, en la actualidad la mayoría de las empresas que ingresan al programa de Asesoría Básica son empresas que solicitan algún tipo de asesoría de forma directa (presencialmente en oficinas ISL o por medio de contacto vía *mail*, teléfono o página web del Instituto) o porque han tenido algún tipo de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo o la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Salud y han sido derivadas al ISL. En menor medida ingresan empresas que provienen de las bases de datos que les entregan desde el nivel central y que los expertos/as en prevención deben salir a buscar.

“Primero, somos alimentados por la empresa, por el jefe o jefa de prevención. Ya sean derivaciones legales, que haya empresas a inspeccionar, o que hay empresas con vigilancia de algo, de Covid-19, alguna cosa. Entonces siempre nos está alimentando por diversos tipos de solicitudes que llegan, sean propias de la empresa que hizo la solicitud o propias de algún proceso legal que tengamos que ver”. (Experto/a en prevención ISL).

“Principalmente llega harto por asesoría por solicitud del empleador. Sí, y lo otro es por infracción, porque hay procesos de fiscalización tanto de la Seremi de Salud como de la Inspección del Trabajo”. (Jefe/a prevención ISL).

De acuerdo con los discursos, las principales razones porque las empresas acuden de manera directa al ISL solicitando algún tipo de asesoría son: por algún requerimiento que les pide la empresa mandante para poder obtener, por ejemplo, algún permiso que les exige la ley, porque necesitan crear un reglamento interno, porque deben medir algún protocolo de vigilancia, o porque necesitan asesoría respecto a los protocolos Covid-19.

“Sí. Por ejemplo, por lo general siempre es el reglamento interno, más que nada porque las empresas mandantes se los solicitaron, la obligación de informar los riesgos laborales o algún protocolo de vigilancia que pide el Minsal y se trabaja directamente con los organismos administradores, entonces, llegan acá”. (Jefe/a prevención ISL).



También están aquellas empresas que no solicitan asesoría de forma directa pero que deben ingresar al programa porque la Dirección del Trabajo o la SEREMI de Salud les ha hecho una visita para fiscalizarlos y ha encontrado alguna clase de incumplimiento, por lo que son derivadas a su organismo administrador. Esto es lo que se conoce como Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), a través del cual la empresa puede sustituir una multa a cambio de recibir asesoría por parte de su organismo administrador de enfermedades y accidentes laborales.

“La DT va, visita empresa y cuando le encuentra falta le dice: ‘Ah, señor. O le aplicamos la multa o usted va a su organismo administrador para ingresar un Programa de Asistencia al Cumplimiento’, y eso es muy útil porque la DT se da una vuelta por todo Santiago y te junta una cantidad de empresas importante que tú tienes que visitar”. (Director/a Regional ISL).

En la voz de los expertos/as en prevención, otras empresas que ingresan al programa, pero en menor medida, son aquellas que provienen de las bases de datos que les entregan desde el nivel central. Sin embargo, esto ocurre mayormente cuando ya no tienen empresas que provengan de algún tipo de demanda directa o derivación.

Estas bases de datos priorizan las empresas de acuerdo con un algoritmo que permite ordenar las empresas de acuerdo a su nivel de riesgo, esto se conoce como Medición Integrada de Riesgos (MIR). Los expertos/as en prevención y sus jefes/as, señalan que en muchos casos las empresas que provienen de las bases de datos se tratan de evitar, esto debido a la mala calidad de las bases de datos y la dificultad que implica poder llegar realmente a las empresas que provienen de estos listados.

“Entonces, por eso tratamos de no captar con esas bases de datos que están muy añejas y que son inservibles, y nosotros vamos a las empresas que conocemos o datos que nos podamos pasar entre nosotros, que es más rápido”. (Experto/a en prevención ISL).

“Por lo general, en la realidad de esta región casi nunca el experto busca base de datos”. (Jefe/a prevención ISL).

Otra vía de ingreso al Programa de Asesoría Básica Preventiva es por medio de la Autoevaluación web, herramienta virtual del ISL implementada el año 2018, que permite determinar a partir de los resultados obtenidos por las empresas si esta debe o no ser intervenida.

En la voz de la mayoría de los funcionarios/as ISL entrevistados, existe acuerdo en que el ingreso por medio de esta herramienta representa un porcentaje menor<sup>8</sup>, ya que es muy poco utilizada por los usuarios, y una de las causas que se plantean para aquello es que los empleadores/as de muchas MIPES tienden a ser poco tecnológicos. Sin embargo, de acuerdo con la opinión de los expertos/as en prevención, la autoevaluación tuvo

---

<sup>8</sup> En este punto existe disenso respecto a lo planteado por los actores entrevistados/as en la etapa de evaluación de diseño del programa, quienes planteaban que las metas de autoevaluación de 2021 fueron superadas ampliamente. Esto indica que no hay acuerdo entre los funcionarios/as ISL respecto al uso real de esta herramienta. Este informa debe contener toda la información o resultados de la investigación.

un auge en los inicios de la pandemia Covid-19 debido a la dificultad de las visitas en terreno, pero hoy en día su uso ha decaído.

Por último, y a pesar del poco uso que dicen tiene la herramienta, la evaluación que hacen de esta es positiva, pero se plantea que debe incluir acompañamiento de un experto/a o utilizarse como una herramienta para uso posterior a la asesoría y no como forma de ingreso al programa.

“La de la autoevaluación, no sé si se acerca mucho a la realidad de nuestra región porque nuestros empleadores, como yo te decía antes, no son tan tecnológicos”. (Jefe/a prevención ISL).

“La autoevaluación web también me parece que es buena, pero tampoco sé si mucha gente la ha utilizado. En periodo de pandemia sí se usó harto”. (Experto/a en prevención ISL).

“Para nosotros, la autoevaluación no ha representado o por lo menos yo no he tomado conocimiento de empresas que hayan ingresado por ese mecanismo. Al contrario, dentro de nuestro trabajo prescribimos que se autoevalúen, o sea, lo hacen posterior. En el fondo, que sin acompañamiento, sin la aclaración de las preguntas, es complejo que un empleador pueda llenarlo de la mejor forma”. (Jefe/a prevención ISL).

De hecho, muchos de los usuarios entrevistados desconocían la existencia de la autoevaluación o simplemente no la habían utilizado.

“Sí, sí me suenan, pero nunca las he ocupado”. (Empleador/a Usuario ISL).

“No, solamente la parte web que nos han dicho que la visitemos y que veamos porque aparecen cursos. Pero lo otro no sé, no lo he escuchado nunca”. (Empleador/a Usuario ISL).

Una estrategia diferente que se utiliza en una región para captar nuevas empresas, cuando no hay mucha demanda de asesoría directa o de derivación, es la de tratar de revisar boletas de empresas donde algún funcionario/a ISL realizó alguna compra, y a partir de ellos verificar si el RUT que aparece en la boleta es o no una empresa adherida al Instituto. En caso de estar adherida se le visita para buscar incorporarla al programa.

“Mira, por lo general en la realidad de esta región casi nunca el experto busca base de datos. El experto qué es lo que hace: nosotros salimos a terreno, por lo general lo que hacemos es comprar algo en la unidad laboral, volver con el RUT, que en este caso es la boleta, y revisar si es que sí o no está adherida a nosotros”. (Jefe/a prevención ISL).

## 6.2.2. Recibimiento por parte de las empresas

Respecto a cómo es el recibimiento por parte de las unidades empleadoras a intervenir, este dependerá del mecanismo bajo el cual la empresa es asignada al programa.

En el caso de MIPES que solicitan asesoría directa al ISL ya sea porque necesitan algún documento o protocolo que les exige la normativa legal para poder funcionar y/o también porque la empresa mandante se los ha solicitado, los funcionarios/as entrevistados señalan que el recibimiento es bastante bueno. Esto se debe probablemente a que al requerir asesoría en algún proceso tienen mejor disposición a abrir las puertas y mostrar sus procesos para que puedan ser evaluados y mejorados.

En el caso de las empresas que han ingresado por Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), el recibimiento por parte del empleador/a generalmente no es bueno, ya sea porque desconocen que están adheridos al ISL o porque se piensa que el experto/a en prevención es parte de un ente fiscalizador y que podrían pasar una multa, por lo que en esos casos los expertos/as plantean que deben hacer un trabajo más largo explicando quiénes son, qué es la asesoría, y por qué es un beneficio para la empresa. Muchas veces, luego de entender esto, el trato del empleador/a mejora.

Por último, en el caso de las empresas que ingresan vía Medición Integrada del Riesgo (MIR), no existe acuerdo entre los funcionarios/as respecto a cómo es el recibimiento del empleador/a, y lo plantean como una cosa de “suerte”.

“Depende mucho de lo que pasa en la empresa, si voy detrás de una sanción, una infracción que le pasó la inspección es distinto, hay una mirada distinta. Entonces, ahí uno tiene que empezar a hacer un cierto grado de concientización de lo que es el ISL y a qué va, bajar un poquito las revoluciones en la gente para que nos entienda, no es una cosa de llegar y hacerlo, hay un trabajo previo”. (Experto/a en prevención ISL).

“Depende de por qué sea. Porque, por ejemplo, no es lo mismo ir por una solicitud de asesoría preventiva que vino a hacer un empleador, a llegar por una investigación de un accidente por una infracción. De repente cuando vas por un accidente piensan que era lo que yo te decía, que somos entes fiscalizadores”. (Experto/a en prevención ISL).

“Es que hay dos tipos de empresas a las que tú llegas. Precisamente la que tú nombrabas al inicio, que es la está bajo un alero, una fiscalización, o bajo el alero de alguna solicitud por un mandante. Esa empresa siempre va a hacer todos los cambios porque hay una presión. Y a la que tú vas por demanda espontánea es una cuestión de suerte, es una lotería”. (Director/a Regional ISL).

Un problema que es común respecto al recibimiento de los empleadores/as, y en el que existe consenso entre los funcionarios/as ISL, es la falta de tiempo que los empleadores/as asignan al experto/a en prevención para realizar el trabajo de asesoría en sus diferentes etapas, independientemente del mecanismo bajo el cual la empresa ingresó al programa. De acuerdo con lo señalado por los expertos/as en prevención, esto se debe, mayoritariamente, a que como las empresas que forman parte del programa son pequeñas, cuentan con pocos trabajadores/as y el empleador/a muchas veces es también un trabajador/a más, entonces les es muy difícil detener las labores para atender y escuchar al experto/a en prevención.

“No, yo voy a la empresa y me voy a demorar dos horas o tres horas en hacer el proceso, pero cuando tú llegas allá y el empleador no te da el espacio, o prácticamente te tienes que venir porque estás interrumpiendo mucho, llegas a hacer tu matriz de riesgo aquí a la oficina, porque el empleador, en el fondo, él tiene que seguir trabajando, no entiende que te puedes demorar dos horas o tres horas en la empresa”. (Experto/a en prevención ISL).

“Pero obviamente con el perfil de empresas que tenemos siempre nos vamos a encontrar con un empleador con una doble presencia, él además es trabajador, entonces, su disposición, su tiempo”. (Director/a Regional ISL).

### 6.2.3. Calidad de la Información de las bases de datos

Como ya se mencionó, en algunos momentos del año en que hay menos demanda directa de asesoría o por derivación, los expertos/as en prevención recurren a las bases de datos para encontrar nuevas empresas, lo que conlleva algunas problemáticas que están relacionadas con la calidad de la información que estas proveen.

La primera de estas problemáticas tiene relación con la evaluación que se hace del algoritmo de priorización de empresas a intervenir, el cual, en la voz de algunos entrevistados/as, es cuestionable<sup>9</sup>, ya que se prioriza por rubro económico, riesgo presunto y riesgo efectivo de accidentabilidad, pero no se ajusta de acuerdo con el número de trabajadores/as. Esto, sostienen algunos entrevistados/as, puede provocar que se visite una empresa con una alta tasa de accidentabilidad, pero que en la práctica y ajustando por número de trabajadores/as que tiene empleados/as no sea necesariamente la que más requiera intervención.

“La estructura o el algoritmo que se define para poder integrar una empresa al sistema de trabajo es cuestionable, sobre todo considerando que opera, por ejemplo, datos como tasa de accidentabilidad y que son también de manera global. Lo más efectivo, según lo que yo pude analizar, en el fondo, concluir, es que debe haber algunos procesos, actividades, donde van a ocurrir accidentes y, por lo tanto, hay que atenderlos independiente de la actividad económica”. (Jefe/a prevención ISL).

“Entonces, en ese sentido, al tener un accidente y tener pocos trabajadores/as la tasa va hacia arriba al tiro y es ahí donde nos salta la alarma porque una empresa que debería estar por riesgo presunto, por decir, en 2,55, está en 6,8, entonces ahí se están generando acciones que están llevando a que los trabajadores/as se pueden accidentar y entran a un nivel de contactabilidad nuestro, pero de repente cuando los vamos a visitar nos damos cuenta: ‘Oye, sabes que en realidad está empresa... Es poco y nada lo que podemos hacer, tiene un solo trabajador. El trabajador se bajó del auto y se quebró el pie, no es un tema de riesgo al interior de la empresa’, pero hay otras que sí, que tienen condiciones de riesgo y ahí es donde nosotros llegamos. Ahí se suman empresas que a lo mejor en primera línea no estaban dentro de las priorizadas porque no estaban en una actividad de riesgo, pero por tener accidentes y subir su tasa entran a ser monitoreadas y visitadas por nosotros”. (Director/a Regional ISL).

La otra problemática que hace relación con la calidad de la información es la mala calidad de los datos para poder contactar a las empresas. Existe consenso entre los entrevistados/as que la información que aparece en las bases muchas veces está errada, como son los números telefónicos, direcciones, *mails*, etcétera, lo que obviamente dificulta enormemente el trabajo para dar con la empresa y poder intervenirla.

“Nuestras bases de datos o nuestra alimentación es pésima, entonces si nosotros vamos a buscar una empresa y vemos la dirección, seguramente esa empresa no va a existir o la dirección es muy añeja”. (Experto/a en prevención ISL).

---

<sup>9</sup> En esta materia, también existen miradas disimiles entre lo que planteaban los entrevistados/as en la evaluación del diseño del programa (capítulo 5), quienes consideraban que el algoritmo de priorización funcionaba adecuadamente, y la visión que tienen los actores entrevistados durante la evaluación de la implementación.

“Por ejemplo, a veces los correos no son adecuados, los números de teléfono no son los adecuados y se pierde mucho tiempo en limpieza de base de datos, pero este es un problema que ha venido por años en el Instituto. A ti te pasan una base de datos de empleadores/as y viene con errores”. (Director/a Regional ISL).

Otro problema con la calidad de la información, en la voz de los entrevistados/as, es que muchas empresas tienen iniciación de actividades en variados rubros, por lo que en ciertas ocasiones los expertos/as en prevención salen a buscar empresas de actividades económicas que han sido priorizadas y se encuentran con que las empresas están trabajando en un rubro distinto que el que sale en la base de datos. Esto provoca que se llegue a empresas que no necesariamente debieran ser prioritarias para intervenir.

“Te aparecen empresas de la construcción los primeros tres meses, llega el verano y esa empresa está haciendo otras labores, pero te quedó en el registro como construcción porque los empleadores/as chicos que nosotros tenemos colocan todas las actividades económicas por si acaso caen en una pega más adelante y no tener que hacer una nueva iniciación de actividades, entonces, eso lleva a confundir muchas veces la priorización de empresas”. (Director/a Regional ISL).

Estas críticas relacionadas con la calidad de la información fueron planteadas de manera muy similar por los entrevistados/as en la evaluación del programa realizada el 2017 y también por los actores citados en la primera fase de evaluación de diseño del presente estudio.

Sin embargo, un jefe/a de prevención sostiene que desde su perspectiva ha habido mejoras. Señala que los datos han sido depurados y actualizados y, además plantea que el acceso a estos se ha vuelto más fácil ya que las bases se encuentran en la *tablet* con que cuentan hoy todos los expertos/as en prevención del ISL.

“Yo diría que con la llegada de Prevención Sin Papeles se ha mejorado las bases de datos porque ahora la información está en las mismas *tablets* que tienen los expertos. Ahí aparecen los datos de empresas que ya han sido filtradas previamente para poder visitarlas. Ahora, no es 100% efectivo, hay muchas empresas que de repente no están o eventualmente han cambiado de empleador, o de razón social, pero sí ha sido un apoyo tomando en consideración que antes, la verdad, teníamos muy poca información”. (Jefe/a prevención ISL).

Una de las posibles soluciones que se plantea desde los expertos/as en prevención de una región para esta problemática de la mala calidad de las bases de datos, es que en Previred (página web donde se pagan cotizaciones de los trabajadores/as adheridos al ISL) podría exigir a la persona que hace los pagos de los trabajadores/as, que cada cierto tiempo deba actualizar los datos de contacto. Esto podría dar como resultado tener una base de datos con información más actualizada de las empresas.

“Entonces una de las mejoras para solucionar el problema de las bases de datos, que se me ocurre como propuesta, es que Previred cada cierto tiempo exija al empleador o al contador, cuando ingresan al sistema de Previred, que se actualicen. Por lo tanto, de esa manera nosotros podríamos tener una base de datos más real. Que la actualización de Previred sea constante, así como lo hacen las Isapres, los bancos”. (Experto/a en prevención ISL).

#### 6.2.4. Coherencia y pertinencia de etapas e instrumentos

El Programa de Asesoría Básica para MIPES se divide en tres etapas, las que son:

1. Diagnóstico de los riesgos existentes en la unidad empleadora y recomendaciones de mejora al respecto.
2. Capacitación a los trabajadores/as.
3. Verificación del cumplimiento de las recomendaciones.

Estas etapas, de acuerdo con los relatos de los funcionarios/as, pueden realizarse en dos, tres o más visitas dependiendo de los riesgos y falencias encontradas, de la forma de trabajo del experto/a en prevención, de si hay medición de protocolos de vigilancia, y también de las necesidades y tiempos que otorgan las empresas para realizar la asesoría.

“Mínimo dos. La inicial de levantar el diagnóstico y después el cierre, y si hay protocolos o mediciones ambientales que hacer, por ejemplo, de ruido o el tema de trastorno musculoesquelético, algún protocolo que implementar, o lo psicosocial, ya son más de dos visitas, tres, pueden ser cuatro. Va a depender de eso”. (Experto/a en prevención ISL).

“Sí, se hace el diagnóstico en la primera visita, se levanta el *Microsesat* y después en la segunda visita, por lo menos yo lo hago así, verifico el cumplimiento de las medidas prescritas en el diagnóstico anterior y ahí se cierra, y se verifica y yo hago la capacitación en el riesgo específico en esa segunda visita, y si hay derivación a protocolo después ya lo visitaré por tercera vez”. (Experto/a en prevención ISL).

“Hoy día, el nivel de visitas está entre uno y tres visitas, teniendo casi en su mayoría, o sea, casi un 98% me atrevería a decir, en dos visitas se genera ya esta intervención preventiva. Eso quiere decir que cuando se visita por primera vez la empresa, se genera la etapa del diagnóstico, todo lo que conocemos, y en esa misma instancia se capacita o una segunda derivada, que es lo menor, un 2% yo me atrevería a decir, que van tres oportunidades. Al principio hacer la primera etapa; después una segunda etapa, van y capacitan; y una tercera etapa, van y verifican, pero casi siempre la capacitación va de la mano con el diagnóstico o con la verificación, entonces, siempre se remite a dos visitas”. (Jefe/a prevención ISL).

Además, los expertos/as en prevención coinciden en que la mayoría de las veces antes de la primera visita de Diagnóstico y Recomendaciones se intenta contactar por algún medio a la empresa (generalmente vía telefónica) para explicarle que es ISL, porque se les visita, cuáles son las prestaciones del Instituto, en qué consistirá la asesoría, y para agendar también la visita. “Trabajo de vendedor”, como le llaman varios prevencionistas.

Cuando esta explicación no se ha podido realizar con anterioridad a la primera visita, se hace dentro de esta, pero con el inconveniente de que tengan que agendar el diagnóstico para otro día o que simplemente no les abran la puerta.

"Por ejemplo: 'Hola usted cotiza en el ISL, mire es tanto lo que usted paga, usted tiene tantos trabajadores, usted sabe en caso de que algún trabajador suyo se accidentara', 'no, no tengo idea', 'mire nosotros tenemos convenios médicos, me gustaría visitarlo para poder orientarlo, hacerle una asesoría, esto es gratuito porque usted ya está pagando por esto, esto no es una fiscalización, sino que es una asesoría, podemos hacer capacitaciones'. Y uno empieza a ofrecer como un vendedor". (Experto/a en prevención ISL).

#### 6.2.4.1. Diagnóstico y Recomendaciones para las unidades empleadoras

En el relato de los actores entrevistados/as, durante esta primera visita el experto/a solicita al empleador/a diferentes papeles relacionados al cumplimiento legal con que debe contar de acuerdo con su rubro y número de trabajadores/as, luego hace un recorrido por las instalaciones de la empresa para ir observando cuáles son los posibles riesgos de enfermedades y accidentes laborales. Todo esto le permite ir construyendo un diagnóstico por medio de un *checklist* que incluya todos los ítems en los que hay falencias, las que pueden ser de carácter administrativo, de seguridad, y de infraestructura, entre otras.

Con esta información, el experto/a elabora un plan de trabajo que incluye diferentes prescripciones y los plazos acordados para desarrollarlas, y las capacitaciones a realizar de acuerdo con los riesgos y necesidades detectadas.

"La primera visita generamos un plan de trabajo con todo esto, es decir, hacemos un resumen de todos los no cumplimientos y con las recomendaciones emitidas en la identificación de si son peligros o son de riesgo y con eso se genera un plan de trabajo". (Experto/a en prevención ISL).

"La primera visita fue a revisar que es lo que nosotros teníamos bueno dentro del local, y que es lo que teníamos que tener y qué es lo que teníamos que cambiar, ¿ya? Esa fue la primera visita. Entonces, como no teníamos problemas de piso, nosotros ya sabíamos, entre comillas, que todo lo que era extintor, por ende, ya estaba... qué se yo. Pero lo que sí nos hizo fue sugerencias de varias cosas que teníamos que cambiar, ventilación dentro, papeles, afiches, qué sé yo, señalética". (Empleador/a usuario de ISL).

Para realizar todo esto, el experto/a en prevención, como ya se mencionó en la primera fase de este estudio, cuenta con un insumo digital que es la *tablet* en la que tiene ingresado datos de la empresa, como su rubro, número de trabajadores/as, reporte de accidentes o enfermedades profesionales (si es que han sido declarados), entre otros. Estos datos son contrastados con la información que el empleador/a le va proveyendo y con realidad que el prevencionista va observando.

Además, en la *tablet* va ingresando todos los datos de las falencias encontradas para así poder realizar el diagnóstico, y luego dar las recomendaciones y prescripciones correspondientes, las que siguen siendo realizadas de manera manual (tema que es criticado por los funcionarios/as ISL<sup>10</sup>).

Durante esta etapa, en la voz de los expertos/as en prevención, deben derivar también a protocolos de vigilancia si es que un riesgo asociado a estos fue encontrado, como puede ser protocolo Trastorno

---

<sup>10</sup> El tema de las críticas a las funciones de la *tablet* será detallado en el capítulo correspondiente a la teoría del cambio.

musculoesquelético extremidades superiores (TMERT), protocolo de ruido, protocolo psicosocial, protocolo Covid-19 entre otros. Esto, como se mencionaba anteriormente, provoca en la mayoría de los casos una o más visitas extras a la empresa por parte del experto/a en prevención o el encargado/a de medir el protocolo, que puede ser el mismo prevencionista que hace toda la asesoría o algún otro experto/a.

“Entonces, nosotros ahora estamos entre una visita mínimo y dos yo diría que es como lo máximo que se pueden hacer por protocolo”. (Experto/a en prevención ISL).

Respecto al punto de quién realiza las mediciones de protocolos, en la voz de los expertos/as en prevención, existen diferencias entre las regiones más grandes y las más pequeñas de las visitadas durante este estudio.

En la Región Metropolitana, por ejemplo, cuentan con un área específica de expertos/as en prevención que son los encargados de realizar las mediciones de protocolos cuando algún compañero/a suyo encuentra un riesgo asociado a estos durante la visita a la empresa. En la Región de Valparaíso, no poseen un área dedicada a esto, pero sí han desarrollado especificidades a la hora de estas mediciones, ya que cuentan con expertos/as que son más especialistas en determinados protocolos.

En el resto de las regiones visitadas, como los mismos expertos/as dicen, no hay especificidades, sino que todos hacen de todo, exceptuando el protocolo psicosocial que es realizado por psicólogos/as.

“En la unidad en que yo trabajo abordamos todos los protocolos de vigilancia”. (Experto/a en prevención ISL Región Metropolitana).

“Ahora en esta región, en específico, hay referentes dependiendo de la acción técnica. Por ejemplo, si es un accidente grave el referente es Nelson, si es un tema Covid-19 el referente es ella... Entonces así mismo con los protocolos, por ejemplo, el protocolo TMERT y manejo manual de carga soy yo la referente, por lo tanto, si hay algún curso más específico lo doy yo”. (Experto/a en prevención ISL Valparaíso).

“Estamos todos capacitados en dar cualquier tipo de capacitación del protocolo que sea”. (Experto/a en prevención ISL Biobío).

“Sí, todo. Menos el psicosocial. Lo hacen los psicólogos” (Experto/a en prevención ISL Araucanía).

#### 6.2.4.2. Capacitación

En la voz de los actores consultados, la etapa de capacitación para los trabajadores/as se realiza ya sea en la primera visita junto al diagnóstico y recomendaciones, o en una segunda visita, lo que depende de la forma de trabajo del experto/a en prevención, y del acuerdo al que llegue con el empleador/a respecto a los tiempos de ambos. La mayoría de las veces, además, en la capacitación está presente el empleador/a también, debido al rol que cumple en las MIPES.

“El prevencionista vino en febrero, en la mañana me recuerdo, y nos hizo un monitoreo de todas las cosas... las falencias que podíamos tener y de ahí hubo capacitaciones”. (Empleador/a Usuario de ISL).

“Yo hago la capacitación en el riesgo específico en esa segunda visita”. (Experto/a en prevención ISL).



En cuanto a las temáticas que se tratan durante la capacitación, hay consenso entre los funcionarios/as entrevistados que las más comunes a todas las empresas, independiente de su rubro, son respecto al tema normativo y la ley de accidentes y enfermedades del trabajo, riesgo de incendio y uso de extintores, y también capacitaciones de Covid-19 debido a la contingencia pandémica, que si bien ha bajado aún persiste.

“El tema normativo, uso de extintores o manejo de extintor”. (Jefe/a en prevención ISL).

“Incendios o Covid-19, generalmente, que se abarcó bastante por el tema de contingencia, muchas capacitaciones de Covid-19. Y la normativa, la Ley de Accidentes del Trabajo.” (Experto/a en prevención ISL).

Hoy en día, y gracias a la tecnología, las capacitaciones pueden ser realizadas de variadas maneras, como son presencial en las mismas instalaciones de la empresa con ayuda de una presentación digital y un proyector, o por medio de una vía remota como puede ser una videoconferencia o por medio de la plataforma Campus de Prevención. Sin embargo, y a pesar de que en los inicios de la pandemia la mayor parte de las capacitaciones tuvieron que hacerse remotamente, los funcionarios/as ISL están de acuerdo en que la vía óptima sigue siendo de forma presencial, por lo que es la forma que más se utiliza actualmente.

“Con el Covid-19 tuvimos que hacerlo así, las capacitaciones tuvieron que ser vía remota”. (Experto/a en prevención ISL).

“Se están haciendo todas presencial”. (Experto/a en prevención ISL).

La mayor crítica que se hace a las capacitaciones remotas, desde la mirada de la mayoría de los funcionarios/as, es que desde su percepción<sup>11</sup> el nivel de eficacia y sensibilización de los trabajadores/as frente a los riesgos de enfermedades y accidentes laborales que se logra por medio de la vía remota versus la presencial, es mucho menor.

“La idea, y cuál es el argumento que yo siempre le planteo a los muchachos en el equipo es que tenemos que hacerlas todas presencial. El resultado que te llega de una vía remota, que nos pasó en la pandemia, no apunta mucho, entonces, te desgasta mucho, tienes que llamar, volver a explicar, que lo vuelva a llenar bien”. (Jefe/a prevención ISL).

“Que tú lo hagas solo en tu casa por el Campus Prevención. Siento que quizás ahí perdimos el sentido de sensibilizar al trabajador/a del riesgo. Mi humilde opinión”. (Director/a Regional ISL)

Sin embargo, existe una mirada diferente desde la percepción de un Jefe/a de prevención, quien plantea que las capacitaciones remotas sí tienen un impacto positivo.

“La capacitación sí la hemos mantenido remota en algunos puntos y eso sí ha tenido un impacto más bien positivo, desde lo que creemos, porque tampoco hemos hecho una evaluación”. (Jefe/a prevención ISL).

---

<sup>11</sup> Se habla de percepción y no de un hecho objetivo ya que como las capacitaciones no se evalúan, no existen datos que permitan medir si hay diferencias reales en la eficacia de las capacitaciones de acuerdo con la vía en la que se realizan.

Un tema interesante, y que al parecer solo se hace la Región del Biobío en la voz de uno de sus expertos/as, es la realización de capacitaciones masivas y remotas vía videoconferencia una vez al mes, y en las que se busca abarcar varias empresas al mismo tiempo. Esta idea surge en la región a partir de lograr de mejor manera la meta de capacitados anuales.

En este último punto, además, ha habido un avance respecto a lo que se mostraba que ocurría en la evaluación del programa del 2017, ya que hoy, y a diferencia de esos años, las metas de capacitaciones son consideradas por RUT de trabajador/a, y no de empresa, lo que permite alcanzar de mejor manera la meta solicitada desde nivel central.

“La mayoría presencial. Lo que pasa es que él hablaba de esas capacitaciones (capacitaciones masivas y remotas) porque nosotros, aparte de eso, tenemos que cumplir la metas de capacitados y esas metas de capacitados son regionales. Entonces, una de las ideas que se comenzó y se hizo aquí como región, no sé si otra región lo estará haciendo, es que a cada colega le toca, por lo menos una vez al mes, capacitar en un tema a distintas empresas. Entonces se solicita la ayuda de todos los colegas para que, cuando se mande la invitación, ellos inviten a sus empresas a participar en esta capacitación. Es abierta, es para todos”. (Experto/a en prevención ISL).

#### 6.2.4.3. Verificación

La etapa de verificación del programa consiste en un proceso concreto, en el cual el experto/a en prevención va a verificar presencialmente si las medidas prescritas en la primera visita fueron llevadas a cabo, cómo fueron implementadas y en qué porcentaje lograron darles cumplimiento, ya que muchas no logran el 100%.

“Ahora la verificación es súper acotada, más encima es con el empleador no más o representante legal, no es con los trabajadores. Voy y me ubico, verificó algunas cosas en terreno a lo mejor de extintores o cosas por el estilo, que están o no cumpliéndose y por eso cierro mucho más rápido”. (Jefe/a prevención ISL).

En la voz de los usuarios/as, las cosas que más verifica el experto/a en prevención son la realización de los cambios de infraestructura que fueron prescritos, la instalación de señalética de riesgos, la distribución, el orden y la higiene de los espacios de trabajo, la instalación y ubicación de extintores y de elementos de protección contra el Covid-19.

“No, para nada, nosotros tuvimos que colgar los papeles que nos faltaban, un ventilador que tampoco tiene mucha ciencia implementarlo, por ende, un par de cosas... con eso fue suficiente”. (Empleador/a Usuario de ISL).

“La señalética, me ayudó también en la distribución de los obstáculos que podía haber”. (Empleador/a Usuario de ISL).

“Los dispensadores de jabón, dispensadores de toalla porque no tenemos toalla de esto, tenemos dispensadores de toalla desechable, el basurero, cuáles son los desechos de Covid-19, cuáles son los desechos de basura... cosas así, se han ido mejorando, el extintor que tenemos ahí también, no usamos mucho fuego, pero debemos tener un extintor”. (Trabajador/a Usuario ISL).

En el diseño del programa se establece que el plazo desde la prescripción de recomendaciones hasta la verificación es de 60 días, que es la duración máxima de la asesoría. Existe mayormente acuerdo entre los funcionarios/as en cuanto a que el tiempo asignado para esto es adecuado, ya que la realidad de cada empresa es diferente. Sin embargo, hay otra mirada que plantea que el tiempo de duración para este proceso es excesivo<sup>12</sup>.

“Pero para mí los 60 días son más que suficientes”. (Jefe/a prevención ISL).

“Sí. Es más, yo creo que es mucho tiempo. Yo creo que sea tanto tiempo un poco mal acostumbra a los colegas, y me hago cargo de lo que digo. Muchas veces esperan al día 60 para cerrar, como que no le toman mayor importancia hasta que se va llegando al día y ahí ellos visitan”. (Jefe/a prevención ISL).

Una solución en cuanto al tiempo de duración viene desde un jefe/a de prevención quien plantea que el plazo desde el diagnóstico hasta la verificación debiera depender del rubro y tipo de actividad económica que realiza la empresa, ya que algunas, por ejemplo, son de labores transitorias y en 60 días puede que hayan dejado de trabajar en ese lugar.

“Entonces, yo creo que lo principal es que el proceso también tenga estipulado para qué empresas o para qué rubros pudiese yo darles 60 días, para qué rubros pudiese darles solo 30 días porque se sabe que la actividad es transitoria o porque te va a costar llegar. Creo que debería tener ese proceso o esos límites, dependiendo de qué actividad económica sea la que tú estés visitando”. (Jefe/a prevención ISL).

### 6.3. TEORÍA DEL CAMBIO

---

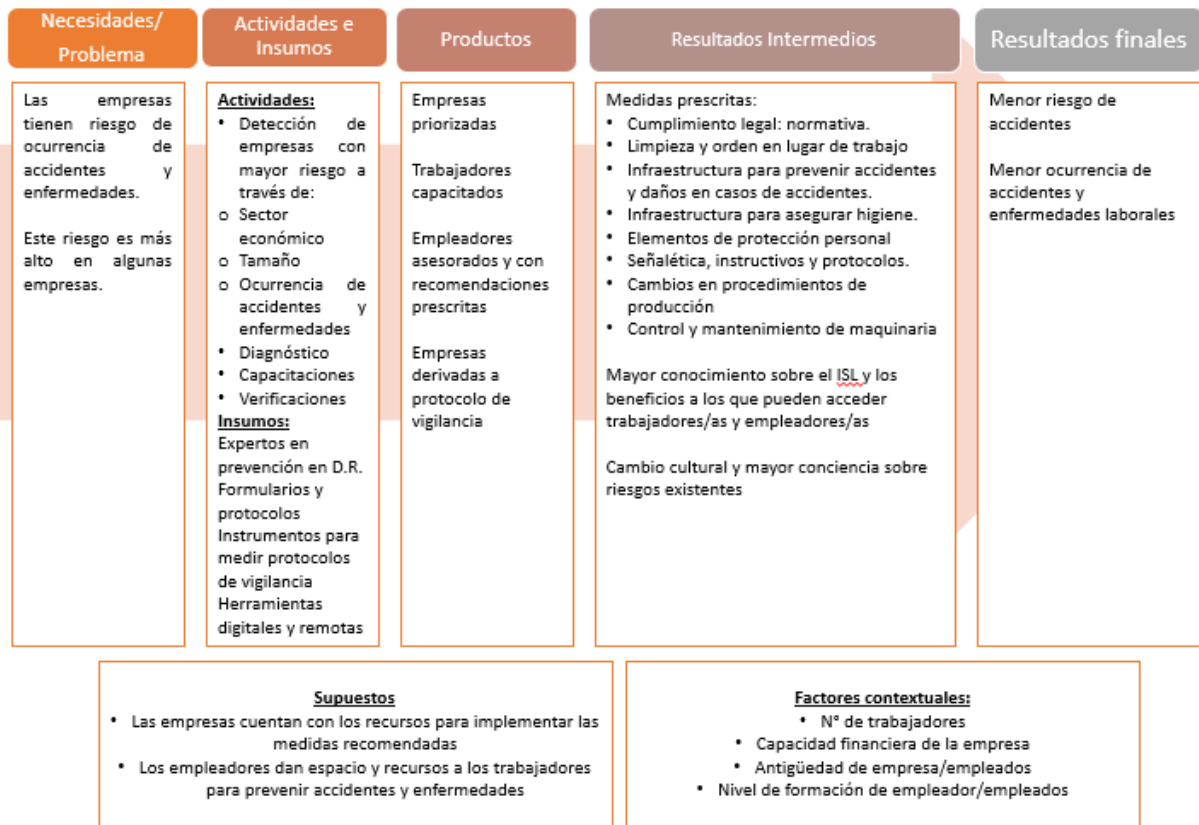
En este apartado se utilizó la teoría del cambio como herramienta de análisis, por lo que a través de los discursos de los entrevistados/as se evaluó la implementación del Programa de Asesoría Básica enfocándose en los siguientes elementos de indagación: necesidades y problemas, actividades e insumos, productos, resultados Intermedios y resultados finales. Lo anterior se describe en la Ilustración 4.

Además, a esta forma de análisis se le agregan dos categorías extras que permiten profundizar la evaluación de la implementación del programa facilitadores y obstaculizadores para el logro de resultados, y recomendaciones hechas al programa.

---

<sup>12</sup> Esta temática será desarrollada más profundamente en el capítulo 4.3.2 de Actividades e Insumos analizados desde la teoría del cambio.

Ilustración 4: Estructura de teoría del cambio.



Fuente: Elaboración propia a partir de ISL y CSP (2017) Evaluación de plan de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales del ISL.

### 6.3.1. Necesidades y problemas

Las MIPES tienen riesgos de ocurrencia de accidentes y enfermedades del trabajo, y en algunas de estas el riesgo es mayor, por lo que el Programa de Asesoría Básica busca enfocarse principalmente en intervenir aquellas que tienen mayores probabilidades de tener algún incidente.

#### Priorización de empresas

En la voz de los entrevistados/as, se plantea que todo tipo de empresa a intervenir es importante, pero que se prioriza para atender primeramente aquellas en las que hubo algún accidente -sobre todo si es que fue grave o fatal-, también las que son derivadas por PAC, y las que tienen brotes de Covid-19. Esto se debe a que las empresas que ingresan al programa por estas razones deben ser atendidas en plazos determinados establecidos por la SUSESO.

“Sí, porque hay procesos, por ejemplo, de investigaciones de accidentes que solo tienen 30 días para cargarlo con sistema, entonces, necesitas llegar más rápido a empresa, se le da prioridad, porque es un indicador por lo demás”. (Experto/a en prevención ISL).

“No, no, todas las empresas tienen el mismo peso, son todas importantes, obviamente se les va a dar un auge importante, una persona o dos personas van a ir a visitar una empresa cuando son accidentes porque son accidentes. Pero eso no hace que sea más importante que el resto, son todas importantes. El accidente grave o fatal hay plazo para visita, porque hay plazos internos que hay que informar a SUSESO. Los casos Covid-19, también hay plazos internos de 5 días para ir a visitar a una empresa. Una empresa que llega por PAC, también hay un plazo para visitar. Una empresa que llega por infracción, también, entonces, eso digamos hay que manejar, pero no es que nosotros vayamos a ver a una empresa porque me interesa más que otra”. (Experto/a en prevención ISL).

### **Problemáticas más comunes en empresas intervenidas**

Sin embargo, e indistintamente a la priorización de empresas que se haga, la mayoría de los prevencionistas están de acuerdo en que existen una serie de problemáticas que son comunes a la mayoría de las empresas intervenidas independientemente de su rubro o región, lo que no quita que existan diferencias en los riesgos de acuerdo con la actividad económica y la localización territorial. Entre las falencias más habituales destacan, la falta de cumplimiento legal de las cosas básicas con que debe contar una empresa para funcionar, como son el reglamento interno, conocimiento de los derechos de los trabajadores/as, la obligación de informar (ODI) cuando ocurre un accidente o enfermedad del trabajo, y las medidas mínimas para evitar los riesgos presentes (los más comunes son incendios, caídas, cortes), así como también los elementos básicos para asegurar la higiene y la protección de los trabajadores/as en la unidad laboral.

“La falta de documentación, desde lo más básico, la ODI, reglamento interno, formatos, no tienen nada. Claro, no tienen nada. Y no tienen los conocimientos tampoco. Yo creo que esa es la principal... y ahí viene la otra, que nosotros los apoyamos en todo esto, nosotros les entregamos todas esas herramientas para que la generen”. (Experto/a en prevención ISL)

“Es que, claro, hay riesgos que son inherentes en cualquier lugar de trabajo, que van a estar siempre. El tema de los incendios, las caídas, golpes, contacto con objetos y después pasamos a lo mismo que dices tú, a los rubros, cada cual tiene sus riesgos”. (Experto/a en prevención ISL)

El incumplimiento de estos elementos básicos con que debe contar una empresa, en la mirada de los funcionarios/as ISL, tiene que ver principalmente con la falta de conocimiento que tienen los empleadores/as a la hora de formar una empresa, y, además, con los bajos requisitos legales que existen en el país para hacer inicio de actividades y comenzar a trabajar.

Además, al tener niveles precarios de conocimiento respecto a la normativa legal, el no conocer los riesgos a los que están expuestos, y también el desconocimiento respecto de sus responsabilidades como empleador/a y de los derechos de sus trabajadores/as, los puede llevar a que más probablemente puedan tener alguna clase de incidente. Esto dificulta enormemente el que se puedan reducir los factores de riesgos que tienen las empresas que no han tenido ninguna clase de intervención, por lo que la asesoría se enfoca mayormente en entregar estos conocimientos.

“O sea, estamos hablando que en nuestro país las empresas, las micro y pequeñas empresas tienen un desconocimiento de las obligaciones legales que es súper amplio, es súper complejo, estamos hablando de que el empleador que nace con una empresa de cuatro o cinco trabajadores, la verdad es

que no tiene ningún conocimiento de cuáles son sus obligaciones legales, cuáles son los derechos de los trabajadores, por lo tanto, eso es lo primero que abarca. Desde saber que tienen un seguro, desde saber que tienen que darle capacitaciones del derecho a saber, de que identifiquen cuáles son los riesgos a los que están expuestos, ya habla de una precariedad de conocimientos legales que debe tener el empleador antes de formar una empresa, y eso es súper complejo porque estamos hablando de que los factores de riesgo o la accidentabilidad difícilmente va a poder disminuir en este sector, por desconocimiento legal, no saben que tienen responsabilidades, no saben que tienen... El trabajador tampoco sabe que tiene derechos, tampoco conoce cuáles son sus derechos, por lo tanto, la asesoría, la primera intervención, generalmente es dar a conocer eso que es súper básico". (Jefe/a prevención ISL).

"Yo siempre he criticado el tema de que cuando se crea una empresa no se le indica o no se le enseña al empleador cuáles son los requisitos legales o normativos que tienen que cumplir en materia de salud y seguridad laboral". (Director/a Regional ISL).

Como plantearon los entrevistados/as en el capítulo anterior del análisis sobre Funcionamiento de la intervención, las empresas que son mayormente intervenidas son aquellas que llegan por demanda directa del empleador/a, o porque han tenido algún incidente y/o han sido derivadas por algún organismo fiscalizador, y en menor medida las que provienen de la base de datos.

A partir de esto, y a modo de inferencia, el Programa de Asesoría Básica en la práctica incorpora a las empresas que tienen más necesidad de ser intervenidas, ya que por alguna u otra razón se sabe que requieren del ISL. Además, el hecho de que existan plazos para intervenir una empresa cuando se ha detectado algún problema permite priorizar a aquellas que supuestamente más lo precisan.

### 6.3.2. Actividades e insumos

Las actividades y etapas que forman parte del Programa de Asesoría Básica ya fueron descritas en el capítulo anterior, por lo que aquí el análisis se enfocará en la evaluación que hacen los entrevistados/as sobre estas.

#### **Evaluación de las etapas del programa**

La mayoría de los funcionarios/as entrevistados hacen una buena evaluación de las etapas que forman parte del programa. Se plantea que, a pesar de ser básicas, cumplen con sus objetivos, ya que en el proceso se logra detectar los riesgos, prescribir recomendaciones, capacitar de acuerdo con las falencias detectadas, y luego verificar los cambios realizados.

"Yo creo que hemos podido lograr la conciencia de que es un proceso redondito, que tiene una etapa de levantamiento, después una etapa de capacitación con relación al riesgo detectado que te vincula con eso no solo va la medida técnica, sino que va la etapa de sensibilizarte del riesgo y obviamente el proceso de verificación porque cierras el círculo". (Director/a Regional ISL).

"Hoy día lo que tenemos, si bien se podría ver básico, pero es, desde mi punto de vista, lo más acabado y considero que están súper bien esas etapas". (Jefe/a prevención ISL).

Sin embargo, a pesar de su buena evaluación, existe una mirada crítica frente a este proceso, sobre todo en cuanto a la implementación, ya que según este discurso la calidad del diagnóstico que se hace es baja, y no siempre las capacitaciones se condicen con los riesgos detectados.

“Yo las evaluó bien. O sea, en el sentido de que las etapas están bien diseñadas, ahora, ¿dónde se genera el problema? En el desarrollo de estas. Yo creo que los prevencionistas van, hacen un diagnóstico muy acotado, luego de eso cuando uno ve, por ejemplo, yo me he metido a algunos informes que hacen los prevencionistas y se clasifican ciertos riesgos, pero la capacitación muchas veces no dice relación con esos riesgos”. (Director/a Regional ISL).

El mismo entrevistado/a plantea una supuesta solución, que tiene que ver con dejar de enfocar la capacitación en cosas que a su parecer le parecen poco relevantes sobre todo respecto al marco legal, como quién financia al Instituto, y cuál es el rol de la SUSESO. Desde su perspectiva la capacitación debe enfocarse mayormente en qué hacer en caso de accidentes y enfermedades, y en los riesgos encontrados en la empresa, y para que esto ocurra dice que debe haber mayor control sobre los procesos que realizan los expertos/as en prevención.

“Yo creo que no hay que pasar toda la ley, hay que pasar ciertos *tips* importantes, qué cosas cubre, accidentes de trabajo, accidentes de trayecto, cuáles son los procedimientos para acceder a los beneficios de la ley y nada más. A los trabajadores/as no les interesa cómo se financia, no les interesa quién administra. Evalúe los riesgos, cuantifíquelos, y en función de ello, si hay, no sé, ciertos agentes, envíelo a un protocolo de vigilancia existente y si se va a capacitar, capacite en los riesgos detectados, pero eso en la práctica si no se controla bien no se hace y no se cumple el objetivo, finalmente”. (Director/a Regional ISL).

### **Cumplimiento de metas**

Una problemática que se da en las actividades que forman parte del programa tiene que ver con que las metas que se imponen año a año desde SUSESO al programa, acotan los tiempos que se pueden dedicar a la intervención, lo que lleva, en la voz de los actores, a que se privilegie la cantidad de intervenciones sobre la calidad de estas. Para ellos el ideal sería realizar una intervención más profunda, donde los riesgos se puedan medir a lo largo del tiempo y así evaluar de mejor manera los resultados que tiene la intervención.

“La institución ha optado, y esto con mandato de la SUSESO, abarcar mucho y apretar poco, entonces, son metas que hacen que el trabajo, yo creo, no tenga la profundidad necesaria. Estamos apuntando a la obertura y no estamos apuntando a la calidad. Yo creo que las dos cosas se pueden hacer, sin lugar a duda, de manera adecuada, o sea, si vamos a ir a una empresa y le dedicamos tiempo a ir a una empresa, hagámoslo bien, ¿para qué vamos? Pero puede pillar la máquina por los números a los prevencionistas y el trabajo”. (Director/a Regional ISL).

“Hasta el minuto se ha mantenido eso que la cantidad de empresas que hay que hacer hace un poco inviable poder hacer una buena calidad de ejecución preventiva. O sea, si eso se pudiese flexibilizar y no sé cómo se puede hacer porque no tengo esa respuesta, sería súper interesante. Al final del día la cantidad le gana a la calidad”. (Jefe/a prevención ISL).

“Lo que yo me preocuparía de las empresas es medir el riesgo inicial de la empresa y medir el riesgo final, pero eso no lo puedo hacer en menos de dos años, y eso no lo hacemos porque el nivel de intervención que tenemos, como la SUSESO nos pide cobertura más que calidad”. (Director/a Regional ISL).

### Herramientas digitales y remotas

En cuanto a los insumos necesarios para la realización de la Asesoría, están las herramientas digitales y remotas incorporadas, los insumos para la realización de las capacitaciones, y el nivel de conocimiento y la preparación de los expertos/as en prevención.

La incorporación de las herramientas digitales y remotas es un aspecto bien evaluado por los funcionarios/as ISL, sobre todo el tema de la Prevención en Terreno Sin Papeles, la *tablet*, que como ya se ha dicho anteriormente no solo ha permitido mejorar la productividad debido al ahorro de tiempo que produce el no tener que llenar papeles, sino que también se ha vuelto un insumo eficaz para dar a conocer a los mismos empleadores/as características de los riesgos presentes en sus empresas.

“Mira, muy positivo. Muy positivo. Yo creo que el Terreno Sin Papeles era una demanda de años porque la verdad de las cosas es que era doble pega para los prevenicionistas. En eficiencia, yo creo que ahí nos perdíamos un 20%, un 30% del tiempo”. (Jefe/a prevención ISL).

“O sea, tener la posibilidad de poder llegar con un *tablet* a un lugar, que esté toda la información volcada en este sistema informático y una vez que finalizamos en el centro de trabajo se va a la asistencia técnica del empleador vía *mail*, considero que también va robusteciendo nuestra asistencia técnica... Hoy día voy con mi *tablet*, te puedo mostrar gráficos ahí de cómo se va avanzando el tema de los riesgos, como te decía, terminábamos y te llegaba un correo, entonces, en eso también hemos ido evolucionando súper bien”. (Experto/a en prevención ISL).

“Bueno, la mejor es la Prevención Sin Papeles, las *tablets* que utilizan los expertos”. (Jefe/a prevención ISL).

Sin embargo, a pesar de la buena evaluación que se hace de la *tablet*, existe consenso entre los funcionarios/as ISL, que es una herramienta que está subutilizada ya que se le podría sacar mucho más provecho plantean. Entre las falencias que más se mencionan se encuentra el incorporar internet a la *tablet* para poder acceder a ciertas herramientas de la web como son el *mail*, incorporar test que permitan evaluar de mejor manera si hay que derivar a protocolos de vigilancia, darle acceso a la red del Instituto y al programa que permite visualizar las cotizaciones para corroborar adherencia, y también que permitiera la firma de los empleadores/as para así ahorrar más papeles y digitalizar aún más la asesoría preventiva.

“Prevención en terreno, yo creo que es dentro de lo mejor que se ha implementado, porque facilitó mucho el trabajo de los colegas, porque antes tenían que venir aquí a la oficina a terminar los informes, pero la *tablet* debiera permitirnos hacer mucho más, porque hay trabajo que se debería hacer en el instante, por ejemplo, todo lo que tiene que ver con Protocolo TMERT. Qué significa hoy en día el tema de tener que cubrir nuevamente esa evaluación asistida o evaluación inicial, en que el colega tiene que ir nuevamente a la empresa”. (Jefe/a prevención ISL)



“El tema de la *tablet*, sin duda es una ayuda, es un tema de productividad, un tema de visualización por parte de la empresa ‘oh se ve más bonito’, pero claro, hay muchas cosas que se podrían sacar más provecho, tener integrado la VPN, y ver ahí mismo la plataforma Coreagil, identificar, por ejemplo, si esta empresa está adherida a nosotros o no, no tener que sacar los papeles, tenemos la *tablet*. Para qué tener la firma en un papel anexo, que más encima también se terminaron los formatos, ahora tenemos que estar imprimiendo, recortando la hojita... Ahí mismo, que firme ahí en la *tablet*. Lista de asistencia, acá también en las *tablet*. Que se convierta en una herramienta integral para el prevencionista en terreno. Incluso ni siquiera se puede revisar el correo institucional en la *tablet* con la aplicación”. (Experto/a en prevención ISL).

“Eso es lo que decía yo, que en el fondo sacarle más lustre a la *tablet* y que se pudieran hacer todas las derivaciones. Por ejemplo, todas las asistencias técnicas desde la *tablet*. Y yo creo que si quisiéramos ser más innovadores podríamos aplicar una mini autoevaluación del protocolo, por ejemplo, de *prexor*<sup>13</sup>, de sílice o plaguicida, que sea una autoevaluación chica y nos dé *tips* de cómo es: Tipo de maquinarias, frecuencia que la utilizan, no sé, tantos trabajadores, para que nos dé... Que al final es lo que se arroja en el primer *screening*, pero dando un *tip* para ya llegar, más o menos: ‘Sabes que está crítica la situación’, no sé”. (Jefe/a prevención ISL).

Respecto a los otros insumos digitales incorporados al programa, está la Autoevaluación web, que ya fue analizado en el capítulo anterior, y también el *call center* y el Campus de prevención.

En el caso de *call center* es una herramienta que está mal evaluada sobre todo por los usuarios/as debido a la dificultad para comunicarse y a la lentitud con que se pueden solucionar cosas bajo esa vía. En el caso de los funcionarios/as dicen no tener mucha noción de si se usa o no en la práctica.

“No estar tratando de comunicarnos a un 600 o a un 800 y que no nos conteste. Es que el *call center* que tienen en verdad es malísimo, el otro día tuvimos que pedir acreditar unos choferes con exámenes ocupacional, era un circo, me pidieron... de verdad que era un circo, por eso estuve a punto de retirarme, me pidieron diez veces el mismo papel, distintas personas, se demoraron casi cinco meses en capacitar a una persona y cuando lo tenían que capacitar lo mandaban a Santiago”. (Empleador/a Usuario ISL).

“El *call center* eso he escuchado yo, que parece que han tratado de ocuparlo y nunca contestan”. (Experto/a en prevención ISL).

“Del *call center* yo no he tenido mucha relación, y creo que me derivaron un caso el año pasado de una empresa que pidió asesoría, pero no”. (Jefe/a prevención ISL).

---

<sup>13</sup> PREXOR, es el Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido, del Ministerio de Salud, y entrega las directrices para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al agente ruido, y de los ambientes de trabajo. Busca contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de la Hipoacusia de origen Ocupacional (deterioro permanente e irreversible de la audición de ambos oídos), por medio de la capacitación de trabajadores, implementación de programas de vigilancia y control de agentes y elementos nocivos para la salud, y la implementación de medidas para controlar o eliminar el ruido.

El campus de prevención, en la mirada de los funcionarios/as ISL, es bien evaluado ya que es una herramienta funcional y útil para poder capacitar de forma remota y automatizada en determinados contextos en que las empresas lo requieran, o en casos en que la posibilidad de capacitar presencialmente se vea dificultada. Esto se produjo especialmente durante las cuarentenas por Covid-19, época en que esta herramienta tuvo su mayor auge por Covid-19.

Sin embargo, hoy se utiliza mayormente por servicios públicos y muy poco por las MIPES, quienes, de acuerdo con los entrevistados/as, tienen dificultad para acceder a herramientas virtuales, ya sea por falta de conocimiento técnico para utilizarlo, o simplemente porque en muchos casos no tienen computador en la unidad laboral, por lo que prefieren la presencialidad.

“Campus prevención, de menos a más, yo creo que hoy día sí es una herramienta que hemos requerido bastante, ahora con el proceso pandemia, con la capacitación a distancia y asincrónica, yo creo que nos sirvió bastante, pero más para servicio público, microempresa poco”. (Jefe/a prevención ISL).

“Lo otro es el Campus Prevención. Ha mejorado mucho en cuanto a la cantidad de cursos que se han estado realizando, que están en ese portal. Antes era muy poco, la verdad que ahí hay una gran cantidad de cursos dispuestos en ese portal. El Campus Prevención de Riesgos, si bien tiene diferentes cursos no es tan fácil para el microempresario tomar esos cursos, ni a los trabajadores, porque les gusta la presencialidad, pero yo creo que apoyó bastante el tema del contexto”. (Jefe/a prevención ISL).

“Poco, se usa poco. Pero la gran mayoría de nuestras micro y pequeñas empresas no tiene esa posibilidad de tener un computador en el trabajo y menos van a pescar después en la casa”. (Experto/a en prevención ISL).

## Recursos materiales

En el tema de los insumos para la realización de las capacitaciones, se plantea en la voz de los funcionarios/as ISL, que en general se cuenta con algunos elementos para entregar a los usuarios/as del programa, sobre todo señalética frente a riesgos, así como también elementos de regalo para los trabajadores/as como son lápices, cuadernos e incluso elementos para dar café a los trabajadores/as durante la capacitación.

“En señaléticas siempre hemos tenido un déficit porque hubo un par de años que no pudimos comprar señaléticas, pero ahora por la pandemia hemos podido adquirir nuevas señaléticas. Sí, del presupuesto que nos asignaron estos últimos dos años siempre hemos dejado un remanente y nos hemos podido *stockear* un poco”. (Director/a regional ISL).

“Nos envían, por ejemplo, lápices, bloc de apuntes, díptico habitualmente genérico, carpetas, cuadernillos, cuadernos y también tenemos insumos para atendernos un *coffe*. Ahora estamos medios pobres de señaléticas, pero por lo general hay. Todos los años llegan.” (Jefe/a prevención ISL)

En cuanto a la mirada crítica de los expertos/as en prevención frente a los insumos para capacitaciones, se plantea que sería muy útil contar con material gráfico como dípticos para entregar a los trabajadores/as

respecto a los temas tratados en la capacitación, ya que estos podrían funcionar como un ayudamemoria de las temáticas de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).

“Falta el tríptico, falta material, como qué entregarle, para no entregar una hoja impresa que más encima es blanco y negro. Sino que algo mucho más... que esté relacionado por ejemplo con esa capacitación de ese tema que yo identifiqué dentro del proceso de MicroSesat, el riesgo, yo entrego el tríptico al caballero junto con la capacitación, por ejemplo. Un apoyo visual, resumen con respecto a la capacitación”. (Experto/a en prevención ISL).

Además, la mayoría de los expertos/as señalan que hace falta también estandarizar el material existente para llevar a cabo las capacitaciones, por ejemplo, el contar con presentaciones digitales en las temáticas que se tratan que sean comunes para todos los prevencionistas del ISL, ya que generalmente son los expertos/as quienes generan su propio material para capacitar.

“Nosotros no tenemos nada de eso, nosotros... voy a una empresa, voy a una panadería, ‘¿tiene algo, información que me mande?’, tengo que yo estar haciendo, buscando en las mismas fichas de los otros organismos, uno generar los procedimientos... falta una unidad. Estandarizar, estandarizar los mismos documentos nosotros como institución o capacitación, que es lo que comentábamos anteriormente, hay muchas cosas que las tenemos que hacer o realizar nosotros mismos”. (Experto/a en prevención ISL).

“Yo creo que debería facilitarnos el material, las presentaciones. No tenemos presentaciones actualizadas de temas, uno tiene que hacerlas”. (Experto/a en prevención ISL).

Por otro lado, se plantea también un déficit de instrumentos que permiten hacer mediciones de protocolos de vigilancia. En la voz de los funcionarios/as ISL esta falta de herramientas dificulta alcanzar las metas que se proponen desde nivel central en cuanto a esta materia.

“En vigilancia es distinto porque ahí ya entramos a analizar lo que son los instrumentos de medición y ahí tenemos una brecha tremenda, por ejemplo, no sé, en la Región Metropolitana tenemos tres sonómetros<sup>14</sup>, creo. Entonces, a veces nos dicen que tenemos que ser referentes en seguridad y salud en el trabajo, sí, pero tengo tres, o sea, ¿cuántas puedo hacer en el año? Tengo dos, tres luxómetros<sup>15</sup> y un puro servicio me pide medir sesenta puestos”. (Jefe/a prevención ISL).

“Nos piden el cumplimiento de metas de, no sé, de medición de ruido y tenemos solamente un instrumento de medición de ruido para toda la región, que tiene que estar en Illapel, tiene que estar en Ovalle”. (Experto/a en prevención ISL).

---

<sup>14</sup> Un sonómetro es un instrumento diseñado para medir y evaluar los niveles sonoros de una actividad determinada, a partir de lo cual se pueden establecer parámetros máximos de ruido y así generar medidas de mitigación que permitan mantener la SST en un lugar de trabajo.

<sup>15</sup> Un luxómetro es un instrumento diseñado para medir y evaluar los niveles de luminosidad en un puesto de trabajo, y así establecer los estándares y condiciones lumínicas adecuadas que deben poseer las unidades empleadoras.

### Conocimiento técnico de los expertos/as en prevención

Otro insumo muy relevante es el nivel de conocimiento técnico de los expertos/as en prevención.

La mayoría de los usuarios/as del programa tienen una buena evaluación de la preparación que tienen los prevenicionistas del ISL, ya que como ellos mismos dicen, los asesoran en todas las materias que lo requieren, y si es que hay una temática en que no son tan expertos/as estudian y logran resolver las dudas.

“Sí, yo encuentro que ella tiene bastante conocimiento correspondiente a todo lo que es prevención de riesgo, nos ha asesorado bastante bien, como le digo, hasta el minuto hemos funcionado impecable”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Sí, yo siento que se informó bastante, en algún momento cuando comenzamos a hacer el tema de los papeles con nosotros, había varias cosas que había dudas porque no sabíamos si aplicaban o no aplicaban, creo que la segunda vez que la conversamos ya las teníamos súper clarito, creo que fue bastante estudiante el hombre, se dedicó a estudiar y a preguntarme cosas y decirme cosas que estaban dentro del rubro”. (Empleador/a Usuario ISL).

Donde hay diferencias acerca del conocimiento de los expertos/as es entre regiones y la Región Metropolitana, sobre todo en cuanto al conocimiento de protocolos de vigilancia.

En el caso de la Región Metropolitana algunos expertos/as se especializan en determinados protocolos y pasan a formar parte de una subsección de vigilancia que se encarga de todas las mediciones, mientras que en las otras regiones no existe una especialización y los prevenicionistas dicen que todos hacen de todo. Incluso en algunos casos, como plantea un experto en prevención de región, en la Región Metropolitana llegan a contratar externos para hacer ciertas mediciones que pueden resultar más complejas.

“Acá no. Acá lo que hace el prevenicionista es ir, ve, identifica, deriva y después eso cae en la subsección de vigilancia. Ahí tenemos profesionales con un grado de conocimiento mayor en esa área y van a esos lugares e inician los protocolos de vigilancia”. (Jefe/a de Prevención Región Metropolitana).

“Más acá en región que nosotros hacemos de todo, hasta las mediciones, porque en Santiago, por ejemplo, externalizan”. (Experto/a en prevención ISL Regional).

“Nosotros acá en la región específicamente hacemos todo. Medimos todos ruido, todos medimos sílice, todos hacemos los informes de plaguicida”. (Jefe/a prevención ISL Regional).

Otra situación en cuanto a la preparación de los expertos/as en prevención hace referencia a la falta de inducciones y capacitaciones que el ISL debiera generar para sus propios prevenicionistas. Como mirada general los expertos/as plantean que deben autocapacitarse en cuanto a ciertas materias, o depender de algún colega que les ayude en su proceso de aprendizaje. Esto es criticado fuertemente por la mayoría de los expertos/as en prevención debido a que consideran que la institución debiera entregarles ciertas inducciones o capacitaciones mínimas de acuerdo con las especificidades de los riesgos que hay en las regiones que trabajan.

“Cuando llegué acá la misma jefatura salía conmigo a hacer mediciones, para que yo fuera aprendiendo, los chiquillos también conté con el apoyo de ellos. Que nuestra jefatura tenga muchos conocimientos también, porque él también es higienista especializado, pero que tengan que surgir

cosas de él, de su propia voluntad o de su propia base de conocimientos. Cuando esto debería ser transversal y debería ser entregado por la institución”. (Experto/a en prevención ISL).

“Por ejemplo, yo llevo cuatro años acá y nunca he ido a Santiago a capacitarme en ningún protocolo, lo que he aprendido lo he aprendido porque un colega me enseñó a calibrar el equipo o las fórmulas porque me enseñó él a calcular, lo aprende uno solito”. (Experto/a en prevención ISL).

“Yo llevo quince años acá y nunca tuve una inducción. Acá te tiran a los leones rápido no más”. (Experto/a en prevención ISL).

Sin embargo, algunos expertos/as mencionan que ha habido cursos de capacitación en Santiago para los prevencionistas, pero que solo se mandaba a algunos elegidos desde la jefatura regional. Se plantea que ahora con el cambio de algunas autoridades la asistencia a las capacitaciones debiera ser más equitativa y para todos.

“Como decía mi compañera, antes de la pandemia nos enviaban a nosotros a la Universidad de Chile, pero era *dedocráticamente*, o sea, era un cierto grupo que iba para allá, no éramos todos. Entonces, ahora que cambiaron la jefatura y ha sido más equitativo, porque supuestamente deberíamos ir a capacitaciones de todas las índoles de fiscalización, de investigación de accidente, de radiación, de citostáticos, deberíamos saber de todo, pero mandaban a ciertas personas no más”. (Experto/a en prevención ISL)

A modo de síntesis, las 3 etapas que forman parte del Programa de Asesoría Básica están bien evaluadas, principalmente porque se logra el objetivo de captar a empresas que presentan riesgos y asesorarlas en cuanto a estos. Sin embargo, se plantea que la asesoría debiera ser más exhaustiva y a lo largo del tiempo, lo que permitiría mejorar la calidad de la intervención al no estar tan acotada por los tiempos y metas que existen actualmente.

En cuanto a los insumos y herramientas que se utilizan, la mayoría son bien evaluadas a excepción del *call center*. La *tablet* todos consideran que es un gran avance, pero que debiera mejorarse su funcionalidad incorporándole acceso a internet y a la red del instituto, incluirle test que permitan derivar de mejor manera a los protocolos de vigilancia, así como también la posibilidad de firma por parte del empleador/a lo que ayudaría a mejorar y hacer más rápida la asesoría. Además, algunos insumos materiales debieran estandarizarse y ser entregados desde nivel central, así como también mejorar la disponibilidad de instrumentos como sonómetros y luxómetros que permitan desarrollar adecuados protocolos de vigilancia, sobre todo en regiones. Por último, los expertos/as plantean que debieran recibir equitativamente más capacitaciones de acuerdo con los principales riesgos de accidentes y enfermedades que se dan mayormente en los rubros que se encuentran presentes en su región, esto permitiría mejorar en parte y equiparar el conocimiento técnico de todos los prevencionistas.

### 6.3.3. Productos

Los productos son empresas priorizadas, trabajadores/as capacitados, empleadores/as asesorados y contextualizados y empresas derivadas a protocolos de vigilancia.

### 6.3.3.1. Empresas priorizadas

Hoy en día, según la visión que tienen los funcionarios/as ISL y de acuerdo con lo planteado en los capítulos anteriores, en general se logra priorizar a las empresas más críticas o que más lo requieren y son aquellas que han tenido accidentes o que tienen mayores riesgos, ya que la mayoría de estas ingresa por algún requerimiento directo al Instituto o porque han sido derivadas por alguna problemática detectada y deben ser asesoradas. Sin embargo, y como ya se mencionó, el algoritmo de priorización con que aparecen las empresas en las bases de datos sigue presentando algunas falencias, pero las empresas que ingresan por esta vía son menos en proporción a las otras.

Además, según algunos entrevistados/as, este año se incorporó en la priorización de posibles empresas a intervenir algunos rubros que consideran relevantes ya que igualmente presentan niveles de riesgo importantes.

“Sí, la priorización la da la Superintendencia y este año incorporó ya rubros que para nosotros eran emblemáticos: Comercio, educación, bueno, salud siempre ha estado con un porcentaje. Entonces, yo creo que sí, están los rubros que podrían ser más críticos”. (Director/a Regional ISL).

### 6.3.3.2. Trabajadores/as capacitados

Respecto a los trabajadores/as capacitados, los usuarios/as de las empresas visitadas relatan que existe buena disposición por parte de los empleados/as a la hora de las capacitaciones, lo que se refleja en la participación y en lo conformes y orgullosos que quedan en algunas ocasiones tras la capacitación. Además, se plantea que tras las capacitaciones los trabajadores/as se sienten más seguros y empoderados en cuanto a sus conocimientos frente a los riesgos existentes.

“Participamos y nos enseñó didácticamente”. (Trabajador/a Usuario ISL).

“Que nos sentimos más seguros, en el sentido que como trabajadores deben sentirse más seguros porque de una u otra manera se sienten empoderados, cuando llegan a una empresa y le dicen ‘mira, ahí están nuestros papeles’, ¿me entienden? Que no lo van a molestar con nada, porque se supone que están cumpliendo con todo”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Quedaron muy conformes los chicos, muchos se han ido ya de la empresa y andan con sus cartoncitos que lo autorizaron del ISL, sobre todo de los primeros auxilios”. (Empleador/a Usuario ISL).

Solo un empleador/a usuario presentó un disenso frente a la buena evaluación que se hace de la capacitación, y hace referencia a que el ISL no entrega las suficientes temáticas de capacitaciones que ellos requieren, por lo que deben externalizarlas. Sin embargo, y de acuerdo a la percepción de las otras entrevistas a usuarios/as, es probable que esta crítica sea más bien injustificada, ya que pareciera que tiene más que ver con un desconocimiento de las herramientas que entrega el ISL, que con una falta de estas.

“Cero, porque nosotros tenemos que tomar esa bandera de capacitar al trabajador, porque vuelvo a insistir, el ISL la única capacitación que ha tenido son los extinguidores, no hay capacitaciones, yo no puedo decir a los trabajadores ‘el ISL dijo esto’. Mentira”. (Empleador/a Usuario ISL)

Otra de las problemáticas que influye sobre la calidad de la capacitación que reciben los trabajadores/as, es el tema de la falta de tiempo que el empleador/a asigna al experto/a en prevención para llevar a cabo la

capacitación dentro de la empresa (tema igualmente tratado en los capítulos anteriores). La mayoría de las empresas intervenidas son muy pequeñas, es decir cuentan con pocos trabajadores/as, y el empleador/a desarrolla además labores como un trabajador/a más, esto lleva a que, para realizar esta actividad, donde la idea es que todos participen, se deba paralizar casi la totalidad de la faena productiva. Y en general, las empresas que forman parte de ISL no cuentan con la capacidad material ni recursos suficientes para hacerlo, por lo que la capacitación debe acotarse a los pocos plazos de tiempo que el empleador/a asigna.

En este sentido, y tal como plantea un experto/a en prevención, la efectividad de la capacitación depende en gran parte del tiempo que el empleador/a da al experto/a para desarrollar estas actividades.

“De que nos den los plazos para hacer los trabajos de la mejor manera posible, de que nos puedan escuchar, de que les podamos entregar el material preventivo. Va a depender netamente de eso, de cuánto plazo nos den ellos para nosotros intervenir las empresas”. (Experto/a en prevención ISL).

### 6.3.3.3. Empleadores/as asesorados y recomendaciones prescritas

Los empleadores/as, tal cual como plantean en sus relatos, se enteran de que están afiliados al ISL generalmente cuando tienen algún accidente y son derivados, o cuando necesitan contar con algún papel o proceso que les exige alguna entidad y deben recurrir a alguna clase de asesoría que les indique como llevarlo a cabo. De esta manera, muchos empleadores/as se enteran, además, que ya estaban pagando por un servicio al Instituto y que nunca lo habían aprovechado, por lo que deciden solicitar asesoría al ISL.

“Lo que pasa es que el servicio de salud a nosotros nos exige un protocolo de antecedentes, ¿ya? Dentro de esos antecedentes nos pide un profesional del área de prevención de riesgos que nos haga un formulario, que el local que nosotros estamos presentando como para aprobarlo cuenta con las condiciones, ¿ya? Dentro de esas opciones, yo me enteré a través del contador que nosotros pertenecíamos al ISL y que podría hacerlo a través de eso, ¿ya? Y consultamos en el ISL directamente y nos dijeron que sí, efectivamente nosotros estábamos incorporados y que podíamos hacer los tramites porque ya habíamos pagado imposiciones, qué sé yo, y teníamos derecho a eso”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Nosotros tuvimos un accidente, y ahí, supongamos yo fui a la dirección del trabajo y ahí ellos me dijeron que yo estaba afiliado al ISL, pero de esa manera fue. Cómo me enteré, bueno, nosotros pagamos las cotizaciones”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Entonces en algún momento me di cuenta también de que estábamos pagando por algo que no ocupábamos y veíamos las prestaciones que tenía la otra y entendí que teníamos que sacarle provecho a esto”. (Empleador/a Usuario ISL).

La evaluación que hace la mayoría de los usuarios/as de la asesoría y las prescripciones es bastante buena, ya que dicen haberse sentido bien asesorados y haber adquirido nuevos conocimientos frente a la SST, más allá de lo básico. Además, un empleador/a usuario plantea que el trabajo realizado por el instituto le ha permitido incluso mejorar sus procesos de atención al público, ya que sus trabajadores/as con la asesoría no solo se han interiorizado frente a los riesgos existentes y el que hacer frente a estos, sino que han podido tomar ciertos cursos que les han permitido avanzar en otros procesos que les son muy útiles para su actividad productiva.

“No, buena, buenísima, porque nos ha enseñado harto, cosas que uno a veces no sabía, que uno sabía lo básico, ella nos ha enseñado bastante y gracias a eso no ha ocurrido ningún accidente ni nada por el estilo”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Habían cosas que el Servicio de Salud te habla en su idioma y el ISL te lo trata de traducir, o la Inspección, entonces sin ellos nosotros no podríamos seguir avanzando y tener un buen porcentaje de lo que tenemos ahora, entonces ellos te hablan en español ‘esto es lo que necesita, estos son los cursos que está tu empresa para que puedan manejar bien la atención del público y todo eso’ sobre todo que antiguamente se podían hacer cursos presenciales y que los chicos puedan aprender primeros auxilios o capacitación del uso del extintor, porque hay damas y varones y no todos saben, entonces todas esas cosas fueron el brazo derecho. Y después ya te mandan tu informe y todas las cosas que fueron mejorando”. (Empleador/a Usuario ISL).

#### 6.3.3.4. Empresas derivadas a protocolos de vigilancia

El tema de falta de insumos para las mediciones de protocolos de vigilancia y la disparidad de conocimiento por parte de los expertos/as en prevención respecto a estos ya fue analizado, reportando visiones más bien críticas en cuanto a esta temática por parte de los funcionarios/as ISL.

Otra falencia relacionada a la derivación de las empresas a protocolos de vigilancia y que se da también en las regiones más pequeñas y no así en la Región Metropolitana, de acuerdo con el relato de algunos funcionarios/as, es la sobrecarga de trabajo que produce la medición de los estándares que sirven para derivar a protocolos de vigilancia en aquellas regiones que cuentan con insuficiencia de prevenicionistas o que no tienen un área específica que se encargue de estos. Además, en la visión de algunos funcionarios/as, esto podría provocar incluso que en ciertas regiones no se hagan todas las mediciones correspondientes, ya que el experto podría decidir no derivar simplemente no contabilizando la existencia del posible protocolo a aplicar.

“Nosotros tenemos que derivar, y si ya derivamos un protocolo, dos protocolos, tres protocolos, nosotros ya sabemos que tenemos que hacer mayores visitas, no es que en un mismo día... porque, hay que decirlo, nosotros no tenemos la disposición de todo el equipo”. (Experto/a en prevención ISL).

“Eso en la Metropolitana se hace y se hace de manera adecuada. Yo no sé si en otras regiones por la falta de prevenicionistas se hará de forma adecuada porque si yo soy prevenicionista y yo soy encargado de hacer los protocolos, yo voy a una empresa, a encontrar un agente y voy a decir: ‘Me voy a sobrecargar de pega. Voy a decir que no está, si no es tanto’. En la Metropolitana no se da así porque quienes tienen a cargo los protocolos no son los prevenicionistas que tienen que visitar la empresa”. (Director/a Regional ISL).

“Si tú derivaste a tres protocolos de vigilancia, son tres capacitaciones. No sé. Sílice, 45 minutos; ruido, 45 minutos; trastorno musculoesquelético, 45 minutos, ¿dime qué empresa te va a dar para dar tres capacitaciones? Piensa que tienes que ir a medir también y que tienes que ir a cerrar el diagnóstico. Ahora, hay expertos que no derivan a protocolos de vigilancia porque se les genera un problema después”. (Jefe/a prevención ISL).

Según algunos funcionarios/as ISL, otra falencia relacionada con los protocolos tiene que ver con que las metas de medición de protocolos son iguales para todas las regiones, ya que no se adecuan a los recursos materiales



(equipos de medición y presupuesto) y humanos con que cuentan cada una de estas, lo que lleva a que no se puedan realizar todas las derivaciones de protocolos que en realidad correspondería hacer.

“E: A mí me surgió la duda cuando decías que en el fondo todas las regiones tenían las mismas metas, con el tema de los equipos, de los equipos para hacer mediciones, de ruido... ¿Tú crees que es justo que todos tengan las mismas mediciones, siendo que no todas tienen quizás los mismos elementos?  
- Mira eso, lo que tú dices, yo lo he cuestionado todos los años”. (Jefe/a prevención ISL).

“Porque hay un presupuesto que igual es más acotado entonces no hay para medir todas las empresas de ruido y todas las de sílice”. (Experto/a en prevención ISL).

En síntesis, en cuanto a los productos, y haciendo una comparación con lo encontrado en el estudio realizado en 2017, en la percepción de los funcionarios/as existen ciertos avances desde esa fecha a hoy en día, sobre todo respecto a que en la actualidad sí se logra captar e intervenir a las empresas más riesgosas, hecho que no ocurría en la evaluación anterior. Sin embargo, una de las problemáticas que se mantiene es la falta de rigurosidad y de elementos para lograr una adecuada derivación a los protocolos de vigilancia, siendo entonces un producto mal logrado.

#### 6.3.4. Resultados Intermedios

Los resultados intermedios esperados del Programa de Asesoría Básica son medidas prescritas, aumento del conocimiento sobre ISL y beneficios asociados, cambio cultural y percepción sobre riesgos existentes.

##### 6.3.4.1. Medidas Prescritas

Existe consenso entre los funcionarios/as ISL en cuanto a que gran parte de las empresas asesoradas llevan a cabo las prescripciones dadas por el experto/a en prevención, no necesariamente en su totalidad, pero sí al menos en lo normativo; y esto incluso es motivo de orgullo para algunos expertos/as en prevención, ya que a veces las expectativas que tienen frente al cumplimiento son bajas. Obviamente, en la voz de los funcionarios/as, también hay empresas que simplemente no cumplen o cumplen con muy poco, pero son minoría frente a las otras.

Un punto interesante es que, desde la percepción de un Jefe/a en prevención, se plantea que a pesar de la dificultad que se ve para que las empresas cumplan en algunos casos con las prescripciones dadas se las arreglan finalmente para llevarlas a cabo, aunque lo hagan de una forma bien básica o con pocos recursos.

“Yo me he sentido bien orgullosa, hacen las cosas, están dispuestos a realizar las cosas que nosotros les indicamos, y cuando uno va a ver que cumplen con todo es gratificante para uno ver que, de acuerdo a todo lo que le prescribimos nosotros, cumplen con todo. Entonces, trabajar con esas empresas es como, yo me siento orgullosa cuando están cumpliendo con todo. Así como hay otras empresas que también cuando uno va a hacer la verificación, y va a verificar y no cumplen a veces con lo que uno prescribe de acuerdo diagnóstico que le hacen”. (Experto/a en prevención ISL).

“Lo que nosotros pensamos que nunca iba a hacer o que le iba a costar un montón hacerlo, nos damos cuenta de que lo hacen de una forma bien precaria, pero que al final cumple el objetivo”. (Jefe/a prevención ISL).

“Yo diría que la mayoría de las empresas cumplen con lo normativo, por ejemplo, si no tenían baño o si tenían un baño en mal estado, las vías de evacuación, los extintores, la mantención, entregan elementos de protección personal, los registran... qué sé yo. La mayoría lo cumple porque se dan cuenta de que es como lo mínimo, es como comprarle zapatos a los niños/as para mandarlos al colegio, pero no sé si se llega a que el trabajador/a exija más”. (Experto/a en prevención ISL).

### Principales cambios en las empresas a partir de la intervención

Los usuarios/as del programa señalan que los principales cambios tras las prescripciones tienen que ver con mejoras de infraestructura al interior de las empresas, con la incorporación de EPP (Equipamiento de Protección Personal) para los trabajadores/as y señalética de riesgos que demarque los espacios.

“Hay algunas que se pueden haber caído, que no se reemplazaron, pero sí tenemos señaléticas. Tenemos guantes, hay guantes, calzado, protector de ojos, de oído, todo eso”. (Trabajador/a Usuario ISL).

“El segundo piso, nosotros antes teníamos los baños allá atrás y era una cosa chica. Lo terminamos en la pandemia, ahí terminamos, ahora se hicieron vestidores, baños y comedor”. (Empleador/a Usuario ISL).

Además, un tema relevante en el último tiempo y donde los expertos/as de prevención del ISL han sido claves es la incorporación de protocolos Covid-19 al interior de las unidades laborales.

“Hoy día lo que nos ha apoyado la prevención del ISL es a tener la cantidad de personas por espacio por el tema Covid-19, a las máscaras de seguridad, a tener los ¿cuánto que se llaman? los extinguidores con cierta cantidad, no sé, ese tipo de cosas”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Sí, está señalizado... los lavados de mano están los dispensadores de jabón, dispensadores de toalla porque no tenemos toalla de esto, tenemos dispensadores de toalla desechable, el basurero, cuáles son los desechos de Covid-19, cuáles son los desechos de basura, cosas así, se han ido mejorando, el extintor que tenemos ahí también, no usamos mucho fuego, pero debemos tener un extintor, más que nada eso, faltan todavía, ustedes saben que siempre va faltando”. (Trabajador/a Usuario ISL).

Una crítica en común que salió bastante en las entrevistas con los funcionarios/as ISL para mejorar las prescripciones de medidas, fue que debiera incorporarse en la *tablet* que cuando se marque un riesgo existente en la unidad laboral debieran desplegarse las posibles medidas a implementar. Esto permitiría no solo estandarizar los posibles cambios a realizar y así dejarlo menos al criterio del experto/a en prevención, sino que también permitiría ahorrar tiempo.

“Que al momento de uno indicar el riesgo, las medidas preventivas aparezcan por defecto, no tener que estarlas ahí etiquetando todo el tiempo”. (Experto/a en prevención ISL).

“No sé si estandarizar, pero sí tener un despliegue que te arroje una opción de prescripción de acuerdo a un factor de riesgo”. (Director/a Regional ISL).

#### 6.3.4.2. Conocimiento sobre ISL y beneficios

Como ya fue mencionado, en general los empleadores/as toman conocimiento de su afiliación al ISL y de los beneficios que este servicio -que ya están pagando- conlleva, cuando el experto/a en prevención los visita por primera vez, ya sea porque fueron derivados, tuvieron algún accidente o porque aparecieron como prioritarios en la base de datos.

Uno de los elementos más mencionados por los empleadores/as es que a partir de la asesoría del experto/a en prevención, se enteran de qué deben hacer y a quién deben recurrir en caso de accidentes y enfermedades laborales por parte de sus trabajadores/es.

“Lo que tiene relación con accidentes de trayecto y accidente de vida, es dónde llegar, dónde acudir, cuáles son los beneficios que tenemos”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Todo relacionado en cuanto a los trabajadores... afrontar esto de los trabajadores cuando tienen algún accidente y cosas así, a dónde hay que llevarlos, qué es lo que hay que hacer primero, todo eso”. (Empleador/a Usuario ISL).

Además, muchas empresas una vez que han sido asesorados comienzan a requerirle a su experto/a en prevención asignado ayuda en algunas tareas o trámites que les son requeridos, como puede ser sacar un nuevo permiso o porque algún ente mandante les ha solicitado algo y no saben cómo hacerlo, plantean los usuarios.

“Si usted busca ahí alguna encuesta puros siete para el ISL, de verdad, es que a mí me solucionaron la vida... ustedes ni se imaginan lo complicado que es para uno que le pidan los papeles que le piden a uno, imagínese un protocolo de lavado de manos. ¿Cómo lo hago?, tengo que contratar a un prevencionista que me lo haga, no sé si me entiende, entonces... y no es una cosa de plata, si también influye, es una cosa de cómo...”. (Empleador/a Usuario ISL).

“El funcionario de verdad que ha hecho... cada vez que nosotros hemos golpeado la puerta el funcionario ha accedido con todo, con toda la batería que le hemos pedido de cosas nos ha respondido con todo y nos ha orientado con toda la cosa”. (Empleador/a Usuario ISL).

Sin embargo, existe también una crítica respecto a la poca información que el ISL transmite a sus usuarios/as en cuanto a nuevos beneficios y actividades que pueden desarrollar con sus afiliados. En este sentido, el mismo empleador/a usuario plantea como solución que le lleguen informativos donde le cuenten acerca de cursos, beneficios y todo tipo de actividades que podrían llevar a cabo las empresas.

“Siento que falta mayor difusión para nosotros, porque saber que si estamos en el ISL que nos llegue información a nosotros, que nosotros podamos abrirla y saber en qué están, que pudiese ser que nadie esté preocupado de los cursos que se están impartiendo, las capacitaciones, todo el mundo no tiene tiempo meterse al ISL y ver qué es lo que hay y qué es lo que no, uno como empleador va buscando las necesidades, o sea, va buscando las soluciones de acuerdo a las necesidades que van surgiendo en el momento”. (Empleador/a Usuario ISL).

### 6.3.4.3. Cambio cultural y percepción sobre riesgos existentes

No existe acuerdo entre los entrevistados/as respecto a si a partir de la asesoría básica preventiva se produce realmente un cambio cultural en el accionar de empleadores/as y trabajadores/as de las empresas intervenidas que implique una mejora en cuanto a la percepción de los riesgos presentes.

Por un lado, desde la visión de los usuarios/as, hay una visión más bien positiva, donde se plantea que a partir de las intervenciones realizadas por el ISL efectivamente se producen cambios en las precauciones que los trabajadores/as toman para evitar o disminuir los riesgos, sobre todo en cuanto al uso de EPP.

“Cuidarnos. ‘oye no, si del ISL nos dijo tal cosa’ nos vamos recordando en realidad, más que nada, como un memorándum entre todos”. (Trabajador/a Usuario ISL).

“Sí, o sea, uso de guantes. O sea, lo mismos, de repente vienen los niños a tirar la bobina ‘ya pues, tus guantes’”. (Trabajador/a Usuario ISL).

“Sí, una, la tranquilidad que, si les pasa algo de camino, de ida o de vuelta, ya tienen claro qué tienen que hacer y qué no, siento que les dio un poco más de seguridad”. (Empleador/a Usuario ISL).

En la visión de los funcionarios/as ISL hay dos percepciones que no se condicen frente al efecto que produce la intervención.

#### **Eficacia de las capacitaciones**

La primera de estas miradas es más bien crítica y plantea que la asesoría básica, y en específico la capacitación solo logra informar y sensibilizar frente a los riesgos, pero que esto no conlleva necesariamente un cambio de actitud y una mejora en la percepción de los riesgos existentes, por lo que la probabilidad de ocurrencia de accidentes no se ve influida.

“Yo creo que la capacitación es una forma de sensibilizar sobre un riesgo. No sé si nos va a mitigar la posibilidad de que ocurran o no ocurran accidentes”. (Director/a Regional ISL).

“La verdad de las cosas es que la capacitación no evita un accidente laboral, nunca lo va a evitar. Hay gente que comete el error de creer que una persona capacitada no va a sufrir un accidente: está en un total y absoluto error, y lo digo categóricamente. Nosotros con la capacitación a lo más logramos informar de los riesgos evidentes”. (Director/a Regional ISL).

La segunda de estas miradas es más positiva y plantea que en las empresas asesoradas hay una mejora en cuanto a la percepción de los riesgos de enfermedades y accidentes laborales por parte de los trabajadores/as. Sin embargo, este progreso, según la mirada de los funcionarios/as, no solo ocurre como efecto de la asesoría, sino que depende también del compromiso que posee el empleador/a frente a la seguridad de sus trabajadores/as, del ambiente laboral que hay en la empresa, y del aumento de las sanciones en casos de accidentes.

“Sí, el compromiso del empleador. De hacer todo lo que corresponde para tener bien a sus trabajadores, contentos, porque si el empleador se preocupa de sus trabajadores e implementa todo

lo que se le indica, tus trabajadores van a trabajar contentos y van a evitar accidentes”. (Director/a Regional ISL).

“Los trabajadores hoy día se cuidan más porque las sanciones para un empleador son mayores”. (Director/a Regional ISL).

Otro punto bastante relevante, y que plantea un experto/a en prevención, es que como los cambios que se dan en las empresas tras la intervención son más bien básicos y tienen que ver principalmente con comenzar a cumplir con la legalidad normativa que se les exige, entonces es probable que la concientización frente a los riesgos sea también mínima y dure poco en el tiempo.

“La mejora es más en cuanto a la normativa, el cumplimiento de lo mínimo que tienen que tener para cumplir, eso sí lo haces cambiar tú con un Microsesat, pero tal como dicen los colegas, la concientización de los riesgos les puede durar poco”. (Experto/a en prevención ISL).

### 6.3.5. Resultados Finales

Los resultados finales de la intervención que desarrolla el Programa de Asesoría Básica en las MIPES debieran ser un menor riesgo de accidentes y una disminución en la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales en las unidades empleadoras intervenidas. Sin embargo, el poder medir realmente estos resultados, más allá de la percepción de los funcionarios/as, es una de las mayores problemáticas que presenta el programa.

#### Perfilamiento de resultados

En este sentido, la dificultad más relevante para poder evaluar los efectos, y que se repite más en la voz de los funcionarios/as ISL, es la falta de sistematización de los resultados que arrojan las empresas tras la intervención<sup>16</sup>.

“Nosotros, en gestión de riesgo, todo este proceso de identificar, evaluar, de medir, controlar. Todo lo que tenemos en la primera etapa de la visita yo creo que les sumaría a ellos algún sistema a través de ciertos indicadores, preguntas, cuestionarios, visitas, ¿o debe medir el nivel de riesgo inicial en una empresa? Y de medir el riesgo final en una empresa después de nuestra intervención. Eso no lo hemos hecho. Nosotros avanzamos sin saber si lo que hicimos fue correcto o no fue correcto”. (Director/a Regional ISL).

Entre los elementos más útiles que se plantea debieran sistematizarse están los riesgos principales a los que están expuestos los trabajadores/as y los accidentes y enfermedades más comunes, todo esto correlacionado por región, comuna y también por rubro. Esto permitiría, en la visión de los entrevistados/as, enfocar de mejor manera la intervención en las empresas.

“Si yo tuviera la siniestralidad por comuna, si tuviéramos la siniestralidad o el tipo de accidente que se está haciendo en una región por comuna, yo podría al año siguiente perfilar el tipo de asistencia técnica

---

<sup>16</sup> Esta falta de sistematización de resultados es una de las falencias que se encontró también en el estudio del Programa realizado el 2017, por lo que aún queda como tarea pendiente para el Instituto el lograr desarrollar una herramienta que permita medir y comparar los resultados que arrojan las asesorías.

y también lo podríamos categorizar por el tipo de patología. Es decir, si al final de un año a mí me dicen que las empresas que más se accidentan son de manufacturas, tengo que enfocar mis esfuerzos a la manufactura. Entonces, creo que en algún momento tenemos que empezar a conversar sobre la siniestralidad, tipo de caso, tipo de lesión, tipo de comuna, a lo mejor hay una comuna que se nos está accidentando porque pasa desapercibido. Entonces, yo creo que eso podría ser un trabajo que estaría vinculado con el otro quehacer, no solo recibir siniestro y atenderlo, sino que vincularlo con la gestión preventiva”. (Director/a Regional ISL).

“Yo creo que falta eso, yo creo que falta la retroalimentación del proceso en sí para sacar mayor información en referencia a cuáles son los riesgos mayores en la región”. (Jefe/a prevención ISL).

### **Recomendaciones para el logro de resultados finales**

Al mismo tiempo y de manera más específica, los funcionarios/as dan a conocer que también sería útil contar con más información de las empresas, como tasa de accidentes y enfermedades asociadas al RUT de la unidad empleadora. Esto permitiría probablemente no solo enfocar de mejor manera la asesoría, sino que, además, poder medir de mejor manera el impacto del programa a lo largo del tiempo, pero esto implicaría que se debieran incorporar nuevas visitas a las empresas tras la intervención básica para así corroborar que ha ocurrido entre diferentes periodos.

“Yo creo que carecemos de un sistema que nos permita monitorear adecuadamente un ente empleador. Un sistema que, tal como le decían antes, yo pueda ingresar el RUT de una empresa y me permite saber si ha tenido accidente, cuál es su tasa de accidentabilidad. Cosas que las mutuales privadas la tienen, su tasa de frecuencia, porque eso se calcula también de acuerdo a la hora hombre, que a lo mejor las empresas privadas son rigurosa en reportar esos datos al organismo administrador. O sea, si tuviéramos eso, ese sistema, nos facilitaría mucho”. (Jefe/a prevención ISL).

“Sí, yo creo que bueno, un buen indicador, por ejemplo, sería, ¿cuántos accidentes ocurrieron o han ocurrido antes de la intervención y después? Esta medición, esa brecha, ese Delta en el fondo poder evaluarlo”. (Jefe/a prevención ISL).

“O lo mismo que hablábamos recién de la accidentabilidad, que yo cierro un año, no sé, yo cerré el 2020 y el 2021 cuando vuelvo a hacer la asesoría, debería el 2022 hacer un match si efectivamente esas empresas que accidentaron o tuvieron accidentes graves o fatales, después de nuestra intervención se volvieron a accidentar”. (Jefe/a prevención ISL).

Como posible solución a la problemática de si el programa logra reducir o no los accidentes y enfermedades, un experto/a plantea que en el proceso de intervención debiera agregarse una pregunta acerca de cuántos accidentes han ocurrido en la empresa, y de acuerdo a ese mismo dato poder medir tiempo después nuevamente qué ha ocurrido con esa tasa de accidentes, si ha bajado o ha aumentado.

“Porque se podría agregar en el MicroSesat esa pregunta, ¿cuántos accidentes ha tenido usted? independiente de que no lo haya declarado, se podría hacer y después preguntar al sistema, ‘bueno después de dos años, después de la intervención, ¿cuántos accidentes volvieron?’ y podríamos tener

ese dato, pero no lo tenemos, por lo tanto, yo no sabría decir si nuestra intervención disminuye la tasa de accidentabilidad a nivel regional”. (Experto/a en prevención ISL).

Un entrevistado/a tiene una visión diferente y da a conocer que como las intervenciones del ISL son puntuales, se produce un error a la hora de medir como resultado final la baja de las tasas de accidentabilidad, ya que para él la seguridad no debe ser vista como ausencia de accidentes.

“Entonces, cuando uno mira las empresas en función de la baja de accidentes, está en un error. Está en un error conceptual que cree que la seguridad es la ausencia de accidentes y no es eso. Entonces, en ese sentido, para nosotros, primero que nada, es muy difícil poder hacer una medición así porque nuestras intervenciones son puntuales”. (Director/a Regional ISL).

Por último, un punto mencionado por la mayoría de los expertos/as en prevención es que desde su percepción a partir de la intervención en algunas empresas se produce un aumento en los accidentes y enfermedades laborales, pero no porque aumentaron realmente, sino que como resultado de la intervención el empleador/a comienza a declarar eventos que antes de esta no se informaban a los entes correspondientes.

“Sabes lo que pasa, es bien característico cuando tú llegas a una empresa que no sabe nada, les das a conocer a los trabajadores y al empleador, y aumentan los accidentes o las enfermedades. No es que aumenten, siempre estuvieron presentes, pero nunca lo denunciaron porque no conocían que existía la posibilidad de denunciar, entonces generalmente pasa que tú intervienes una empresa y aparece a continuación un accidentado o enfermo profesional, porque supieron que esa lesión era laboral por lo tanto solicitan que lo solucionen”. (Experto/a en prevención ISL).

“Yo creo que hay un tema de conocimiento, a veces sube el tema de accidentabilidad, pero es porque antiguamente no tenía conocimiento del trabajador/a o porque el empleador también no los llevaba”. (Experto/a en prevención ISL).

### 6.3.6. Facilitadores y obstaculizadores

A continuación, se presentan los principales facilitadores y obstaculizadores mencionados que presenta el programa para lograr sus objetivos.

#### 6.3.6.1. Facilitadores

Los elementos que en los discursos de los entrevistados/as facilitan el desarrollo del programa están el nivel de contacto y la cercanía que se da entre el experto/a en prevención y el empleador/a para resolverle dudas y ayudarlo en la implementación de las medidas prescritas. La comunicación es en la mayoría de los casos directa, ya que muchos prevenicionistas entregan sus teléfonos a quienes asesoran, además, se cuenta con una política de responder *mails* en máximo 24 horas.

“Yo creo que es que es un programa eficaz. Yo creo que produce esa intervención tanto de empleador versus el organismo administrador y que se van retroalimentando de las tareas que tiene que hacer la empresa, de implementarla. Si el empleador tiene la duda, no sé, de cómo implementar algo, tiene a su asesor con quien tiene ese contacto y lo puede ayudar de forma inmediata, porque los

prevencionistas igual entregan sus teléfonos, sus contactos, sus correos, en caso de alguna emergencia ellos pueden acudir”. (Director/a Regional ISL).

“Y acá nosotros tenemos esa política de que cada correo que nos llega debe ser respondido dentro de las 24 horas. Entonces, que no se sientan solos los empleadores/as, sino que puedan contar con su organismo administrador que los está apoyando”. (Director/a Regional ISL).

Algunos usuarios/as del programa destacan también como elemento facilitador la disposición del experto en prevención para asesorarlos continuamente en diferentes necesidades y dudas que puedan ir surgiendo.

“No, la buena disposición en realidad, nos dieron todos los pros, los contras, qué es lo que significaba el ISL, y hasta el día de hoy estoy con ellos porque en realidad encuentro que se han desempeñado muy bien”. (Empleador/a Usuario ISL).

“No, no, pero la relación que existe por parte de X (aquí nombra al experto en prevención del ISL) es muy buena, entonces, si a mí me piden un protocolo nuevo lo más probable es que en dos, tres, cuatro días, a lo sumo, estará listo, y con su implementación y todo eso, ¿me entiende? Si es algo nuevo X lo prepara, viene, la charla, se firma y está listo”. (Empleador/a Usuario ISL).

Un último elemento facilitador, y que ya fue nombrado anteriormente, es la incorporación de la *tablet* debido a que reduce los tiempos y mejora la productividad del trabajo de los expertos/as en prevención.

“En lo tecnológico, que los chicos llegan con la herramienta tecnológica, es más moderno, es más rápido, nos evitamos el papel”. (Jefe/a prevención ISL).

“Es muy bueno el hecho de que esté cargando una *tablet* que permita además generar un informe automáticamente”. (Jefe/a prevención ISL).

### 6.3.6.2. Obstaculizadores

Entre los principales elementos que dificultan el desarrollo del programa, en la voz de los funcionarios/as, está el tiempo que los empleadores/as le asignan al experto/a en prevención para el desarrollo de las diferentes etapas ya que en la mayoría de los casos el empleador/a es un trabajador/a también y le es difícil dejar sus labores para atender al prevencionista, tema ya desarrollado en los capítulos anteriores del estudio.

“Y muchas veces igual nos cuesta porque, como yo te decía, muchas veces el empleador es el mismo trabajador, no nos dan tanto espacio para generar el proceso completo y no es que tú llegues a una empresa y te tengan en una oficina, que te sientes”. (Experto/a en prevención ISL).

“Las empresas no te dan el tiempo para confeccionarlo de la mejor manera y uno ahí tiene que tratar de cómo ver y cerrar el proceso en los plazos que a nosotros nos dan también”. (Jefe/a prevención ISL).

Otro elemento que dificulta bastante la implementación del programa es que los expertos/as en prevención pierden mucho tiempo explicando la ley y los elementos mínimos que la normativa exige, ya que en general la mayoría de los usuarios/as saben poco o nada de estas materias. Esto implica que se debe dedicar mucho



tiempo a dar a conocer estas materias en desmedro de desarrollar otras actividades que permitan reducir los riesgos de accidentes y enfermedades al interior de las unidades laborales.

Además, según un experto/a en prevención, muchas empresas se enfocan solo en la productividad dándole poca importancia a la asesoría, la que debiera ser vista por los empleadores/as como un elemento que podría permitir mejorar su rendimiento.

“Bueno, hay un tema de desconocimiento de ley que yo creo que es importante”. (Jefe/a prevención ISL).

“Pero sí, uno, la dificultad del tema del desconocimiento de la normativa, y también el tiempo que disponen, que es otro elemento. Solo producción, producción, producción, producción y en el fondo todo lo anexo, que es prevención en el fondo como que está contra la producción, pero prevención nació para poder mejorar la productividad, ellos no lo comprenden de esa forma”. (Experto/a en prevención ISL).

Otros elementos que obstaculizan el desarrollo del programa, de acuerdo con lo que plantean los jefes/as de prevención, es la cantidad de sistemas informáticos diferentes que se utilizan en el ISL lo que dificulta la labor de los expertos/as en prevención, ya que pierden mucho tiempo cuando ingresan o deben buscar datos de las empresas. El otro problema que dan a conocer es la escasez de mecanismos de control estandarizados de las intervenciones, pues se trabaja sobre la base de muchas planillas compartidas generándose desorden y dificultad para poder fiscalizar de manera adecuada el trabajo que hacen los prevencionistas.

“Lo que sí yo creo que podríamos mejorar es en el soporte de los sistemas, porque están demasiado dispersos. Por ejemplo, tenemos sistema que se llama Sin Pack para todos los casos de infracción de empresa, otro que se llama Evas, que es para los casos de las empresas que son derivadas de un protocolo, tenemos otro sistema de prevención en terreno dentro de este, está la parte de las capacitaciones que uno tiene que ingresar. Después de eso tenemos otro sistema que es el ST de donde llegan todas las asesorías de las plataformas que tenemos que brindarle a la empresa y así otros”. (Jefe/a prevención ISL).

“Pero herramientas de gestión para los jefes de sección, la verdad es que no hay, si tú me preguntas. O sea, yo cómo controlo las asesorías de todos los indicadores que tenemos es con puras planillas compartidas. Yo tengo por lo menos veinte planillas compartidas, y cada región tiene sus diferentes planillas compartidas y sus diferentes maneras de controlar las intervenciones. Yo creo que ahí adolecemos bastante respecto a las herramientas de gestión que podríamos tener para abordar de mejor manera la intervención de los expertos”. (Jefe/a prevención ISL).

“Nuestro sistema es que trabajamos sobre la base de puras planillas compartidas y no, a esta altura es un desorden”. (Jefe/a prevención ISL).

### 6.3.7. Recomendaciones

Existe consenso entre los funcionarios/as ISL, respecto a que sería ideal poder dar continuidad a lo largo del tiempo a la asesoría preventiva en empresas ya intervenidas, lo que implicaría, según sus palabras, el mantener visitas constantes para capacitar y verificar cómo van evolucionando en cuanto a la SST. Para desarrollar esto,

se plantea que la SUSESO debiera cambiar las metas e incluir dentro de estas un trabajo continuo con ciertas empresas que lo requieran, ya que hoy igualmente algunos expertos/as en prevención lo hacen, pero más que nada desde su “buena voluntad”. El desarrollar esta recomendación, permitiría poder medir realmente el impacto que van teniendo las intervenciones que se van desarrollando, ya que como se planteaba en el apartado de resultados finales, esta es una de las principales problemáticas que presenta el programa.

“Entonces, yo creo que debería haber un seguimiento, no sé, quizás al año y medio de que tú lo visitaste para ver si esa empresa sigue cumpliendo o no con el proceso porque, como te decía, tú le puedes dar, no sé, tienes hasta 60 días para cerrar el proceso y después de eso tú te olvidas de la empresa, a menos que te vuelva a solicitar la asesoría, entonces, nadie más hace otro seguimiento, otro filtro”. (Experto/a en prevención ISL).

“Entonces, creo yo, que en aquellas empresas donde se hace un trabajo bien acabado, bien profesional, deberían tener la posibilidad de mantenerse en visita constante, y eso obedece a que se cambien las metas desde la SUSESO, para que la SUSESO entienda que está bien avanzar, pero tampoco se puede dejar de lado por las empresas que nosotros tuvimos trabajo preventivo”. (Director/a Regional ISL).

“Debería haber un sistema más específico para la empresa en el cual pueda mantener vigilancia o auditorías cada cierto tiempo, que podría ser una vez al año. Acá los colegas la mayoría tiene sus empresas regaladas, entonces con ellas siguen trabajando y no le siguen aplicando la asesoría básica, con ellos siguen en otras actividades que incorporan al programa de capacitación, pero eso no se mide, o sea, siempre los programas hay que tener indicadores”. (Jefe/a prevención ISL)

Otra de las recomendaciones que es unánime entre los funcionarios/as ISL, y que ya fue esbozada brevemente, es la necesidad de mejorar las funciones de la *tablet* que utilizan los expertos/as en prevención, incorporándole internet, accesos a archivos y a la red del instituto, opción de firma para el empleador/a, que se despliegue la posible prescripción de medidas de acuerdo a los riesgos, entre otras.

“Debería tener internet propio y no tener que nosotros del teléfono. O ver un PDF, no puedes ver un PDF. No puedes descargar archivos. No puedes guardar fotos, además. Que a lo mejor la persona pueda firmar ahí mismo en la *tablet*. Que el tema que te comentaba yo, que ojalá fuera más amigable con nosotros también, cosa que se desplieguen las medidas al tiro”. (Experto/a en prevención ISL).

“En el tema de la identificación de peligro y evaluación de los riesgos, que es la IPER, debería en esta herramienta incorporarse los riesgos de forma inmediata, o sea, si coloco riesgo en altura que me diga cuáles son las medidas preventivas para ese riesgo en altura, porque nosotros ahí perdemos mucho tiempo en hacer la matriz, tenemos que hacerlo todo a mano. No es que tú digas, por ejemplo, exposición a ruido y te diga al tiro cuáles son las medidas preventivas para prevenir la exposición y sería algo súper bueno para esta herramienta digital que es la *tablet* y que está dentro del proceso. Creo que no es algo difícil de implementar en la *tablet*”. (Jefe/a prevención ISL).

Una recomendación que surge desde los jefes/as de prevención del instituto tiene que ver con generar un sistema único de gestión de la información que incluya todos los indicadores que se utilizan durante la intervención. Pero no solo para el acceso de los expertos/as en prevención, sino también para que las empresas puedan ingresar y así monitorear sus procesos, falencias, medidas desarrolladas, etc. Esto, según un jefe/a en

prevención, permitiría usar de mejor manera ciertas herramientas como la autoevaluación, dándole mayor participación y responsabilidad a las empresas en cuanto sus procesos de mejora en seguridad y salud laboral.

Además, se plantea que el contar con un sistema de gestión de la información permitiría dejar de emplear las muchas planillas compartidas que se utilizan en el ISL, uno de los obstaculizadores para el programa, según lo planteado por los entrevistados/as.

“Entonces, yo creo que hoy en día estamos a la altura de tener un sistema de gestión para poder apoyar a los jefes de sección respecto a los diferentes indicadores. Nosotros tenemos más de veinticinco indicadores diferentes, cada indicador es un proceso diferente, y todas son planillas compartidas, entonces, estamos en momento de tener un sistema más robusto. Que las empresas aprieten un botón y vean su historial, tanto de gestión preventiva y de capacitaciones, si han tenido accidentes, cómo va el estado del trabajador accidentado, que tenga la foto de la intervención del ISL en materia preventiva, en materia médica, en materia económica, si se le pago o no”. (Jefe/a prevención ISL).

“Tratar de generar una instancia de sistema de gestión, disponibilizado para la empresa para que puedan seguir trabajando y ahí se integre un poco del tema de la autoevaluación porque en vez de ir a la empresa y le digo autoevalúate para ver las brechas y después yo voy a verificar, por ejemplo, eso sería útil. Sí, porque en el fondo ya tiene conocimiento a través de la intervención inicial cuáles son los elementos que yo puedo revisar, entonces después yo voy a ver las brechas sobre la base de lo que él autoevalúe versus lo que yo como experto puede consultar”. (Jefe/a prevención ISL).

También en palabras de un experto/a en prevención, se recomienda desarrollar campañas que permitan transmitir a los usuarios/as la necesidad del cuidado al interior de las unidades empleadoras, tal como han hecho los gobiernos durante la pandemia Covid-19 para concientizar y reducir los contagios.

“Yo lo que creo es que acá nosotros deberíamos generar campañas porque, en efecto, lo que benefició la protección y las reducciones de casos de contagios de Covid-19 fueron las campañas, o sea, fue como una terapia de shock esto de estar mostrando todos los días en la tele el número de casos, el tema de que nos íbamos a ir a cuarentena o no y el tema comunicacional”. (Experto/a en prevención ISL).

Por último, desde la mirada de los usuarios/as del programa surge una recomendación que tiene que ver con mejorar los canales de comunicación que el ISL tiene con sus empresas. Esto bajo el objetivo de que los empleadores/as tuvieran mayor nivel de conocimiento de las actividades que el Instituto está desarrollando y de las capacitaciones que se están impartiendo, y que les podrían ser útiles de acuerdo con su rubro.

“Lo que me gustaría que se haga es que ella dijera: señores transporte, mire, tenemos estos cursos y estos son para ustedes”. (Empleador/a Usuario ISL).

“Mira, yo pienso que a lo mejor den capacitaciones según el rubro de cada empresa, porque eso me llamó la atención, claro, yo asistía a las que eran más (refiriéndose a las capacitaciones virtuales que le dio el prevencionista), pero hay otras que a lo mejor también podrían servir”. (Empleador/a Usuario ISL).

## 6.4. CONCLUSIONES DE IMPLEMENTACIÓN

---

### 6.4.1. Funcionamiento de la intervención

En cuanto a los mecanismos de asignación al programa, según los funcionarios/as ISL, las empresas que mayormente ingresan al Programa de Asesoría Básica son aquellas que recurren de manera directa al instituto para solicitar prestaciones preventivas o porque han sido derivadas como consecuencia de algún incidente detectado, y en menor medida aquellas que provienen de las bases de datos.

El hecho que la asignación al programa ocurra de esta manera, ha permitido que los problemas que tienen las bases de datos (datos poco actualizados, algoritmo de priorización mal ajustado e iniciación de actividades en variados rubros) se hayan vuelto menos relevantes. Sin embargo, esto no implica que no deba buscarse una solución a la calidad de la información que proveen las bases de datos, por ejemplo, a través de la idea de que Previred exija a sus usuarios/as actualizar periódicamente sus datos.

Las etapas del programa logran realizarse entre dos, tres o más visitas, dependiendo de los riesgos encontrados, de si hay o no derivación a protocolos de vigilancia, y también de los tiempos de trabajo que otorgan los empleadores/as para desarrollarlas.

En la primera visita se hace siempre un diagnóstico y un plan de trabajo con determinadas prescripciones para que el empleador/a desarrolle, además, se evalúa si es necesario o no derivar a protocolos de vigilancia, los que se realizarían en una segunda visita. En caso de derivar, quiénes son los encargados de llevarlos a cabo, dependerá del modo de funcionamiento de cada dirección regional, ya que, en las más grandes, como la Región Metropolitana, tienen un área encargada de estos, mientras que las regiones más pequeñas son los mismos expertos/as los que deben hacerlos. Esto trae consigo como problemática, que a veces por un tema de carga laboral en las regiones más pequeñas no siempre se derive a protocolos de vigilancia de manera adecuada.

La capacitación, por su parte, se lleva a cabo en la primera visita junto al diagnóstico o en una segunda visita. Generalmente, se realiza de manera presencial, que es la manera óptima según los funcionarios/as, pero también puede llevarse a cabo vía remota, ya sea por alguna plataforma de videoconferencia o a través del Campus de Prevención.

Las capacitaciones masivas no fueron una actividad muy nombrada durante las entrevistas, pero destaca lo que hace la Región del Biobío en que las llevan a cabo de manera virtual una vez al mes, práctica que sería interesante de replicar en otras regiones.

Un punto para destacar en cuanto a las capacitaciones y que es una mejora tomada en consideración por el ISL en base a los resultados del estudio de 2017, es que hoy las capacitaciones se consideran por RUT del trabajador/a. Esto probablemente permite incentivar a los expertos/as en prevención para que efectúen más capacitaciones, ya que los favorece en cuanto a sus metas a lograr.

La última etapa es la de verificación, la que se lleva a cabo en la tercera visita, generalmente, o en una segunda o cuarta visita en algunos pocos casos. En cuanto a los plazos para desarrollar esta etapa, en general, se plantea que los 60 días desde el diagnóstico a la verificación son adecuados, sin embargo, en el caso de algunas

empresas, este tiempo puede ser excesivo debido a la movilidad geográfica que implican sus labores, por lo que sería adecuado ajustar y flexibilizar estos plazos dependiendo del rubro de las empresas.

#### 6.4.2. Teoría del cambio

La priorización que se hace hoy de las empresas a intervenir parece adecuada, ya que según los expertos/as en prevención se busca atender primeramente a aquellas que tuvieron algún accidente o a las que han sido derivadas por PAC, esto permitiría determinar que sí se está llegando a las empresas que más requieren asesoría. Además, los plazos que ha impuesto la SUSESO para visitar estas empresas están en concordancia con el hecho de priorizarlas.

Respecto a las actividades que forman parte del programa son bien evaluadas por todos los actores entrevistados/as, ya que a pesar de ser vistas como básicas, logran cumplir los objetivos para las que fueron diseñadas. Sin embargo, una de las mayores problemáticas que se siguen presentando en esta materia, y que aún no ha sido resuelta a pesar de lo planteado en el estudio de 2017, es que las metas que provienen desde nivel central acotan los tiempos que se dedican finalmente a la intervención, lo que lleva a que se siga privilegiando cantidad de asesorías realizadas por sobre la calidad de estas. Como solución, se plantea que a futuro el ISL debiera generar instancias especiales para poder continuar con la asesoría en aquellas empresas que lo requieran y ajustar también las metas a favor de la calidad, produciendo entonces intervenciones más profundas y completas.

Uno de los elementos mejor evaluados en cuanto a los insumos es la incorporación de la *tablet*, la cual ha traído beneficios tanto para los expertos/as en prevención como para los empleadores/as. Para los primeros permite maximizar su productividad, y para los segundos les permite tener su asesoría completa digitalizada. Sin embargo, deben mejorarse aún varias de las funcionalidades de la *tablet* en cuanto al acceso a internet y a la incorporación de herramientas que permitan medir estándares y derivar a protocolos de vigilancia de mejor manera, como plantean los funcionarios/as del ISL.

Otros insumos que se plantea deben ser mejorados son las presentaciones digitales que utilizan los expertos/as en prevención para las capacitaciones, las que debieran ser estandarizadas desde nivel central y no dejarlas al arbitrio de los prevencionistas. También se hace necesario equilibrar la cantidad de instrumentos que se emplean para hacer mediciones según determinados protocolos, ya que hay disparidad entre los elementos con que se cuenta y las metas de derivación que se imponen. Además, los expertos/as en prevención dan a conocer que les gustaría contar con más capacitaciones para ellos de acuerdo a los riesgos presentes en su región y también para equilibrar de mejor manera la disparidad de conocimientos en cuanto a protocolos de vigilancia.

Respecto a los productos, se puede concluir que existen tres categorías diferentes de acuerdo al nivel de logro y satisfacción que alcanzan tras la intervención.

En primer lugar, están aquellos que son bien logrados y que poseen una evaluación positiva por parte de los entrevistados como son las empresas priorizadas y los empleadores/as asesorados y con medidas prescritas.

En segundo lugar, están los productos medianamente logrados y con evaluaciones tanto positivas como negativas por parte de los actores, como son los trabajadores/as capacitados, debido sobre todo a la falta de tiempo otorgado por los empleadores/as para el desarrollo de las capacitaciones.

Por último, entre los productos que no se encuentran bien logrados y que tienen una evaluación más bien negativa por parte de los actores, son las empresas derivadas a protocolos de vigilancia debido a que se cuenta con pocos instrumentos para medir y al hecho de que derivar dependa del criterio y disposición del prevencionista, quien, muchas veces, no conoce a cabalidad todos los protocolos a aplicar, o simplemente no cuenta con el tiempo suficiente para desarrollarlos. En este sentido, como ya se ha relatado, se hace necesario incorporar en la *tablet* algunas herramientas que permitan evaluar de mejor manera si es necesario o no derivar.

De los resultados intermedios, hay acuerdo entre los entrevistados/as en que se logra un aumento de conocimiento sobre el ISL y sus beneficios asociados porque a partir de la asesoría los empleadores/as y trabajadores/as aprenden acerca de a quién y cómo recurrir en caso de un incidente. También se logra adecuadamente el desarrollo de las medidas prescritas en las empresas, ya que en general se llevan a cabo y cumplen, aunque sea de manera precaria. En contraste, hay disenso en cuanto a si se logra o no como resultado un cambio cultural y una mejora en la percepción de los riesgos existentes. Por un lado, se plantea que la intervención permite que los trabajadores/as tengan mayor claridad frente a los riesgos y logren entonces minimizarlos, y, por otro lado, se percibe que la intervención solo logra informar de manera muy básica frente a los riesgos presentes, por lo que los resultados tienen poca permanencia en el tiempo.

Los resultados finales son uno de los elementos de la teoría del cambio que presenta mayores dificultades, ya que no se puede medir adecuadamente y de manera objetiva el impacto que tiene la intervención en las empresas, es decir, no se sabe a cabalidad si a partir del ingreso al programa se logra o no una reducción de los accidentes y enfermedades laborales a lo largo del tiempo en las empresas intervenidas. Esto se debe mayormente a la falta de sistematización de resultados, problema que en otras ocasiones ya ha sido descrito por los funcionarios/as del ISL, siendo, también, uno de los objetivos de este estudio desarrollar una herramienta que permita avanzar hacia esa sistematización.

Además, se presume que el hecho de contar con un insumo de estas características permitiría tener mayor claridad acerca de cuáles actividades permiten reducir de mejor manera la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, y con esto mejorar la calidad de las intervenciones.

De los facilitadores para lograr los resultados destaca el nivel de cercanía y contacto que se da entre los expertos/as en prevención y los empleadores/as que asesoran, y la buena evaluación que hacen los usuarios/as -tanto empleadores/as y trabajadores/as- acerca de los prevencionistas.

De los obstaculizadores destaca el poco tiempo asignado por los empleadores/as para desarrollar las actividades que requiere el programa, y la falta de un sistema único de gestión de la información que permitiera facilitar la labor de los expertos/as en prevención.

## 7. EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE RESULTADOS E IMPACTO

### 7.1. PREDICTORES DE CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA Y DÍAS DE LICENCIA POR ACCIDENTES O ENFERMEDADES

A continuación, se presentan los resultados de los análisis de regresión con objetivo predictivo. Un análisis de regresión múltiple (Abuín, 2007) que permitirá determinar la forma en que se relacionan dos variables de interés, el número de trabajadores/as y la región en que ubica una entidad empleadora, para los años 2020 y 2021, con los días de licencia por accidentes o enfermedades.

Es importante recalcar que un análisis como este no pretende determinar relaciones de causalidad (lo que requería de varios supuestos difíciles de asumir). Sin embargo, las relaciones establecidas servirán para entender de mejor manera la forma en que distintas variables se presentan y una mejor comprensión del análisis de causalidad que se expone en el siguiente capítulo.

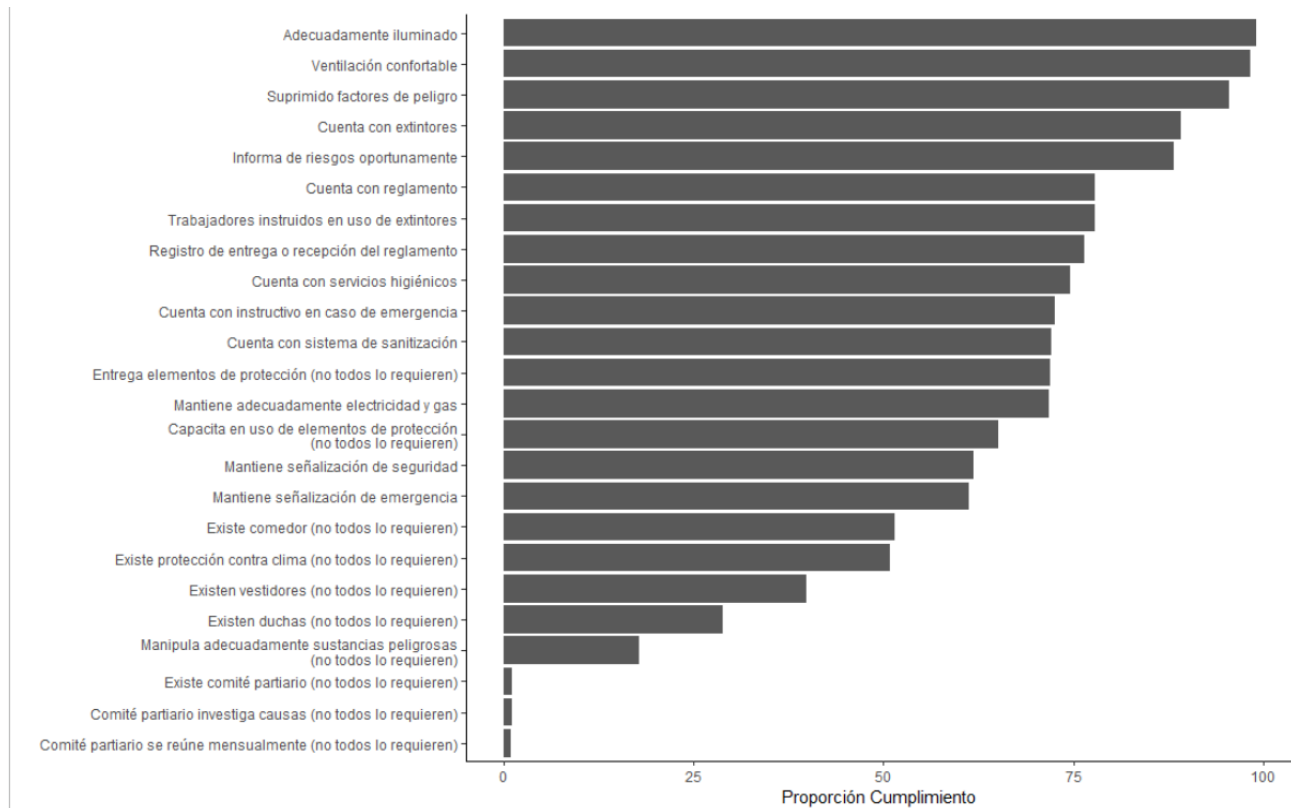
En primer lugar, empleamos la base de datos de empresas autoevaluadas entre el año 2020 y 2021. Esta base de datos contiene el resultado de un diagnóstico realizado por los empleadores/as con la asistencia remota de ISL. Los empleadores/as se autoevaluaron en una serie de indicadores que cubrían diversos aspectos de buenas prácticas para la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo. Estas iban desde medidas relativamente básicas, como contar con adecuada iluminación, hasta algunas más complejas, como tener un comité paritario que funcione adecuadamente. Es importante destacar que el diagnóstico incluye medidas que las empresas no están obligadas a cumplir. Sobre todo, los indicadores relacionados a los comités paritarios solo son obligatorios para empresas de más de 25 trabajadores/as<sup>17</sup>.

La Ilustración 5 muestra el grado de cumplimiento en los indicadores para toda la muestra. Se observa una gran variabilidad en el nivel de cumplimiento de cada indicador. En parte, esto refleja la naturaleza de las unidades afiliadas al ISL, pues solo es obligatorio constituir un comité paritario si se cuenta con más de 25 trabajadores/as. Es decir, menor niveles de cumplimiento de los indicadores no equivalen necesariamente a incumplimiento de las normativas. Esto es lo que ocurre con empresas de 25 trabajadores/as o menos en el caso de indicadores relacionados al comité paritario, pero también en otros indicadores, como los relacionados a la exposición a sustancias peligrosas, vestidores y duchas. Es decir, el puntaje en la autoevaluación no es solo el resultado del cumplimiento de la normativa, sino que depende en gran medida de la complejidad a la que se enfrentan las empresas debido a su rubro, lo que implica implementar más medidas. Mientras que las medidas de iluminación y ventilación (99% y 98% respectivamente) son cumplidas por casi la totalidad de las entidades empleadoras, un porcentaje muy minoritario hace lo propio con los indicadores relacionados al comité paritario (en torno al 1%).

---

<sup>17</sup> Debido a que la diferencia observada en días de licencia reportados pueda deberse a la ausencia/presencia de comités paritarios, es relevante considerarlos para el análisis, aunque no tenga implicancias legales.

Ilustración 5: Porcentaje de cumplimiento de cada indicador de autodiagnóstico.



Fuente: Elaboración propia.

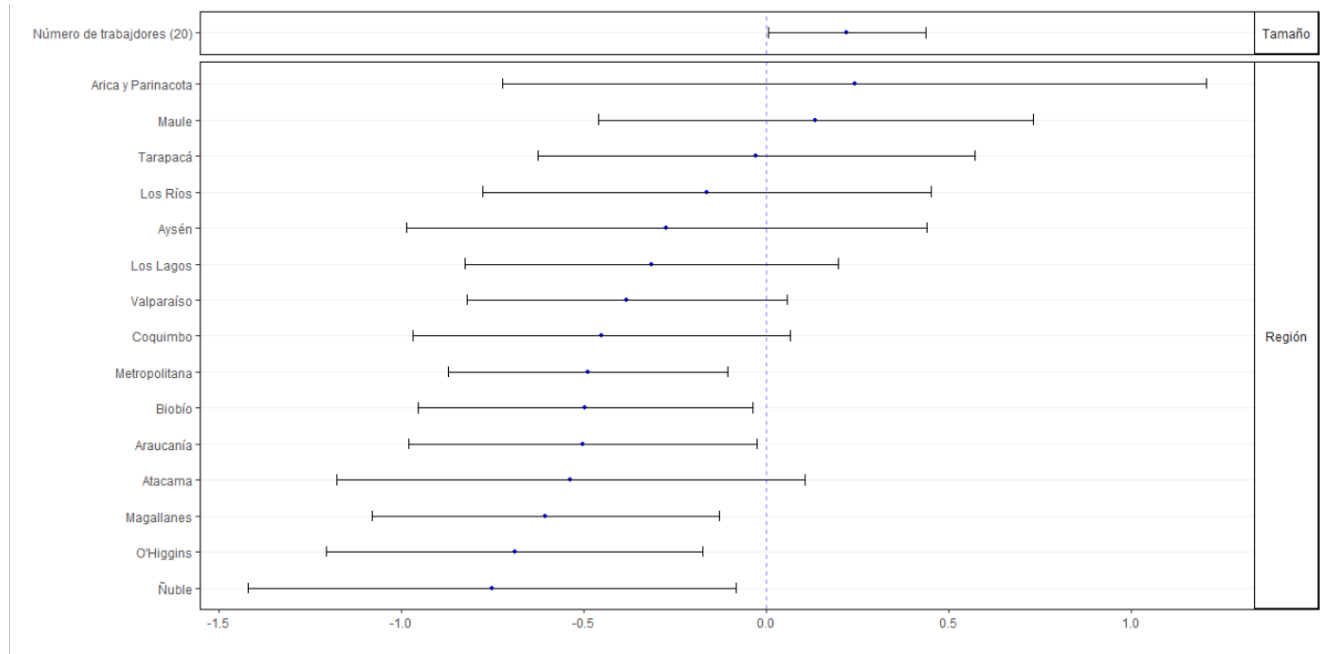
Para comprobar si, como suponemos, el grado de cumplimiento se asocia al tamaño de la empresa, emplearemos una regresión logística ordinal. Vale decir, emplearemos una regresión que nos permitirá deducir la correlación de las variables explicativas con la probabilidad de que la empresa autoevaluada se encuentre en los tres posibles niveles de evaluación general: “bajo”, “medio” o “alto”. En otras palabras, valores positivos de los coeficientes de una variable implican que un mayor valor de esa variable está asociado con una mejor evaluación general.

La Ilustración 6 muestra el resultado de estimar una regresión ordinal logística en que la evaluación general se explica por el número de trabajadores/as (sobre la base de 20 trabajadores/as) y la región en que se ubica la unidad empleadora. Los puntos representan las estimaciones puntuales de los coeficientes y las barras los márgenes de error para un nivel de confianza del 95%. Es importante recalcar que el hecho de que ciertas empresas tengan una evaluación general más baja no implica menor cumplimiento de la normativa. Podemos ver que, efectivamente, la regresión estima que un mayor número de trabajadores/as está asociado a más altos niveles de cumplimiento y que esta estimación es estadísticamente significativa al 95% de confianza, controlando por la región en que se ubica la entidad empleadora. Por otro lado, vemos que hay algunas



diferencias estadísticamente significativas entre las regiones. En este caso, la región base es Antofagasta<sup>18</sup> y podemos ver que las regiones Metropolitana, Biobío, Araucanía, Magallanes, O’Higgins y Ñuble tienen menor probabilidad de estar en niveles de evaluación general más altos (controlando por el número de trabajadores/as). Las demás regiones no tienen diferencias estadísticamente significativas con Antofagasta.

Ilustración 6: Predictores de cumplimiento en encuesta de autodiagnóstico años 2020 y 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Este análisis de las variables predictivas para el grado de cumplimiento de la autoevaluación se enriquece más si se combina con un análisis similar para medir las variables de predictibilidad de siniestralidad o, en este caso, el número de días de licencia por accidente o enfermedades en el trabajo, por trabajador/a. La razón por la que ocupamos como indicador el número de días de licencia por trabajador/a y no sencillamente el día de licencias es que asumimos que, dado un riesgo de accidente o enfermedad por trabajador/a en una unidad empleadora determinada, a mayor número de trabajadores/as habrá un efecto mecánico de mayor cantidad de días de licencia.

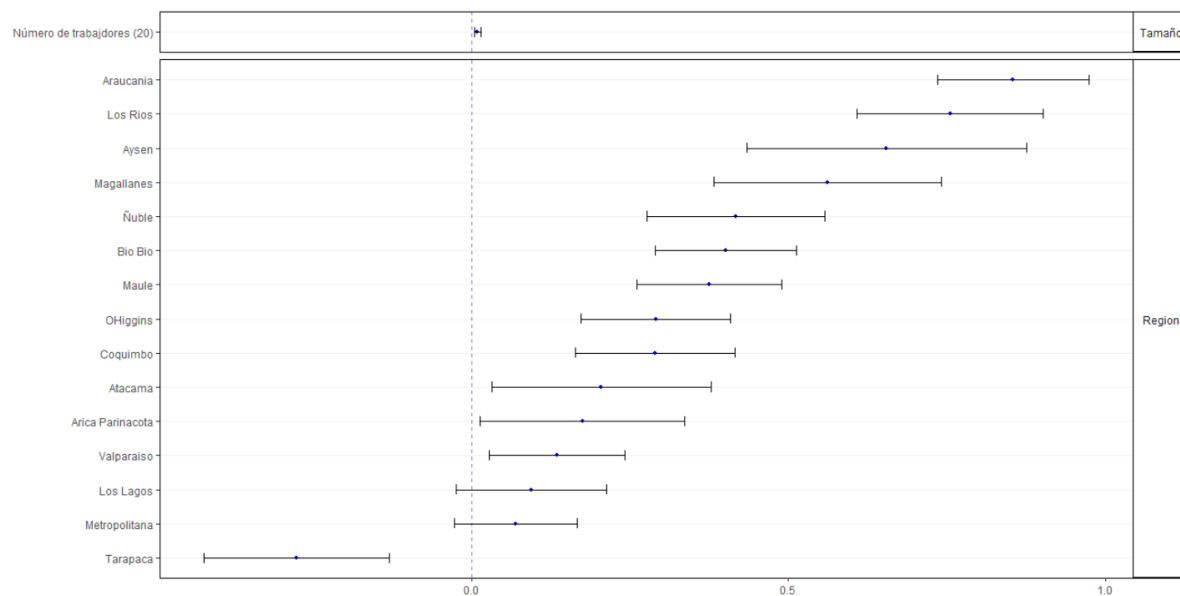
Las variables explicativas que ocupamos son las mismas. En este caso, al ser continua la variable de resultados (días de licencia por trabajador/a), ocupamos un modelo de regresión lineal, lo que permite una interpretación más directa de los coeficientes. En concreto, es posible entender los coeficientes estimados como la tasa a la que aumentaría (disminuiría) la variable de resultado ante un aumento de una unidad en la variable explicativa.

La Ilustración 7 muestra el resultado de esta regresión. Este resultado estima que un mayor número de trabajadores/as está asociado con una mayor tasa de días de licencia por trabajador/a. En concreto, la

<sup>18</sup> La región base escogida es arbitraria, pero, independiente de la región base ocupada, el orden entre regiones se mantiene. La base escogida solo afecta si el valor puntual estimado es negativo o positivo.

regresión presentada implica que un aumento de un trabajador/a está asociado a un aumento promedio de aproximadamente 0,01, días de licencia más (controlando por la región en que se ubica la entidad empleadora). Por otro lado, vemos una variabilidad considerable según la región. En particular, encontramos que es la entidad de la Araucanía la que muestra más días de licencia por trabajador/a y, en cambio la de Tarapacá es la que presenta menor tasa (controlando por número de trabajadores/es). La región de Antofagasta se toma como base de comparación. Es decir, el gráfico señala que solo Tarapacá tiene un número de días de licencia menor que Antofagasta (que es estadísticamente significativo). En general, las regiones de la zona sur tienden a tener mayores días de licencia por trabajador/a. Los lagos y la Región Metropolitana tienen un nivel de días de licencia (controlando por número de trabajadores/as) que no difiere de forma estadísticamente significativa de Antofagasta.

Ilustración 7: Predictores de días de licencia por trabajador/a entre 2020 y 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Los análisis sugieren que las empresas con más trabajadores/as tienden a tener más altos niveles en el autodiagnóstico, probablemente debido a la normativa de comités paritarios, y que, a la vez, las empresas con más trabajadores/as presenten mayor tasa de días de licencia por trabajador/a. Esto parece ser coherente con el hecho de que tener medidas como implementar comités paritarios puede aumentar la conciencia y conocimiento de empleadores/as y empleados/as sobre sus derechos y obligaciones, lo que se traduce en un mayor número de licencias emitidas o reportadas adecuadamente. Esta explicación tiene importantes

implicaciones para el siguiente capítulo, pues indica el tipo de impacto que esperaríamos de una intervención como las asesorías básicas que realiza el ISL en su plan preventivo<sup>19</sup>.

## 7.2. INFERENCIA CAUSAL

---

Una evaluación de impacto analiza los cambios en el resultado directamente atribuibles al programa, por lo que se requiere un diseño metodológico robusto, que permita estimar un contrafactual comparable con los datos que se observan.

La base de datos sobre la que se han realizado los análisis de inferencia causal considera empresas afiliadas al ISL en el periodo entre 2018 y 2022, y que hayan estado afiliadas al menos por seis meses en un año, lo que corresponde a 2.369.341 empresas (esta cifra corresponde al número de RUT diferentes registrados en el periodo). Las intervenciones estudiadas son aquellas realizadas desde que se implementó el mecanismo “sin papeles”, entre 2020 y 2021 y que se hayan hecho en empresas con al menos seis meses de afiliación en un año, lo que corresponde a 2.303 empresas. Se entenderá que una unidad está tratada a partir del periodo siguiente en el que se realizó la primera visita de la asesoría básica. Los periodos escogidos son trimestrales (tres meses).

La variable de resultados considerada fue el número de días perdidos por periodo por entidad empleadora. Las razones por las que se utilizó esta variable son de carácter sustantivo y práctico. En términos sustantivos esta variable permite tomar en consideración tanto la ocurrencia de accidentes o enfermedades en el trabajo junto con la gravedad de estos. Es una forma de “sumar” estos distintos incidentes, reconociendo su naturaleza diferente. El otro motivo sustantivo de optar por esta variable es que permite comparar los resultados con los obtenidos en la evaluación previa del plan de prevención del ISL realizada en 2017. En este estudio se incluyeron empresas afiliadas en el ISL entre 2015 y 2016 (sin incluir diciembre de 2016). Se encontró que la estimación puntual del impacto de la intervención era positiva (aumento de días de licencia) pero no estadísticamente significativa.

En cuanto a razones prácticas, esta variable es la que consistentemente se encuentra disponible para las diferentes unidades empleadoras (a diferencia de otras variables como la descripción de los incidentes). Por último, es una variable intuitiva que es fácilmente comunicable a los distintos actores interesados en el ISL.

Junto con la variable de resultados, se consideraron como posibles variables de control: el número de trabajadores/as (promedio), la región y el rubro de la entidad empleadora.

La Ilustración 8 representa la muestra de empresas tratadas sobre la que se aplicó el análisis de inferencia causal. La información está ordenada en formato ancho, es decir, cada fila corresponde a una unidad y el eje horizontal corresponde a un periodo (trimestre) desde el tercer trimestre de 2018 hasta el último de 2021 (14 trimestres). Los periodos en color azul representan aquellos en que una unidad empleadora estuvo afiliada al

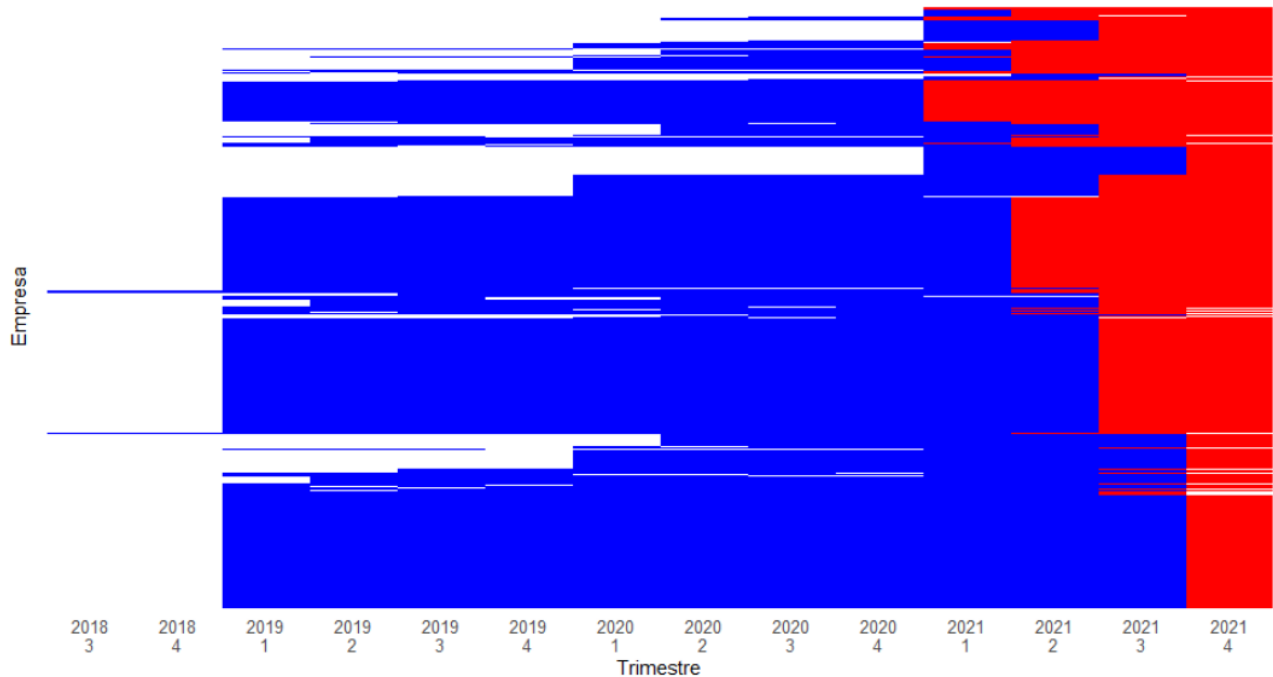
---

<sup>19</sup> Como precaución para interpretar estos resultados es importante considerar la presencia de Servicios de Salud (cuya tasa es la más alta en ISL). Posiblemente las regiones con mayor presencia de Servicios de Salud, están siendo influidas por ellos.

ISL sin haber sido tratada (los periodos previos al tratamiento y el periodo de tratamiento) y el color rojo representa los periodos comenzando en aquel que sigue su intervención.

A continuación, se describen dos metodologías de evaluación de impacto pertinentes para la evaluación del Plan de Prevención del ISL, diferencias en diferencias, y *matching*.

Ilustración 8: Representación de las unidades tratadas incluidas en el estudio de inferencia causal.



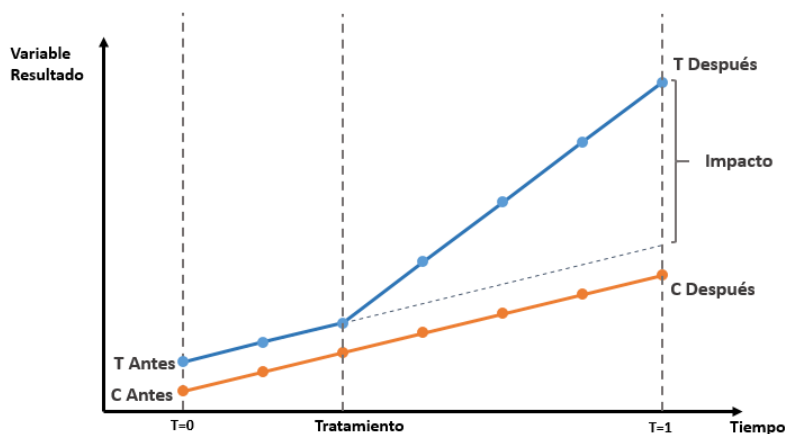
Fuente: Elaboración propia.

### 7.2.1. Diferencia en diferencia con datos de panel

La metodología de diferencias en diferencias (Angrist & Pischke, 2009) descansa en la existencia de unidades tratadas y no tratadas cuyos resultados son seguidos en el tiempo. Este método asume que el cambio en el tiempo de las unidades no tratadas es un buen proxy del cambio en el tiempo que hubieran tenido las unidades tratadas, en el caso de que no lo hubiesen sido. Este supuesto es conocido como el supuesto de “tendencias paralelas” y no es directamente demostrable.

Específicamente, el método de diferencias en diferencias calcula el efecto de un programa en una variable de resultado comparando el cambio promedio del indicador de interés del grupo de tratamiento con el cambio promedio en el mismo indicador del grupo de control. La idea de este estimador es que, cuando se observa la misma unidad antes y después de un programa y se computa una simple diferencia en el resultado para dicha unidad, se elimina el efecto de todas las características observables y no observables específicas de esa entidad que son constantes en el tiempo y que podrían estar afectando los resultados del individuo.

Ilustración 9: Diferencia en diferencia.



Fuente: Elaboración propia.

En la Ilustración 9 se puede apreciar el efecto de la doble diferencia. En la figura se muestran dos periodos ( $T=0$  y  $T=1$ ). En ambos periodos, pre y post tratamiento, se cuenta con observaciones de la variable de resultado para ambos grupos. Los puntos azules indican valores observados mientras que el punto naranja indica el resultado potencial no observable del grupo de tratados en caso de que no hubiesen recibido tratamiento. Tal como lo muestra la figura, el método de diferencias en diferencias consiste en estimar una doble diferencia. La primera diferencia corresponde a la diferencia de los resultados antes-después del grupo de tratados ( $T_{\text{DESPUES}} - T_{\text{ANTES}}$ ). Esta diferencia elimina factores constantes en el tiempo para dicho grupo ya que se compara al grupo consigo mismo. La segunda diferencia corresponde al cambio antes-después de los resultados de un grupo que no participó en el programa pero que estuvo expuesto a las mismas condiciones ambientales que el grupo de tratados ( $C_{\text{DESPUES}} - C_{\text{ANTES}}$ ). Por lo tanto, esta segunda diferencia captura los factores externos que varían con el tiempo tales como el ciclo económico, la tasa de desempleo y la inflación entre otros. Si se “limpia” la primera diferencia de otros factores externos en el tiempo que afectan al resultado de interés sustrayéndole la segunda diferencia, se habrá eliminado la principal causa de sesgo que nos preocupaba en el caso de las comparaciones simples de antes-después.

La intervención que estamos evaluando no se realiza en un único momento en el tiempo, sino que hay distintas fechas de tratamiento de las empresas. Asimismo, no se cuenta con un único momento de observación del impacto ( $T=1$ ) ni un único momento base ( $T=0$ ). Por esto, se utilizó el método Diferencia en diferencia con información longitudinal.

Si bien no es posible comprobar que se cumple el supuesto de tendencias paralelas, una manera de encontrar evidencia sugerente de este supuesto es comparar cómo han cambiado los resultados de las unidades de control y tratamiento antes del periodo de tratamiento.

Una versión menos exigente al supuesto de “tendencias paralelas” es que, controlando por algunos atributos de las empresas como el número de trabajadores/as, se da el cumplimiento de este supuesto. Es decir, la

versión modificada de este supuesto es que empresas del grupo de control que se parezcan en algunos tributos a empresas en el grupo de tratamiento, pueden servir como contrafactuales. En el caso de este estudio controlamos por el número de trabajadores/as para dar más verosimilitud a este supuesto.

El resultado se resume en Ilustración 10. Ilustración 10: Resultados del análisis de diferencia en diferencia para los datos de panel. En el eje horizontal están los periodos en estudio. En el eje vertical está la estimación del coeficiente de diferencia en diferencia. Los puntos azules representan la estimación puntual del efecto para las unidades luego de ser tratadas. En particular, el valor en el eje vertical sobre el valor 0 del eje horizontal representa la estimación (promedio) del efecto de la intervención inmediatamente después de la asesoría. Las estimaciones sobre el valor 1, 2, 3, 4 representan las estimaciones uno, dos, tres y cuatro periodos después del tratamiento. Las barras que rodean los puntos representan el margen de error, con un nivel de confianza del 95%.

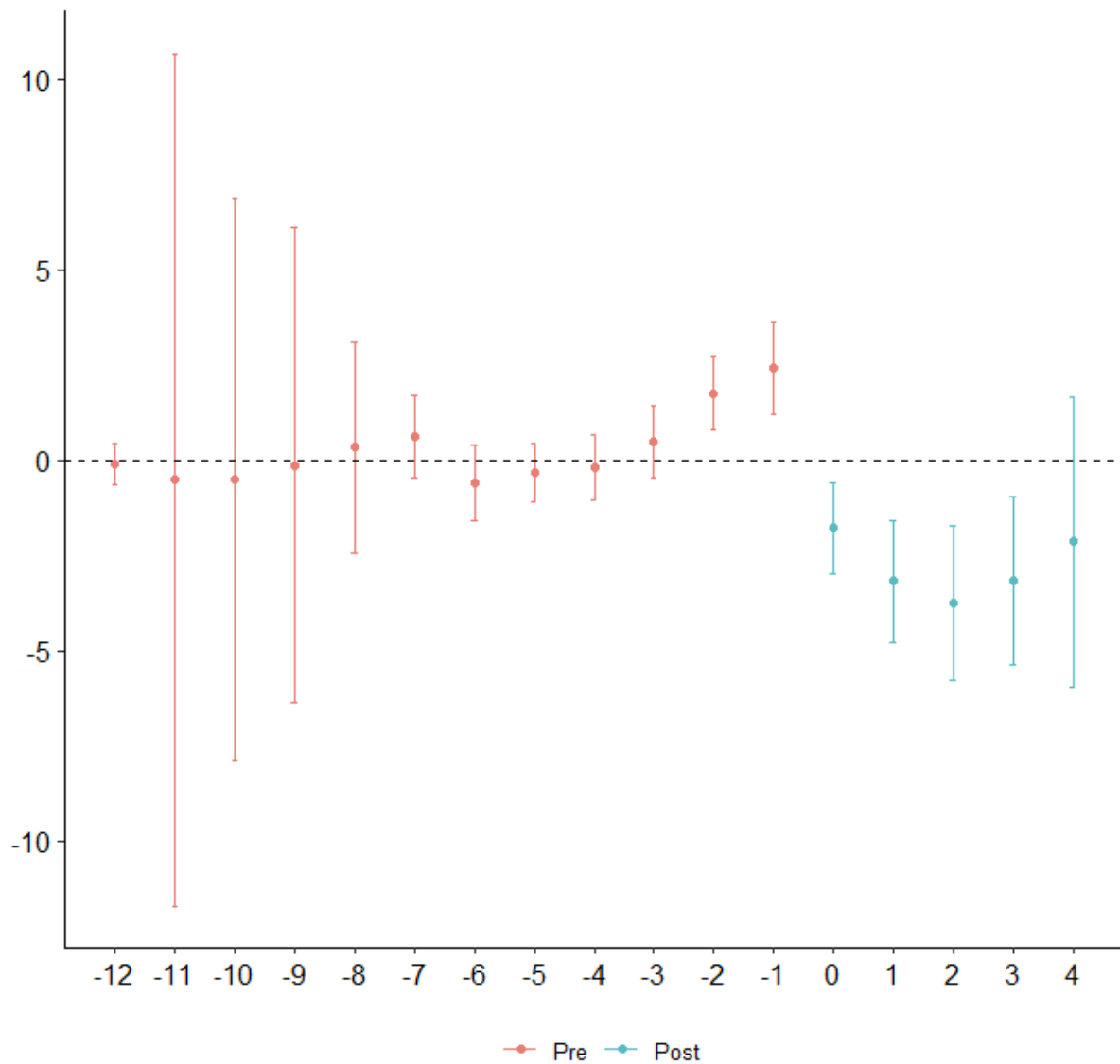
Es decir, el resultado de este análisis muestra que recibir el tratamiento de la intervención de la asesoría básica lleva a una reducción estadísticamente significativa de los días de licencia en el periodo inmediatamente posterior a la intervención, y también en los siguientes tres periodos. Sin embargo, este resultado debe ser tomado con cautela.

Los puntos rojos representan las estimaciones del coeficiente de diferencia en diferencia antes de que las unidades son tratadas (en promedio). Si se cumpliera el supuesto de tendencias paralelas este coeficiente no debería ser estadísticamente significativo. Sin embargo, podemos ver que para el trimestre de intervención y el trimestre anterior (los puntos ubicados sobre -1 y -2) este coeficiente es estadísticamente significativo.

Es decir, es posible que lo que estamos observando en estos resultados, en lugar de un efecto real de la intervención sea producto de que las empresas intervenidas difieren sistemáticamente de las empresas de control. Por ejemplo, un resultado como este podría darse si las empresas intervenidas tienen alguna tendencia a ser empresas que recientemente tuvieron un incremento en el número de días perdidos (ya sea porque se busca a estas empresas o estas tienen mayor apertura a ser asesoradas). El aparente efecto de disminución de los días perdidos podría, entonces, ser simplemente las empresas volviendo a la media.

Para tratar de entender mejor lo que ocurre en este sentido, el siguiente subcapítulo mostrará los resultados de otra estrategia de inferencia causal, el *matching*. Esta estrategia nos permitirá controlar por el historial de días perdidos de las empresas antes de ser intervenidas.

Ilustración 10: Resultados del análisis de diferencia en diferencia para los datos de panel.



Fuente: Elaboración propia.

### 7.2.2. Matching con datos de panel

El *matching* (Stuart, 2010) consiste en una estrategia de inferencia causal en la que se asume que existe un grupo de variables medibles que permiten encontrar para cada unidad tratada una unidad (o un conjunto de unidades) del grupo de control que pueda funcionar como un contrafactual a la unidad tratada (o viceversa). Es decir, esta estrategia supone encontrar para cada unidad tratada, una unidad del grupo control que sea “más parecida”. Sin embargo, el supuesto de que unidades más parecidas en los términos definidos funcionen como contrafactual no es comprobable.

Este método trata de reducir el sesgo de selección potencialmente presente en estimadores que simplemente comparan las variables de resultados de individuos que reciben el tratamiento y otros que no reciben el tratamiento.

En este sentido, normalmente habría buenos argumentos teóricos o empíricos previos al *matching* para justificar este supuesto. En este caso, los análisis previos sugieren que el número de trabajadores/as, el número de días perdidos previos al tratamiento y, en menor medida, la región puede ser relevantes. A su vez, hay razones teóricas para asumir que el rubro de la empresa debiese ser relevante para el riesgo en que incurren los empleados/as y, por lo tanto, la frecuencia de accidentes y enfermedades y, en última instancia, los días de licencia.

A partir de estos presupuestos se pueden probar distintas especificaciones incluyendo o excluyendo variables de *matching* y observando cómo afecta el balance entre el grupo de control y tratamiento. Idealmente, deseáramos que luego del *matching* hubiera una muestra completamente balanceada. Es decir, que no hubiera diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de control y tratamiento<sup>20</sup>.

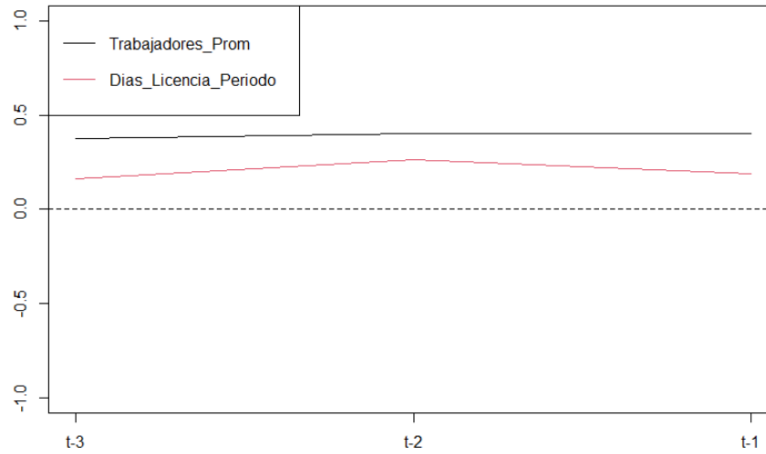
La Ilustración 11 muestra el balance sin ningún tipo de ajuste. Es posible ver en esta ilustración que las empresas en el grupo de tratamiento tienen, en promedio, más trabajadores/as y días de licencia por periodo, en los tres periodos previo al tratamiento (t-3, t-2 y t-1). En la Ilustración 12 vemos el resultado de ajustar la muestra por número de trabajadores/as, días de licencia en los dos periodos anteriores a la intervención, rubro y región. El método de *matching* empleado se llama “distancia de mahaladonis” y, en este caso, implica buscar la unidad del grupo de control que más se parezca a cada unidad de tratamiento. La Ilustración 13 muestra un *matching* similar, pero en este caso la especificación es tal que se busca la combinación de tres unidades del grupo de control que se parezca más a cada unidad de tratamiento. Finalmente, la Ilustración 14 muestra el balance de un *matching* en que solo se considera el número de trabajadores/as y el número de días de licencia los tres periodos previos a la intervención. Mirando estos tres modelos encontramos que es este último el que resulta en la menor diferencia entre el grupo de control y tratamiento y, por lo tanto, será el que emplearemos para la estimación del efecto.

---

<sup>20</sup> Para facilitar el cálculo computacional, se empleó una submuestra de 2.000.000 de empresas.

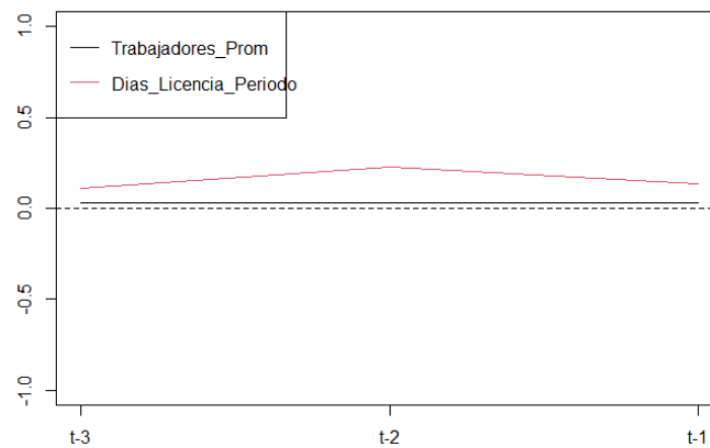


Ilustración 11: Balance de muestra sin *matching*.



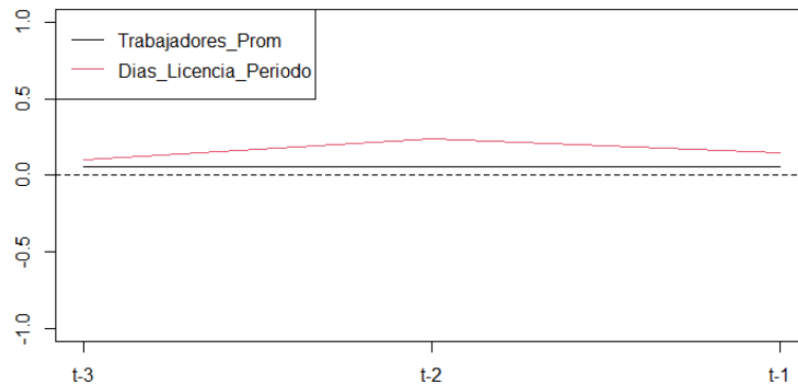
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 12: Balance de muestra controlando por trabajadores/as, licencia dos periodos antes del tratamiento, rubro y región. Mahaladonis 1:1.



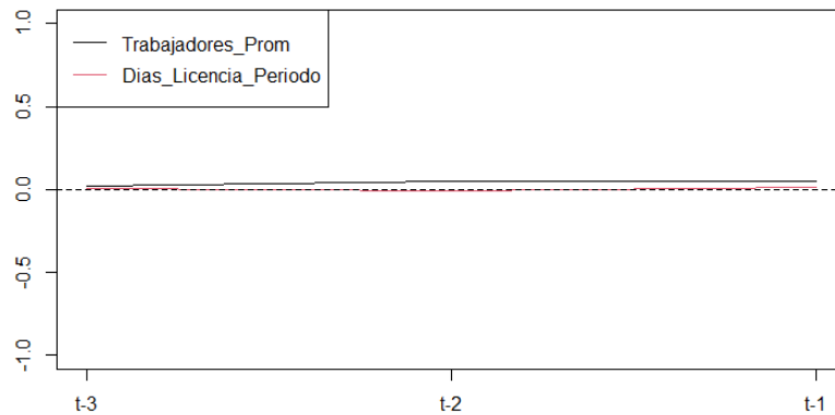
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 13: Balance de muestra controlando por trabajadores/as, licencia dos periodos antes del tratamiento, rubro y región. Mahaladonis 1:3.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 14: Balance de muestra controlando por trabajadores/as, licencia tres periodos antes del tratamiento. Mahaladonis 1:3.



Fuente: Elaboración propia.

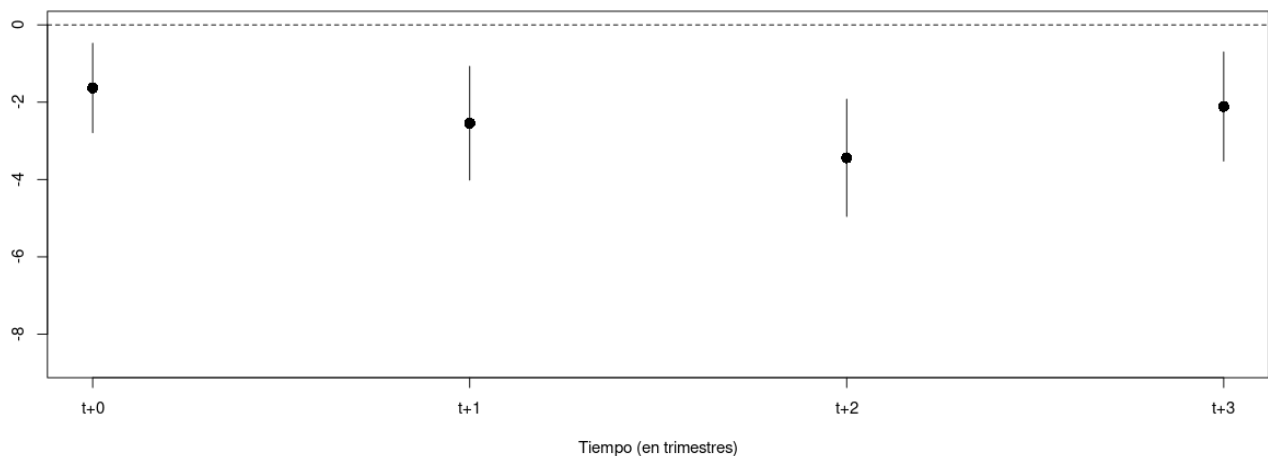
Empleando la especificación expresada en Ilustración 14 podemos estimar el impacto del tratamiento sobre las unidades tratadas. En particular, el modelo emplea el hecho de que tenemos información de panel de la siguiente forma: para cada unidad tratada en un periodo se busca las tres unidades no tratadas del mismo periodo cuya combinación se acerca lo más posible al número de trabajadores/as y a la historia de días de licencia (en los últimos tres periodos).

### 7.2.2.1. *Matching* solo con unidades tratadas

Dado que disponemos de datos de panel y las intervenciones ocurren en diversos periodos, es posible realizar el ejercicio de *matching* solo observando las unidades tratadas. En particular, es posible ocupar únicamente la muestra de empresas que en algún periodo fueron tratadas y, en cada periodo, usar las empresas que aún no han sido tratadas como las unidades de control para las tratadas ese periodo. El procedimiento de *matching* para escoger entre estas unidades de control las más parecidas se mantienen con las mismas especificaciones. La ventaja de esta estrategia es que, si las unidades tratadas se diferencian de las no tratadas en algún atributo relevante pero no observable e invariable en el tiempo, al comparar unidades que en algún periodo fueron tratadas podemos controlar por esas diferencias no observables. Ahora bien, el problema es que el análisis de *dif-in-dif* sugiere que hay diferencias variables en el tiempo, en particular, que las empresas tratadas tienden a tener un aumento de sus días de licencia justo antes de la intervención. Esto puede distorsionar las estimaciones, empujando la estimación de impacto hacia valores negativos.

El resultado de aplicar esta estrategia se observa en Ilustración 15 y muestra un efecto significativo y extendido en el tiempo de disminución de días de licencia. Una manera de explicar los hallazgos de esta estrategia de *matching* y la anterior es que se repite el fenómeno observado en el caso del *dif-in-dif* y las empresas intervenidas tienden a tener un mayor número de días de licencia antes de la intervención.

Ilustración 15: Estimación de efecto de intervención sobre días de licencia empleando *matching* para el periodo siguiente a intervención. Solo unidades tratadas.



Fuente: Elaboración propia.

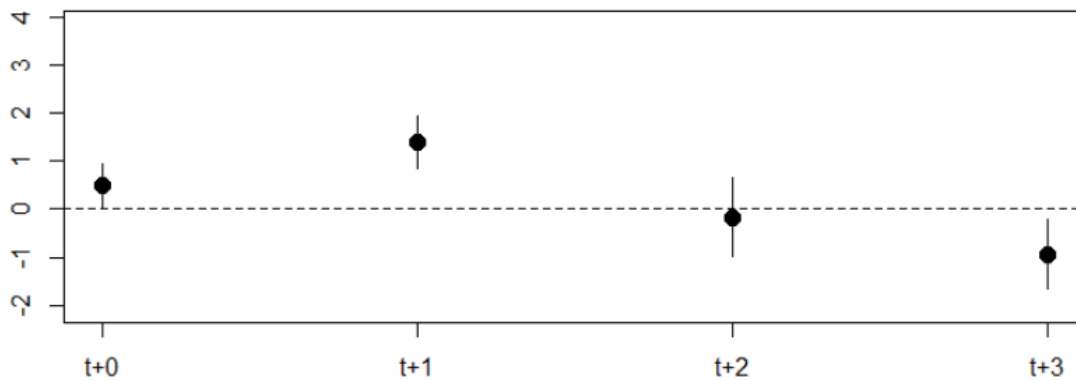
### 7.2.2.2. *Matching* con todas las unidades

Una manera de remediar la dificultad de estimación que implicar el aumento de días de licencia antes de intervención es ocupar todas las unidades. Además, para confirmar la robustez de los hallazgos, se considera dos posibilidades de definición del periodo de medición. En la primera se considera intervenida a la unidad empleadora en el periodo inmediatamente posterior al periodo de intervención. En la segunda operacionalización se considera intervenida a la empresa en el periodo subsiguiente a la intervención (esta

segunda operacionalización toma en consideración que el hecho de que la primera visita se haya realizado en un trimestre no implica necesariamente que la intervención concluyó en ese trimestre).

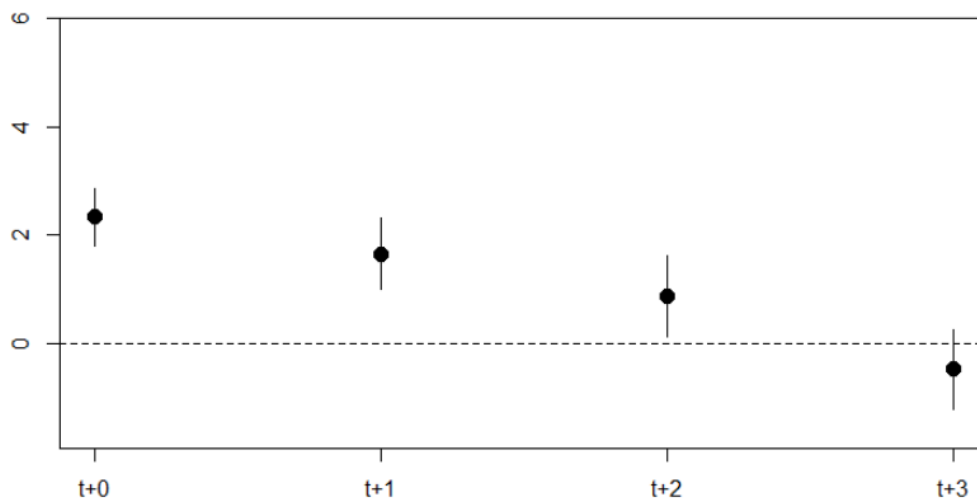
El resultado con ambas operacionalizaciones apunta a las mismas conclusiones y se pueden observar en ambas que la intervención genera un aumento de los días de licencia y que este efecto se mantiene por un periodo después de la intervención, si se mide en el periodo siguiente a la intervención (Ilustración 16), o se mantiene por dos periodos si se mide el efecto desde el periodo subsiguiente a la intervención (Ilustración 17).

Ilustración 16: Estimación de efecto de intervención sobre días de licencia empleando *matching* para el periodo siguiente a intervención.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 17: Estimación de efecto de intervención sobre días de licencia empleando *matching* para el periodo subsiguiente a intervención.



Fuente: Elaboración propia.

### 7.3. INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS CUANTITATIVOS

---

Las metodologías empleadas en este estudio son similares a las del estudio de 2017 en que se empleó las metodologías de Diferencia en diferencia y *matching*<sup>21</sup>. Hay razones sustantivas que explican por qué en esta ocasión se encontró un impacto estadísticamente significativo. Lo primero es que se usó una base de datos mucho más amplia. Mientras que el estudio original solo tenía datos para el periodo 2015-2016, este estudio incluye datos desde el segundo semestre de 2018 hasta el 2021. El estudio de 2017 incluía 86.938 empresas (en el estudio actual se consideraron 2.369.341 empresas) de las cuales 3.391 fueron tratadas, sin considerar como requisito seis meses de afiliación al ISL (en el estudio actual se consideraron 2.303 empresas). Además, se emplean periodos de interés más amplios en el presente estudio -trimestres en lugar de meses- lo que hace más probable detectar cambios que demoran más en expresarse. El hecho de que, según los hallazgos, el efecto de la intervención se prolongue incluso hasta dos trimestres después de la intervención confirma este punto.

Por otro lado, la metodología empleada en este estudio explota de mejor manera el hecho de contar con datos longitudinales, controlando por las características individuales de cada entidad y por los efectos temporales (permitiendo que varíen entre períodos). Esto explica que se pueda medir el efecto de la intervención no solo inmediatamente después de la intervención, sino para cada periodo posterior.

A la luz de los resultados de predicción y de inferencia causal es posible adelantar algunas potenciales interpretaciones que expliquen las estimaciones encontradas. En primer lugar, el hecho de que las empresas más pequeñas tengan una evaluación más baja en término de cumplimiento de buenas prácticas preventivas y que, a la vez, tengan un mayor número de días de licencia por trabajador/a sugiere que el efecto de las prácticas preventivas pudiera aumentar el registro de días de licencia. Esta explicación parece ser especialmente coherente con el hecho de que la presencia de comité paritario solo es obligatoria para empresas con más de 25 trabajadores/as.

Es posible que esto se deba a que varias medidas implican mejorar el nivel de conocimiento y conciencia de los pasos a seguir en caso de un accidente o enfermedad en el trabajo. Además, la existencia de instancias como el comité paritario refuerza este incentivo al conocimiento, seguimiento y conciencia de acciones que tomar en caso de enfermedad o accidente en el trabajo. En otras palabras, el mayor cumplimiento de estas medidas aumenta la probabilidad de que en caso de ocurrir un accidente o enfermedad en el trabajo los trabajadores/as y empleadores/as sepan a quién recurrir y como hacer uso del respectivo seguro.

Por otro lado, uno de los resultados más robustos de las indagaciones cualitativas es que el plan de prevención muchas veces es el primer contacto que tienen las unidades empleadoras con el ISL e incluso, en ocasiones, es en ese encuentro que empresas y trabajadores/as conocen de su afiliación.

---

<sup>21</sup> Por otro lado, las variables de impacto son ligeramente diferentes en ambos estudios. En el estudio de 2017 se midió el impacto de la intervención sobre la tasa días de licencia por trabajador/a, mientras que en el actual estudio se hizo sobre los días de licencia. Esto tiene que ver con algunas diferencias metodológicas que permiten incluir en el análisis las características individuales de cada empresa como variable de control y, por lo tanto, hacen innecesario mediar el impacto como tasa.

De modo similar, a partir de la teoría de cambio del plan, buena parte del efecto de la asesoría básica sería justamente mejorar los niveles de conocimiento y conciencia sobre los pasos a seguir en caso de accidente o enfermedad en el trabajo (tanto para empleadores/as como trabajadores/as). En este sentido, es coherente con una interpretación como la propuesta que las empresas asesoradas, según el análisis de inferencia causal con *matching*, experimenten un aumento en el número de días de licencia reportadas. En definitiva, el hallazgo es consistente con una intervención que mejora los indicadores incluidos en la autoevaluación.

Por otro lado, el hallazgo del análisis de inferencia causal con el método de Diferencia en diferencia sugiere que las empresas intervenidas tienden a diferir de sus contrapartes no intervenidas (al igual que las pruebas de balance en el método *matching*). En particular, los resultados son coherentes con que las empresas intervenidas sean aquellas que hayan sufrido recientemente un aumento de días perdidos (ya sea el mismo trimestre de intervención o uno previo). Una posible explicación es que las empresas que hayan sufrido recientemente un incidente relacionado a la seguridad e higiene laboral estén más abiertas a recibir a los prevenicionistas. Es decir que “les abran la puerta” cuando vayan a visitarlos como se evidenció en la etapa cualitativa. También es posible, como señalaría la indagación cualitativa, que buena parte de las empresas intervenidas llegaran al ISL debido a que tuvieron algún incidente recientemente y piden recibir la asesoría básica de forma voluntaria.

Si esta interpretación fuera correcta, también se explicaría los otros resultados encontrados en el método diferencia en diferencia. El hecho de que, según el modelo de Diferencia en diferencia, se observa una caída de número de días de licencia después de la intervención podría ser, entonces, un retorno a la media (Chay *et al.*, 2005). En otras palabras, dado un riesgo constante de enfermedad o accidente laboral, la aparente disminución en días de licencia es solo el retorno al nivel promedio, luego de que un incidente inusual haya acontecido.

Es importante recalcar, como muestra la Tabla 5, que, para el año 2021, 99,6% de las empresas eran micro o pequeñas empresas. Es decir, según las correlaciones encontradas, es justamente el grupo de menor cumplimiento el que más abunda entre los afiliados/as del ISL. Esto supone un gran espacio de mejora para un plan como el plan de prevención del ISL. Sin embargo, si el objetivo es impactar el mayor número de trabajadores/as posible en cada intervención, existe una importante eficiencia de escala al intervenir unidades empleadoras más grandes. Sería necesario, entonces, tomar en consideración ambos aspectos al momento de planificar la priorización para el plan de prevención.

Tabla 5: Clasificación de empresas por tamaño.

| Tamaño   | Definición | N<br>Empresas | % Empresas |
|----------|------------|---------------|------------|
| Micro    | [1,10[     | 332.076       | 96,6%      |
| Pequeñas | [10-26[    | 10.282        | 3,0%       |
| Medianas | [26-200[   | 1.482         | 0,4%       |
| Grandes  | [200-...[  | 50            | 0,0%       |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos ISL.

## 8. ENCUESTA DE RESULTADOS

El levantamiento de la encuesta tiene por principal objetivo levantar resultados intermedios, no observables en los datos institucionales del ISL. Esta información no necesariamente da cuenta de un impacto efectivo, pero sí de percepciones, expectativas y/o ánimo de los empleadores/as con respecto a las intervenciones realizadas por los prevencionistas de la institución.

Para la construcción del instrumento, luego de la reformulación metodológica desarrollada en el informe de avance N°1, se estableció el siguiente proceso:

- **Precontacto:** Indagación telefónica con un número acotado de empresas, de forma de aproximarse a una potencial tasa de respuestas.
- **Entrevistas cognitivas:** Entrevistas realizadas a un subconjunto de empresas contactadas a través del precontacto, para efectos de testear la recepción e interpretación de un conjunto crítico de preguntas.
- **Pretest:** Aplicación a un conjunto acotado de empresas del cuestionario ya validado a partir de las entrevistas cognitivas.
- **Aplicación encuesta.** Aplicación de la encuesta a una muestra estadísticamente significativa de empresas.
- **Análisis:** Cuantificación de resultados a partir de las encuestas aplicadas.

### 8.1. PRE-CONTACTO

Con el fin de proyectar la tasa de contacto efectiva en el levantamiento telefónico, durante la semana del 4 al 8 de abril se realizó un ejercicio de precontacto con una muestra acotada de 20 empresas seleccionadas de manera aleatoria, de donde se logró levantar 5 contactos efectivos (25% de respuesta), así como identificar 7 números telefónicos inexistentes (por ejemplo, producto de números incompletos o inactivos), 6 números telefónicos que no contestaron luego de dos insistencias y, 2 números telefónicos equivocados. Esto permite aproximarse a la tasa de contacto efectiva, de forma de planificar de forma adecuada los tiempos de levantamiento para la aplicación de la encuesta.

### 8.2. ENTREVISTAS COGNITIVAS

Entre los días 4 y 8 de julio de 2022 se intentó obtener contacto con las 5 empresas, de las cuales 3 aceptaron participar del ejercicio. A cada uno de los participantes se les aplicó un cuestionario simplificado, orientado a entender la comprensión y reflexión en torno a un conjunto de preguntas del instrumento. Estas preguntas fueron seleccionadas considerando el nivel de discusión en torno a ellas en la iteración del informe de avance N°1, así como también la propia reflexión interna del equipo en torno a ellas.

En términos metodológicos, luego de aplicada cada pregunta del formulario, se realizó una profundización (*think aloud*) bajo la forma de: “dígame qué pensó cuando le hice esta pregunta del cuestionario”, o bien de: “entonces cuando usted me dijo esto, ¿qué quiso decir?, ¿qué estaba pensando?” (*probing method*) en caso de requerir una segunda iteración en torno a la respuesta.

A partir de los resultados de este pretest se consideró razonable realizar las siguientes modificaciones:

1. Simplificar el cuestionario a un número acotado de preguntas, de forma de disminuir el riesgo de encuestas inconclusas.
2. Eliminar, o reducir al mínimo, las preguntas con muchas alternativas, ya que la modalidad de levantamiento telefónico hace difícil su implementación.
3. Eliminar, o reducir al mínimo, los enunciados largos, ya que no todos los posibles encuestados/as, durante su jornada laboral, logran dedicarse a responder la encuesta con total concentración.
4. Reformular o evitar preguntas sensibles que puedan gatillar inquietudes de fiscalización.
5. Evitar el concepto de “higiene” de una forma más amplia que el aseo personal, que es como se está entendiendo en las entrevistas.

### 8.3. CUESTIONARIO DEFINITIVO

El cuestionario definitivo que fue utilizado diseñado para el grupo de tratados y de control, a la luz de las observaciones levantadas durante las entrevistas cognitivas, se puede acceder en su formato de aplicación web a través del enlace: [https://uchiledii.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_862AMeWzLXwx39A](https://uchiledii.qualtrics.com/jfe/form/SV_862AMeWzLXwx39A).

### 8.4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La encuesta fue levantada entre los días 31 de agosto y 14 de septiembre. Se realizaron un total de 3.250 llamadas y se obtuvo un total de 724 respuestas, con una tasa de respuesta de 22,3%.

Del total de 724 encuestas respondidas, 362 corresponden a grupo de tratados y 362 a grupo de control, a cargo de 8 encuestadoras que aplicaron el instrumento. No obstante, esto tuvo variaciones entre los grupos de tratados y control, según la Tabla 6.

Tabla 6: Tasa de respuesta.

|                   | Llamadas | Encuestas | Tasa de respuesta |
|-------------------|----------|-----------|-------------------|
| Grupo de Tratados | 1.267    | 362       | 28,6%             |
| Grupo de Control  | 1.983    | 362       | 18,3%             |
|                   | 3.250    | 724       | 22,3%             |

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 7 presenta la media y desviación estándar de cada variable presentada en la primera columna tanto para el grupo de control como de tratados. Además, se puede observar la diferencia entre ambos grupos y si esta diferencia es estadísticamente significativa.

Se encuentra que, en términos de los entrevistados/as, no existen diferencias estadísticamente significativas, es decir, con un  $p\text{-value} < 0.05$ , respecto al género, nacionalidad y nivel educacional. Lo mismo sucede al medir el nivel de riesgo de los entrevistados/as, con las preguntas de riesgo 1 a 5. La mayoría de los entrevistados/as respondió correctamente a las preguntas. Por ejemplo, para la pregunta de riesgo 1 “¿Cuál de las siguientes expresiones es incorrectas?”, ambos grupos respondieron mayoritariamente la alternativa 3 “Es muy



aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos”. Lo mismo ocurre con la pregunta de riesgo 2 “Una actividad que tenga como posible riesgo una amputación, habría que calificarla como de riesgo”, ambos grupos respondieron mayoritariamente la alternativa 3 “Extremadamente dañino”. Por su parte, lo mismo ocurre con la pregunta de riesgo 3 “Si en una empresa existe ya una evaluación inicial de riesgos y se introduce un equipo de trabajo nuevo ¿es necesario volver a realizar, total o parcialmente, la evaluación de riesgos?”, ambos grupos respondieron mayoritariamente la alternativa 2 “Sí, se deben identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes”. De igual modo, en la pregunta de riesgo 4 “En cualquier empresa, los riesgos que hay que evaluar son”, ambos grupos respondieron mayoritariamente la alternativa 1 “Todos”. Finalmente, en la pregunta 5 de evaluación de riesgo, ambos grupos tienen mismo nivel de aversión al riesgo, cercano a 1,7, siendo 1 muy averso y 5 menos averso al riesgo.

Ahora bien, respecto al tipo de accidentes que ocurrieron, para aquellas empresas que reportan accidentes, las diferencias no son estadísticamente significativas. Es importante notar, que existe una diferencia estadísticamente significativa de 24,6% entre el grupo de tratados y de control en la existencia de accidentes laborales desde enero de 2018 al momento de la encuesta. Respalda los resultados encontrados tanto en el análisis cualitativo como cuantitativo de los capítulos anteriores. Tampoco es estadísticamente significativo el nivel de conocimiento al momento de fundación de la empresa sobre sus derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

El grupo de tratados es mayor y estadísticamente significativo en el tiempo de existencia de la empresa, el número de personas que trabajan en total en la empresa al momento de la encuesta, tanto hombres como mujeres, en el número de licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018, la existencia de prevenionistas de riesgo interno, y el nivel de importancia como empleador/a de distintas medidas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo. Por su parte, el grupo de tratados es menor y estadísticamente significativo en el nivel educacional formal de los trabajadores/as.

Se confirma por medio de la encuesta, la interpretación del análisis cuantitativo del capítulo 7, ya que también se encuentra que las empresas más grandes tienen una evaluación mayor en término de la importancia de distintas medidas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo y que, a la vez, tienen un mayor nivel de conocimiento tanto al momento de fundación de la empresa como al momento de la encuesta sobre sus derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior se presenta tanto en el grupo de tratados como en el de control.

A continuación, se detallarán los resultados a nivel de grupo. La estadística descriptiva de la encuesta para ambos grupos se puede encontrar en el Anexo N°4.

Tabla 7: Diferencias en medias entre grupo de control y tratados.

|                                     | N   | Control          | Tratados         | Diferencias         |
|-------------------------------------|-----|------------------|------------------|---------------------|
| Tiempo de existencia empresa (años) | 724 | 6,254<br>(1,115) | 6,481<br>(0,799) | 0,227***<br>(0,976) |
| Número de personas (1-6)            | 701 | 2,133<br>(1,006) | 2,660<br>(0,961) | 0,527***<br>(1,017) |
| Número de hombres (1-6)             | 607 | 2,015<br>(1,022) | 2,371<br>(0,952) | 0,357***<br>(0,999) |
| Número de mujeres (1-6)             | 469 | 1,700            | 1,964            | 0,264***            |



|   |     |         |         |           |
|---|-----|---------|---------|-----------|
|   |     | (0,800) | (0,839) | (0,831)   |
| Nivel mínimo de educación trabajadores/as (1-10)                                  | 678 | 4,852   | 3,927   | -0,925*** |
|   |     | (1,935) | (1,428) | (1,760)   |
| Nivel máximo de educación trabajadores/as (1-10)                                  | 668 | 6,708   | 6,351   | -0,357**  |
|   |     | (1,863) | (1,874) | (1,876)   |
| ¿Ha habido accidentes laborales desde enero 2018? (%)                             | 723 | 0,066   | 0,312   | 0,246***  |
|   |     | (0,249) | (0,464) | (0,392)   |
| Tipo de accidentes (1-3)  | 137 | 1,680   | 1,446   | -0,234    |
|   |     | (0,802) | (0,745) | (0,758)   |
| ¿Ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero 2018? (%)             | 723 | 0,083   | 0,157   | 0,074***  |
|   |     | (0,276) | (0,365) | (0,326)   |
| Tiene prevencionista de riesgo interno (%)  | 724 | 0,157   | 0,331   | 0,174***  |
|   |     | (0,365) | (0,471) | (0,430)   |
| Conocimiento inicial de derechos y obligaciones (1-5)                             | 723 | 3,202   | 3,349   | 0,147     |
|   |     | (1,219) | (1,261) | (1,241)   |
| Conocimiento actual de derechos y obligaciones (1-5)                              | 724 | 3,956   | 4,323   | 0,367***  |
|   |     | (0,886) | (0,693) | (0,816)   |
| Importancia medida de orden y limpieza (1-5)                                      | 721 | 4,812   | 4,928   | 0,116***  |
|   |     | (0,445) | (0,280) | (0,376)   |
| Importancia infraestructura adecuada para prevenir accidentes en el trabajo (1-5) | 721 | 4,806   | 4,878   | 0,072**   |
|   |     | (0,473) | (0,397) | (0,438)   |
| Importancia infraestructura adecuada para asegurar higiene en el trabajo (1-5)    | 717 | 4,800   | 4,891   | 0,091***  |
|   |     | (0,477) | (0,346) | (0,419)   |
| Importancia elementos de protección personal y su uso adecuado (1-5)              | 722 | 4,798   | 4,881   | 0,083***  |
|   |     | (0,454) | (0,341) | (0,403)   |
| Importancia señalética y protocolos o instructivos para emergencias (1-5)         | 721 | 4,700   | 4,853   | 0,153***  |
|   |     | (0,624) | (0,384) | (0,523)   |
| Importancia control y mantenimiento de maquinaria (1-5)                           | 722 | 4,528   | 4,762   | 0,235***  |
|   |     | (1,050) | (0,665) | (0,885)   |
| Importancia cambios en los procedimientos de producción (1-5)                     | 721 | 4,247   | 4,562   | 0,315***  |
|   |     | (1,191) | (0,808) | (1,029)   |
| Pregunta riesgo 1 (1-3)   | 723 | 2,704   | 2,751   | 0,046     |
|   |     | (0,594) | (0,591) | (0,592)   |
| Pregunta riesgo 2 (1-3)   | 724 | 2,622   | 2,635   | 0,014     |
|   |     | (0,772) | (0,766) | (0,769)   |
| Pregunta riesgo 3 (1-2)   | 721 | 1,803   | 1,797   | -0,006    |
|   |     | (0,398) | (0,403) | (0,400)   |

|   |     |         |         |         |
|---|-----|---------|---------|---------|
| Pregunta riesgo 4 (1-3)                 | 721 | 1,363   | 1,461   | 0,098*  |
|   |     | (0,752) | (0,813) | (0,784) |
| Pregunta riesgo 5 (1-3)                 | 721 | 1,674   | 1,685   | 0,011   |
|   |     | (0,828) | (0,828) | (0,827) |
| Sexo masculino entrevistado/a (%)       | 720 | 0,666   | 0,645   | -0,020  |
|   |     | (0,472) | (0,479) | (0,476) |
| Nacionalidad chilena entrevistado/a (%) | 713 | 0,941   | 0,924   | -0,017  |
|   |     | (0,235) | (0,265) | (0,251) |
| Nivel de educación entrevistado/a (1-9) | 715 | 6,551   | 6,277   | -0,274* |
|   |     | (1,980) | (1,898) | (1,942) |

Nota: \*\*\* $p$ -value<0.01; \*\*  $p$ -value <0.05; \*  $p$ -value <0.1. Desviaciones estándar en paréntesis. N en la primera columna corresponde al tamaño de observaciones. En algunos casos es menor al total de encuestas hechas, ya sea por filtros en preguntas o a qué se remplazaron las respuestas 'No sabe', 'No responde', o similares en *missing values*.

Fuente: Elaboración propia.

#### 8.4.1. Resultados del grupo de tratamiento

En el caso de las empresas intervenidas, un 31,1% de las empresas declaró haber tenido accidentes desde enero del año 2018. En el 70,54% de estos casos, se trató de situaciones exclusivamente de accidentes en el lugar de trabajo, y un 14,3% declaró haber sufrido sólo accidentes de trayecto, mientras que la diferencia se vincula a empresas que experimentaron ambos fenómenos.

Con relación a estos accidentes ocurridos, un 48,7% de las empresas declaró que el accidente ocurrió después de la visita del prevencionista del ISL, el 83,2% de los mismos declaró que los contenidos informados fueron útiles para detectar y dar aviso de los accidentes. En ese sentido, resulta razonable pensar que, si bien la visita del prevencionista nunca será garantía de no ocurrencia de accidentes, sí contribuye a que las empresas tengan más información sobre qué hacer en caso de que ocurran.

A diferencia de los accidentes, solo un 15,7% de empresas declaró haber tramitado licencia por enfermedades laborales desde enero de 2018, y un 66,7% de estos casos ocurrió después de la visita del prevencionista. Esto resulta relevante, ya que es una cifra bastante mayor a la misma pregunta con respecto a los accidentes. Asimismo, un 84,2% de los encuestados declaró igualmente que los contenidos impartidos por el prevencionista de ISL fueron útiles para la identificación y aviso de esta situación. En ese sentido, se es posible pensar que, dado el carácter acumulativo y en ocasiones no siempre consciente del desarrollo de enfermedades laborales, el rol de los prevencionistas pudiese ser más gravitante en este tipo de licencias.

En términos de la situación al momento de la visita, un 33,3% de las empresas declaró contar con un prevencionista de riesgo de consulta particular vinculado a su organización, y un 16,0% de los mismos declaró no saber que estaba afiliado al ISL. Es importante notar que un número importante de empresas cuenta con asesoría externa, y el desconocimiento con respecto a la adhesión a ISL no parece ser particularmente amplio.

En referencia a la visita del prevencionista, un 94,5% de las empresas estuvo de acuerdo o muy de acuerdo respecto a que el prevencionista que los visitó contaba con mucho conocimiento sobre el tema, y un 97,8% manifestó similar valoración con respecto a la calidad de la comunicación del profesional. Por otro lado, un

91,5% declaró que el experto del ISL fue capaz de motivar cambios en la organización. En ese sentido, existe una alta valoración con respecto a los distintos atributos de la visita.

Sobre el conocimiento del entrevistado/a como empleador/a, un 94,5% declaró actualmente al momento de la encuesta conocer todo lo relevante sobre seguridad y salud en el trabajo, pero que, situándose en el momento de la fundación de su empresa, sólo un 54,7% contaba con igual nivel de conocimiento. En ese sentido, es importante notar que un número considerable de empleadores/as adheridos al ISL reconocen comenzar sus actividades empresariales con falencias en su conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo.

Sobre las actividades realizadas por el prevencionista, un 93,4% de las empresas declaró haber recibido al menos una capacitación, y un 51,4% declaró haber recibido tres o más. Por otro lado, un 91,7% de las empresas evalúa estas capacitaciones con nota máxima (5), y un 92,3% declaró que estas actividades sirvieron para cambiar la forma en cómo sus trabajadores/as se comportan con respecto a su seguridad laboral.

En relación con la valoración del empleador/a sobre distintos ámbitos de la seguridad laboral, un 93,4% declaró dar máxima importancia a las medidas de orden y limpieza, un 89,8% al contar con medidas de infraestructura adecuada para la seguridad laboral, un 88,7% a aquellas sobre elementos de protección personal, un 86,2% aquellas sobre señalética y protocolos para emergencias, 84,0% las de control y mantenimiento de maquinaria, y finalmente, un 68,5% aquellas vinculadas a cambios en procedimientos de producción. Este último ámbito de seguridad laboral, de menor valoración que las precedentes, pudiera relacionarse al mayor nivel de *expertise* de los empleadores/as con respecto a los prevencionistas en términos de sus procesos productivos, aunque se debe reconocer el alto nivel de valoración de los empleadores/as con respecto a las distintas dimensiones de la seguridad laboral.

De las medidas prescritas por los prevencionistas, un 96,4% de las empresas declaró haberlas implementado. Con relación a aquellas empresas que no lo hicieron, la falta de tiempo (30,8%) es la principal razón, sumado a otra cantidad de explicaciones caso a caso.

Sobre las prescripciones, un 88,7% las evalúa con nota máxima, y en un 81,0% de los casos se declara que el prevencionista fue al menos una vez a verificar su cumplimiento. No obstante, cabe destacar que en un 39,8% de los casos los prevencionistas debieron ir tres o más veces a realizar estas verificaciones, lo que, en términos de los recursos institucionales de los equipos de prevención, pareciera costoso. En general, las empresas señalan que la primera visita ocurrió, en un 64,6% de los casos, entre una semana y un mes después del diagnóstico. En esta misma línea, hay distintas opiniones en los empleadores/as sobre cuándo dejar de realizar las verificaciones, aunque en general plantean que es una actividad que debiese realizarse con cierta periodicidad, un 95,3% de los casos, y no solo cuando se cumplen las prescripciones. Finalmente, es importante destacar que, producto de estas visitas, un 27,2% declaró que su empresa fue derivada a algún programa de vigilancia del ISL.

Con relación a los resultados en los trabajadores/as, un 93,7% está de acuerdo o muy de acuerdo en la ocurrencia de un cambio cultural en torno a la seguridad laboral, un 95,3% declara que adquirieron mayores conocimientos sobre el tema, y un 89,0% que conocen más sobre el ISL y sus beneficios asociados. A nivel del empleador/a, por otro lado, un 90,9% declara tener una percepción de que cuentan con un menor riesgo de accidentes, y un 91,2% un menor riesgo de enfermedades laborales.

Finalmente, en términos de aversión al riesgo de estos empleadores/as "intervenidos", un 83,2% acertó al identificar como falsa la expresión "Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos" y un 81,3% consideró como "extremadamente dañino" una actividad con riesgo de amputación. Por otro lado, un 79,8% declaró que en caso de la introducción de un nuevo equipo de trabajo se deben volver a evaluar todos los posibles nuevos riesgos existentes, y un 74,5% declaró que todos los riesgos de una empresa deben ser evaluados. A nivel personal, por otro lado, frente a la pregunta "En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría?", un 54,7% de los empleadores/as declaró la opción "\$500.000", mientras un 21,9% declaró la opción de riesgo de 50% de ganar \$1.000.000, y un 23,3% la opción de máximo riesgo de 25% de ganar \$5.000.000.

#### 8.4.2. Resultados del grupo de control

Con respecto a las empresas del grupo de control se encuentran los siguientes resultados. Un 6,7% de estas empresas declara haber tenido accidentes laborales desde enero de 2018. De estas, un 72,0% incluyó al menos un accidente en el lugar del trabajo y un 28,0% solo accidentes de trayecto. En el caso de licencias por enfermedades profesionales, solo un 8,3% declara haber enfrentado este tipo de situaciones. Ambas declaraciones son significativamente inferiores a las declaradas en el grupo de tratamiento.

En términos de organización interna, un 15,8% de las empresas declara contar con un asesor particular de prevención de riesgo, cifra que es menos de la mitad de la declarada por el grupo de empresas tratadas. Por otro lado, un 41,6% de las empresas encuestadas declaró no saber que estaban adheridas al ISL antes de la aplicación de esta encuesta.

Sobre el conocimiento de los empleadores/as sobre seguridad y salud en el trabajo, un 54,2% declara que al momento de su fundación conocía todo lo necesario sobre sus derechos y obligaciones en relación con la seguridad y salud en el trabajo, cifra que sube al 79,3% al preguntárseles con respecto a la actualidad al momento de la encuesta. Este aumento, sin embargo, es menor que en el grupo de tratados como se muestra en la Tabla 7.

Con relación a las medidas que pudieran tomarse en su empresa con respecto a una serie de dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo, un 98,9% de las empresas en el grupo de control considera importante o muy importante las medidas de orden y limpieza, un 98,6% declara lo mismo respecto a infraestructura de seguridad y salud en el trabajo, un 98,3% responde de igual forma respecto a los equipamientos de protección personal, un 96,7% respecto a señalética y protocolos para emergencias, y un 85,3% respecto a procesos de producción. En este grupo de control, sin embargo, se debe llamar la atención que estas preguntas no tienen como referencia la visita de un prevencionista.

Con relación a la aversión al riesgo de estos empleadores/as del grupo de control, un 77,6% acierta al identificar como incorrecta la expresión "Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos", mientras que un 80,1% considera como extremadamente dañino la realización de una actividad que implique riesgo de amputación.

Respecto a la evaluación de riesgos, un 80,3% señala que ante la llegada de un nuevo equipo de trabajadores/as se debiesen "identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes" y el mismo porcentaje plantea que en una empresa todos los riesgos deben evaluarse.

Finalmente, a nivel personal, frente a la pregunta "En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría?", un 55,8% declara su preferencia por ganar \$500.000 con certeza, un 21,0% un 50% de probabilidades de ganar \$1.000.000, y un 23,2% un 25% de probabilidades de ganar \$5.000.000. En este sentido, se trata de un perfil de riesgo similar al grupo de tratados.

## 9. HERRAMIENTAS DE REPLICABILIDAD

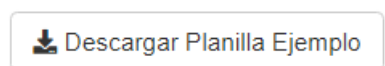
### 9.1. MÉTODOS CUANTITATIVOS

Para facilitar la reproducibilidad de la inferencia causal empleando datos administrativos, se ha creado un panel que permite reproducir el análisis de *matching* (usando las mismas especificaciones). Además, se han facilitado los códigos de creación del panel, para que el ISL pueda ajustarlos de acuerdo con futuras necesidades. Es altamente probable que, a medida que el panel se emplee en sucesivas reiteraciones, se requieran modificaciones y recalibraciones. Por ejemplo, las especificaciones del *matching*, para alcanzar un balance entre grupo de tratados y control, se deducen de los datos disponible hasta ahora, pero en el futuro habrá que repetir el ejercicio de buscar el óptimo ajuste (las variables a considerar, los periodos previos a incluir, las especificaciones de *matching* como el uso de distancia de Mahalanobis).

El panel se encuentra en la web en: <https://prevencionisl.shinyapps.io/prevencionISL/>. Para efecto de transferencia de estas capacidades, se realizó una primera sesión de trabajo el día 29 de septiembre de 2022 a las 13.00 hrs., con participación del investigador alterno Noam Titelman, y la profesional de la Unidad de Estudios de ISL Andrea Quintrilef.

Para utilizar el panel, es necesario subir una planilla con datos que cumpla las especificaciones descritas en la pestaña de instrucciones en el sitio web. Al final de esta sección es posible descargar una planilla de ejemplo con el formato requerido como se muestra en la Ilustración 18. Debido a los altos requerimientos computacionales, se sugiere emplear la estrategia de *matching* solo con las unidades tratadas. Si se emplea esta estrategia, es importante analizar los resultados con precaución, debido a la posibilidad de que el efecto medido esté afectado por la tendencia a que las unidades tratadas tengan más días de licencia antes de ser tratadas.

Ilustración 18: botón disponible en panel para descargar planilla de ejemplo.



Fuente: Elaboración propia.

Los periodos de estudio son trimestrales. Las unidades evaluadas son las entidades empleadoras. Hay dos posibilidades para considerar tratada a una unidad empleadora. La primera posibilidad es en el trimestre inmediatamente posterior a que se realiza la visita inicial. Este trimestre es 't0'. También es posible considerar el trimestre posterior a t0 como el primero bajo tratamiento, dado que la intervención no concluye con la visita inicial y puede extenderse al siguiente trimestre. El trimestre siguiente a 't0' es 't1'.

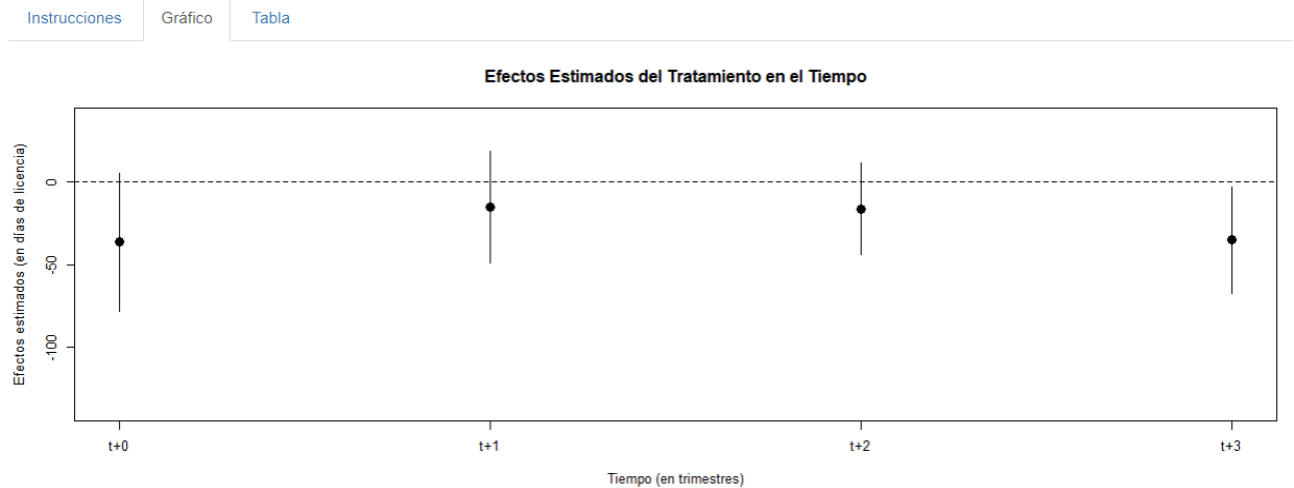
Las estimaciones presentadas incluyen varios supuestos y, por lo tanto, es importante asegurar que cualquier conclusión sea robusta a distintas especificaciones.

Por ejemplo, que los estimadores sean significativos y del mismo signo, ya sea que se defina al primer trimestre de tratado como 't0' o 't1'.

Los resultados de la estimación se presentan gráfica y numéricamente en las pestañas 'Gráfico' y 'Tabla', respectivamente.

La Ilustración 19 muestra las estimaciones de impacto de la intervención desde el trimestre de intervención 't+0' (que puede corresponder a 't0' o 't1', según especificaciones) y los tres trimestres siguientes. Los puntos representan las estimaciones puntuales y las barras los márgenes de error.

Ilustración 19: Ejemplo de presentación gráfica de resultados del panel.



Fuente: Elaboración propia.

La Ilustración 19 presenta los valores estimados. La columna "Estimación" es el estimador puntual de cambio en el número de días de licencia de una unidad tratada para un trimestre, comparado con la cantidad de días de licencia si no hubiera sido intervenida. Por su parte, la columna "Error.Std" es el error estándar de la estimación, el cual mide el nivel de incertidumbre de la estimación. Finalmente, las columnas "2.5%" y "97.5%" muestran los límites inferiores y superiores de un intervalo de confianza de 95% en torno a cada estimación.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Si los valores entre '2.5%' y '97.5%' incluyen a 0, la estimación del impacto no estadísticamente significativa al 95% de confianza. Por ejemplo, si '2.5%' es negativo y '97.5%' es positivo (como ocurre en t+0 de la tabla de ejemplo), 0 estaría entre los dos valores y se concluye que el impacto no es estadísticamente significativo al 95% de confianza



Ilustración 20: Ejemplo de presentación de resultados en tabla.

| Instrucciones |            | Gráfico   | Tabla  |       |
|---------------|------------|-----------|--------|-------|
| Trimestre     | Estimación | Error.Std | 2.5%   | 97.5% |
| t+0           | -36.25     | 21.25     | -77.90 | 5.40  |
| t+1           | -15.00     | 17.18     | -48.68 | 18.68 |
| t+2           | -16.25     | 14.09     | -43.86 | 11.36 |
| t+3           | -35.00     | 16.39     | -67.13 | -2.87 |

Fuente: Elaboración propia.

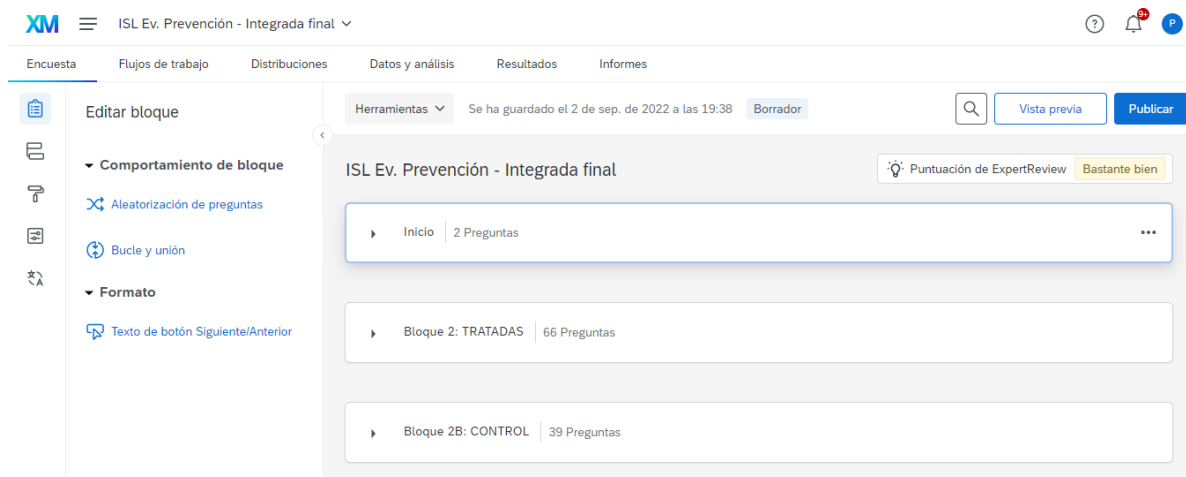
## 9.2. ENCUESTA

Tal y como se mencionó en el capítulo 8, la metodología de validación y aplicación de la encuesta incluyó cinco fases: Precontacto, entrevistas cognitivas, pretest, aplicación de encuesta y análisis de resultados. Como insumo de partida se tomó el cuestionario ya aplicado el año 2017, adecuando posteriormente sus distintos componentes en reuniones de trabajo con el equipo de ISL, previo a su validación y aplicación.

Para efectos de replicabilidad del instrumento, los cuestionarios exportados a formato Microsoft Word se incluyen como Anexo 3 en este documento, mientras que el *link* utilizado para acceder a la plataforma se puede revisar en el capítulo 8.3.

En términos operativos, esta encuesta fue implementada a través de plataforma *Qualtrics*, y aplicada a través de enlaces únicos con autoidentificación del equipo encuestador al inicio del ejercicio. Asimismo, para efectos de simplificar la aplicación por parte del equipo, se construyó como un formulario único con uso de saltos lógicos al momento de seleccionar el tipo de encuestas (tratados o control) que se busca responder. Esto se puede observar en la Ilustración 21.

Ilustración 21: Encuesta en modo administrador.



Fuente: Elaboración propia.

De forma adicional y debido a que es habitual que muchas encuestas queden inconclusas, se habilitó como última pregunta un campo de texto abierto, de uso del encuestador/a, para que deje por escrito las características de la encuesta que acaba de enviar a la plataforma. De esta manera es posible, posteriormente, obtener información del equipo con respecto a la calidad de la encuesta que se está analizando.

*Qualtrics* es una plataforma altamente versátil para la aplicación de encuestas, pero no es de uso gratuito. Pese a ello, la encuesta implementada en este estudio se caracteriza por su simplicidad, contando fundamentalmente con preguntas de selección múltiple y de campos de texto abiertos. En ese sentido, su implementación en otras plataformas debiese ser relativamente simple. No obstante, se debe destacar la importancia de los saltos lógicos para efectos de construir la estructura dual de tratados y control, así como para algunas preguntas particulares dependientes de respuestas previas.

En términos de su levantamiento, el equipo contó con un equipo de ocho encuestadoras, que lograron levantar el número total de encuestas en aproximadamente 12 días. Se debe destacar, sin embargo, dado que el perfil de personas a entrevistar eran empleadores/as, los horarios de mayor éxito para la obtención de respuestas fue a primeras horas de la mañana, así como después de las 17:00 horas. Esto tiene consistencia, además, con ciertos hallazgos de las entrevistas cognitivas, donde la obtención de respuestas durante la jornada laboral demostró ser de mayor complejidad. De forma extraordinaria, se levantaron también algunas entrevistas durante los sábados en horario AM.

## 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 10.1. CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como propósito evaluar el programa de asesoría preventiva y herramientas de teleprevención que aplica el ISL en micro y pequeñas empresas adheridas, en términos de su diseño, implementación, resultados e impactos. Para lo anterior, se llevaron a cabo metodologías mixtas de investigación al emplear tanto estudios cualitativos como cuantitativos.

El estudio encuentra que las empresas más pequeñas tienen una evaluación más baja en término de cumplimiento de buenas prácticas preventivas y que, a la vez, tienen un mayor número de días de licencia por trabajador/a, lo que sugiere que el efecto de las prácticas preventivas pudiera aumentar el registro de días de licencia. Para empresas con más de 25 trabajadores/as existe un incentivo al conocimiento, seguimiento y conciencia de acciones que tomar en caso de enfermedad o accidente en el trabajo dada la existencia de un comité paritario que es obligatorio para estas empresas. Por ende, trabajadores/as y empleadores/as puedan saber a quién recurrir y cómo hacer uso del respectivo seguro en caso de un accidente o enfermedad en el trabajo. Esta interpretación es confirmada con la información de la encuesta y que permite deducir los resultados intermedios de la intervención. Por otro lado, se encuentra que las empresas intervenidas tienden a diferir de sus contrapartes no intervenidas. En particular, las empresas intervenidas son aquellas que han sufrido recientemente un aumento de días perdidos (ya sea el mismo trimestre de intervención o uno previo). Posibles explicaciones es que las empresas intervenidas estén más abiertas a recibir a los prevencionistas o debido a que tuvieron algún incidente recientemente y piden recibir la asesoría básica de forma voluntaria. Además, se observa una caída, estadísticamente significativa, del número de días de licencia después de la intervención, que a diferencia del año 2019. Una posible explicación es que, dado un riesgo constante de enfermedad o accidente laboral, la aparente disminución en días de licencia es solo el retorno al nivel promedio, luego de que un incidente inusual haya acontecido en las empresas intervenidas.

En términos de resultados intermedios, por otro lado, la encuesta identifica ciertos elementos de interés que surgen al comparar empresas que han pasado por actividades preventivas del ISL y aquellas que no. En términos de aversión al riesgo y valoración de las actividades de prevención, ambos grupos se comportan de manera similar, sin existir diferencias estadísticamente significativas. Tanto el grupo de control como de tratamiento son evaluados como aversos al riesgo, y de hecho reportan evitar situaciones de riesgo, además de declarar la máxima importancia de las distintas dimensiones asociadas a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, el grupo de empresas tratadas declara contar, en mucho mayor medida, con asesores particulares externos que los apoyan en labores de prevención de riesgos, lo cual ya podría surgir como un indicativo de un cambio cultural asociado a las visitas de los expertos/as de ISL. Por otro lado, cuatro de cada diez empleadores/as del grupo de control declaran no haber sabido -antes de este estudio- que estaban adheridos al ISL como organismo administrador, lo que contrasta, por otro lado, con cerca de un 80% de estos empleadores/as declarando que hoy cuentan con un amplio conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto se vincula de manera llamativa, por otro lado, con un mucho menor reporte de accidentes y enfermedades profesionales comparado al grupo de tratados. Existe una diferencia estadísticamente significativa de 24.6% entre el grupo de tratados y de control en la existencia de accidentes laborales desde enero de 2018 al momento de la encuesta. Respaldo los resultados encontrados tanto en el análisis

cualitativo como cuantitativo de los capítulos anteriores. Ahora bien, respecto al tipo de accidentes que ocurrieron, para aquellas empresas que reportan accidentes, las diferencias no son estadísticamente significativas. En ese sentido, la intervención de los expertos/as del ISL -ampliamente valorada por los empleadores/as del grupo de tratados- pareciera tener cierta incidencia, al menos en el reconocimiento de situaciones de riesgo, así como en la correcta identificación de accidentes y enfermedades laborales.

Adicionalmente, relacionamos a continuación las conclusiones del presente estudio con respecto a las recomendaciones elaboradas en el marco del estudio de evaluación del plan de prevención del año 2017.

Tabla 8: Estado de recomendaciones de estudio 2017.

| Recomendación   | Estado en la mirada del presente estudio  |
|---|---|
| <p><b>Valor público:</b> Realizar actividades deliberativas con <i>stakeholders</i> en el marco de generar una definición más precisa de cuáles son los resultados que debería perseguir el ISL (¿qué?, ¿para qué?) y si el plan es la forma adecuada de alcanzarlo (¿cómo?).</p>   | <p>El estudio se realiza en un contexto de pandemia, donde las condiciones de trabajo cambiaron drásticamente con respecto a la situación de 2017. En ese sentido, las definiciones son relativamente similares al año 2017, y no se da cuenta de una innovación radical en ellas.</p>  |
| <p><b>Gestión por valor público:</b> Ligar una definición más precisa de cuáles son los resultados que debería perseguir el ISL (¿qué?, ¿para qué?) y si el plan es la forma adecuada de alcanzarlo (¿cómo?) con indicadores más integrales y determinación de carga de trabajo.</p>  | <p>Dado el contexto de la pandemia y lo señalado anteriormente, al parecer no hubo avances en este sentido. No obstante, si bien no ha habido un análisis de cargas de trabajo, la incorporación de tecnología (<i>tablets</i>) ha contribuido a organizar el trabajo de mejor manera, de forma de liberar tiempo para los profesionales de prevención, concentrándolo en sus funciones de mayor valor: las visitas y el acompañamiento a las micro y pequeñas empresas. En ese sentido, han existido innovaciones puntuales a la gestión que han contribuido al valor público de la institución, en línea con la última parte de esta recomendación.</p> |
| <p><b>Gestión de la información y del conocimiento:</b> Levantar un sistema de gestión de información o del conocimiento. Para esto se recomienda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Instalar un proceso de inscripción a ISL</li> <li>Generar un trabajo colaborativo con otros servicios como la Superintendencia de Seguridad Social (empresas que se trasladan a una mutual o la abandonan (sin afiliarse a otra)) y el Servicio de Impuestos Internos (empresas que cesan sus actividades)</li> </ol> | <p>Si bien existen procesos de afiliación voluntaria, siguen existiendo falencias con respecto a la calidad de las bases de datos disponibles, especialmente en relación a entidades no cubiertas por los programas de prevención, de las cuales existe poca trazabilidad. Existe un amplio margen para mejorar en la recolección y uso de la información existente y en la coordinación para compartir información con otros servicios.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Universalizar cobertura:</b> Universalización del diagnóstico colocando la responsabilidad de realizarlo en el empleador y generando instrumentos que permitan la auto aplicación. Asimismo, poder auto aplicar un instrumento para formular un plan de mejoramiento. Los instrumentos deberían variar por rubro y por tamaño de empresa. En su papel de apoyo técnico del proceso, podría generar capacitaciones masivas para empleadores/as y trabajadores/as.</p> | <p>Con respecto al estudio del año 2017, se identifica el desarrollo de herramientas tecnológicas de auto diagnóstico que han aportado a relevar el rol de los empleadores/as en el proceso de prevención. Sin embargo, estas herramientas parecieran tener una incidencia acotada para efectos de dar paso a una priorización significativa de las empresas con auto diagnóstico de riesgo. Es algo que no parece significativo en los distintos levantamientos realizados en el marco del presente estudio, por lo que es una recomendación que sigue vigente.</p> |
| <p><b>Colaboración entre instituciones:</b> Fomentar acuerdos de colaboración con instituciones de educación superior, instituciones fiscalizadoras y mutuales privadas.</p>   | <p>En términos institucionales, ISL ha seguido participando de los fondos de seguridad y salud en el trabajo de SUSESO, con un énfasis en la prevención. Es el caso, por ejemplo, del presente estudio, así como de la publicación y divulgación del libro “Conocer para prevenir II”, coeditado por ISL y el CSP de la Universidad de Chile el año 2021. Sin embargo, la articulación interinstitucional no es algo que aparezca de forma significativa en el quehacer institucional de los distintos actores identificados en este estudio.</p>                    |
| <p><b>Papel de los trabajadores/as y empleadores/as:</b> Revisar el papel de los trabajadores/as y los acuerdos entre empresarios/as y trabajadores/as en futuras versiones del plan de prevención.</p>  | <p>No se identifican diferencias significativas con respecto al estudio del año 2017, más allá de la evidencia cualitativa puntual en años recientes, por ejemplo, a través del libro “Conocer para prevenir II”, que reafirma el valor de revisar el papel de ambos tipos de actores.</p>   |
| <p><b>Modelo de gestión:</b> De no avanzar hacia modelos de gestión por resultados de valor público, se sugiere que las metas sean definidas con mayor participación de regiones.</p>  | <p>No se identifican diferencias significativas con respecto al estudio del año 2017. En general, siguen existiendo diferencias con respecto a la definición de metas en los niveles subnacionales.</p> <p>Un elemento que sí se puede destacar es la definición actual de que las capacitaciones se consideran por RUT del trabajador/a. Esto probablemente permite incentivar a los expertos/as en prevención para que efectúen más capacitaciones, ya que los favorece en cuanto a sus metas a lograr.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Estabilidad y homogeneidad de programas de prevención:</b> Resguardar que los cambios al plan de prevención respondan a una lógica técnica bien justificada, y evaluable, que vaya permitiendo la acumulación de conocimientos.</p>      | <p>Se identifica en el presente estudio una relativa estabilidad de los programas de prevención, con cambios incrementales en tecnología y procesos particulares. En ese sentido, se da cuenta de una acumulación de conocimientos y de experiencia en los equipos con respecto a su aplicación.</p>   |
| <p><b>Fortalecimiento de capacidades:</b> Junto a la Superintendencia de Seguridad Social, definir competencias básicas, se haga una evaluación de estas competencias en los funcionarios/as y se diseñe un plan de capacitación integral.</p> | <p>En el presente estudio, existe un reconocimiento, por parte de las empresas adheridas, a las capacidades de los expertos en prevención del ISL. Sin embargo, se plantean inquietudes con respecto a los programas de vigilancia, que requieren un mayor grado de especialización, especialmente en regiones distintas a la Región Metropolitana.</p>  |
| <p><b>Modelo de focalización:</b> Revisar modelo de focalización teniendo en cuenta cuáles debieran ser sus criterios y analizar el mecanismo más apropiado para integrar la realidad regional.</p>  | <p>El modelo de focalización ha tenido cambios de diseño con respecto al año 2019, pero la contingencia de la pandemia también ha tenido incidencia en la forma cómo estos diseños operan en la práctica. En ese sentido, la propuesta del año 2019 no sólo sigue vigente, sino que agrega una dimensión adicional con respecto a la forma en como se realiza en la práctica a nivel de las empresas de cada región.</p> |

Fuente: Elaboración propia.

## 10.2.RECOMENDACIONES ADICIONALES

El estudio revela una variedad de lecciones de aprendizajes y mejoras al programa. En particular, flexibilizar los plazos para llevar a cabo la Asesoría Básica preventiva, sobre todo en cuanto a disminuir los tiempos en aquellos rubros que tienen mucha movilidad geográfica como es el caso, por ejemplo, de las actividades vinculadas a construcción.

De igual modo a como se planteaba en el estudio de 2017, para mejorar la calidad de las intervenciones y dejar de privilegiar cantidad sobre calidad, se plantea reformular algunas metas que vienen desde nivel central generando instancias que permitan continuar con los procesos de asesoría para aquellas empresas que lo soliciten, solo así se podrán lograr intervenciones que sean más integrales y que cumplan con el objetivo de alcanzar resultados que sean más perdurables en el tiempo.

En cuanto a los insumos que utilizan los expertos/as en prevención, se sugiere mejorar las funciones de la *tablet*, sobre todo en cuanto a incorporar Internet y firma digital, de tal manera de poder agilizar algunos procesos. También, se recomienda estandarizar algunas herramientas como por ejemplo las presentaciones digitales y materiales informativos que utilizan los prevenicionistas para capacitar. Asimismo, se sugiere capacitar a los expertos/as en prevención en cuanto los riesgos presentes en su región y también en cuanto a

protocolos de vigilancia. Igualmente, resultaría importante crear herramientas que permitan sistematizar los resultados encontrados al interior de las empresas, y en la cual se desplieguen también las posibles medidas a prescribir. Además, se hace necesario crear un sistema único de gestión de la información que permita trabajar de manera más ordenada a los expertos/as en prevención.

Tanto los resultados cualitativos como cuantitativos se basan mayoritariamente en empresas micro y pequeñas que componen la mayor parte de la cartera de empresas adheridas al ISL, y que, dada la información levantada, son aquellas de menor cumplimiento. Lo anterior implica que existiría una oportunidad de mejora importante para el programa de asesoría preventiva y herramientas de teleprevención al intervenir unidades empleadoras más grandes con el fin de impactar el mayor número de trabajadores/as posible en cada intervención.

Una recomendación adicional, dada la posibilidad que tendrá el ISL con la herramienta de replicabilidad entregada como producto en esta consultoría, es obtener mejor calidad de bases de datos. Para ello, se sugiere, implementar un sistema en la web de Previred en la que se obligue a los empleadores/as a actualizar los datos de contacto de las empresas cada cierto tiempo, lo que traería como efecto el poder contar con datos más fidedignos acerca de las empresas a intervenir.

## 11. ANEXOS

### 11.1. ANEXO 1: BIBLIOGRAFÍA

- Angrist, J. D., & Pischke, J. S. (2009). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton university press.
- Arocena, P. & Núñez, I. (2010). "An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management systems in SMEs," *International Small Business Journal*, 28 (4), 398–419.
- Bangdiwala, S. I. (2006). Evaluación de programas de intervención para la prevención de accidentes en ambientes laborales: consideraciones estadísticas. *Ciencia & Trabajo*, 8(19), 31-36.
- Brahm, F. & Singer, M. (2013). "Is more engaging safety training always better in reducing accidents? Evidence of self-selection from Chilean panel data," *Journal of Safety Research*, 47, 85 – 92.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American journal of public health*, 96(2), 315-324.
- Cagno, E., Micheli, G. & Perotti, S. (2011) "Identification of OHS-related factors and interactions among those and OHS performance in SMEs," *Safety Science*, 49 (2), 216 – 225.
- Chay, K. Y., McEwan, P. J., & Urquiola, M. (2005). The central role of noise in evaluating interventions that use test scores to rank schools. *American Economic Review*, 95(4), 1237-1258.
- García Rodríguez, Y., Castaño Collado, G., Oliver Hernández, C., & Ramírez Uclés, I. (2014). Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. Julio 2009.
- González, P., Salas, R., et al (2019). "Informe final: Evaluación de impacto de la campaña Mano a Mano, periodo 2013-2017,
- González, P. & Titelman, N. (2017). "El Desafío de la Seguridad en el Trabajo: Evaluación del Plan de Prevención del Instituto de Seguridad Laboral". Serie de Sistemas Públicos (N°13), Centro de Sistemas Públicos.
- Hasanzadeh, S., Esmaili, B., & Dodd, M. D. (2017). Measuring the impacts of safety knowledge on construction workers' attentional allocation and hazard detection using remote eye-tracking technology. *Journal of management in engineering*, 33(5), 04017024.
- Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial health*, 44(1), 6-12.
- Khanzode, V. V., Maiti, J., & Ray, P. K. (2012). Occupational injury and accident research: A comprehensive review. *Safety Science*, 50(5), 1355-1367.
- MacEachen, E., Kosny, A., Scott-Dixon, K., Facey, M., Chambers, L., Breslin, C., ... & Mahood, Q. (2010). Workplace health understandings and processes in small businesses: a systematic review of the qualitative literature. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(2), 180-198.
- Masi, D., & Cagno, E. (2015). Barriers to OHS interventions in small and medium-sized enterprises. *Safety science*, 71, 226-241.
- Messite, J. y Warshaw, L. (2012). Protección y promoción de la salud, en OIT (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo en la OIT.



- Singer, M., Matamala González, J. Á., & Rudolph, W. (2015). Evaluación de impacto de las intervenciones de prevención en clientes. *Ciencia & trabajo*, 17(53), 99-106.
- Sorensen, G., McLellan, D., Dennerlein, J. T., Pronk, N. P., Allen, J. D., Boden, L. I., ... & Wagner, G. R. (2013). Integration of health protection and health promotion: rationale, indicators, and metrics. *Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 55(12 0), S12.
- Stuart, E. A. (2010). Matching methods for causal inference: A review and a look forward. *Statistical science: a review journal of the Institute of Mathematical Statistics*, 25(1), 1.
- Vargas, M. (2015). Seguridad y salud en el trabajo en Chile diagnóstico y propuestas.
- 

## 11.2. ANEXO 2: PAUTAS DE ENTREVISTAS

---

### 11.2.1. Pautas de diseño

#### Instrumento a profesionales ISL

A continuación, se detalla el consentimiento informado, un breve contexto para el entrevistado, las dimensiones a indagar, con sus respectivas categorías y preguntas que se efectuarán en las entrevistas al grupo de funcionarios/as del ISL. Estas entrevistas incluirán a las siguientes personas:

- Jefe del Departamento de Prevención.
- Jefe de Prevención de la Dirección Regional de Coquimbo.
- Director Nacional del ISL.

Algunas de las preguntas finales son específicas para el Jefe del Departamento de Prevención, y el Jefe de Prevención de la Dirección Regional de Coquimbo.

#### Presentación de Consentimiento Informado

Muy [buenos días/buenas tardes]. Mi nombre es [nombre de quien entrevista] y me acompaña [nombre de acompañante]. [Soy/somos] profesionales que trabajamos para el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, y actualmente estamos trabajando en colaboración con el Instituto de Seguridad Laboral con el fin de “*evaluar el Programa de Asesoría Básica Preventiva en MIPES adheridas al ISL*”.

La participación en el estudio se presentará de forma anónima, y por tanto su identidad será protegida en los productos resultantes del estudio.

Estimamos que la duración de esta entrevista no debiese superar los 45-60 minutos.

- Dicho lo anterior, ¿usted está interesado/a en ser entrevistado/a para los fines ya descritos? Sí  
\_\_\_ NO \_\_\_

(Respuesta NO)

No hay problema, muchas gracias por su tiempo.

- ¿Es posible grabar esta entrevista? Sí \_\_\_ NO \_\_\_

Muchas gracias. A continuación, explicitamos un breve contexto, para luego pasar a una serie de preguntas. Por favor, antes de comenzar, siéntase en la libertad de realizar todas las consultas necesarias para aclarar cualquier duda y responder de manera adecuada.

*(Pausa para esperar consultas del entrevistado/a previa aplicación de preguntas)*

Contexto para el entrevistado:

El objetivo de la primera parte de este estudio es obtener información acerca de los principios y componentes que forman parte del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva para MIPES, y de las herramientas o métodos asociados. El año 2017 se efectuó una evaluación al programa la cual busca ser actualizada en este estudio, enfocándose principalmente en los cambios realizados a nivel de diseño en los últimos años y poniendo especial énfasis en los componentes remotos incorporados.

Se analizará si el diseño del programa, con los cambios implementados desde la evaluación anterior, permitiría alcanzar los resultados propuestos en la población objetivo.

Por ende, la idea tras esta entrevista es poder evaluar la pertinencia y efectividad del diseño del programa en la actualidad.

A continuación, le haré preguntas relacionadas **al diseño y funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva de enfermedades y accidentes laborales** para MIPES adheridas al ISL.

[Inicio de preguntas]

| Dimensión  | Categoría  | Preguntas   |
|--|--|---|
| Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva | Opinión general del Programa                                   | 1. ¿Qué le parece el diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva? ¿Considera usted que es un buen instrumento diagnóstico para la generación de líneas de acción en materia preventiva por parte de las unidades empleadoras? ¿Por qué?   |
|  | Sistematización de información                                 | 2. En el diseño del programa, ¿se ha tenido a la vista las interacciones que el Instituto debe establecer con otros servicios públicos (Dirección del Trabajo, la Seremi de Salud, FONASA, SII, etc.) para aumentar la efectividad de las intervenciones, en específico lo relacionado con el intercambio de información? |
|  | Sistematización de información                                 | 3. ¿A la hora de diseñar el Programa de Asesoría Básica Preventiva se ha pensado en incluir algún proceso que permita dar a conocer a las empresas que se encuentran afiliadas al ISL? ¿Y a nivel de coordinación de información se ha pensado en algún tipo de flujo que dé a conocer que la empresa se ha desafiado?    |
|  | Cambios recientes en el diseño                                 | 4. Desde que se inició el Programa Básico de Prevención de Enfermedades y Accidentes Laborales para MIPES, ¿Cuáles son los principales cambios que se han realizado en su diseño, y bajo qué supuestos? ¿Y desde 2017 a la fecha?   |
| Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva            | Participación de empleadores y trabajadores en la intervención | 5. ¿Cuál es el rol que juegan las empresas afiliadas al ISL y sus trabajadores en el diseño del plan de intervención para su organización con miras a aumentar su efectividad?  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | Asignación al programa  | 6. ¿Le parece que el algoritmo de priorización de empresas está efectivamente recogiendo las empresas que más necesitan intervención? ¿Cómo hacen las direcciones regionales para elegir qué empresas priorizadas intervenir?  |
|   | Participación de direcciones regionales en el Programa de Asesoría Básica Preventiva                              | 7. ¿Cuál es la injerencia de las direcciones regionales en el proceso de diseño e implementación del Programa de Asesoría Básica Preventiva?   |
| A continuación, le haré <b>preguntas relacionadas a las herramientas digitales y remotas incorporadas</b> al Programa de Asesoría Básica Preventiva           |   |  |
| Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva   | Funcionamiento Prevención en terreno sin papeles  | 8. ¿Cómo ha funcionado el proyecto prevención en terreno sin papeles, y en qué se diferencia del proceso de prevención sin esta modalidad? ¿Se logró la meta el 2021 de que todos los procesos Microsesat sean abordados bajo este sistema?  |
|   | Diseño e implementación Prevención a distancia y autoevaluación   | 9. Respecto a los elementos y herramientas de prevención a distancia y de autoevaluación que se han incorporado al programa de Asesoría Básica Preventiva, ¿en qué consisten y cómo ha sido su implementación? ¿Qué métodos se siguen aplicando de manera presencial y cuáles, de manera remota? ¿Cómo se determina la aplicación de una modalidad u otra? ¿Se logró la meta 2021 de 1.500 autoevaluaciones ejecutadas? (¿Por qué se logra o no se logra?) |
|   | Incidencia del teletrabajo de emergencia, en el plan de intervención  | 10. ¿Cómo han cambiado las dinámicas de teletrabajo -tanto a nivel de ISL como a nivel de las empresas- las líneas de acción del Programa de Intervención Básica?  |
|   | Teoría del cambio de <i>call center</i> y campus prevención   | 11. ¿Cuáles fueron los marcos orientadores (teóricos y metodológicos) tras la creación del <i>call center</i> y el Campus de Prevención? ¿Cuáles son los resultados esperados a partir de la implementación de estas plataformas?  |
| Propuesta de mejora al Programa de Asesoría Básica Preventiva   | Cambios al diseño   | 12. Si usted tuviese la posibilidad de introducir cambios en el diseño del modelo de prevención básica que desarrolla el ISL, ¿cuáles introduciría?  |
| A continuación, le haré <b>preguntas relacionadas a las capacitaciones efectuadas por el ISL</b>  |   |  |
| Funcionamiento capacitaciones   | Incentivo para capacitados  | 13. ¿Reciben los trabajadores algún incentivo para participar en las capacitaciones, como certificados de capacitación?  |
|   | Eficacia de las capacitaciones  | 14. ¿Considera usted que las capacitaciones son maneras efectivas de prevenir accidentes y enfermedades laborales? ¿por qué? En el caso de ser una respuesta afirmativa, ¿cuáles son los elementos centrales de una capacitación efectiva, y qué aspectos de estas pueden mejorarse?   |
|   | Propuesta de mejora para la intervención / Incidencia motivación del trabajador en efectividad de la intervención | 15. Además, de las capacitaciones, ¿Qué tipos de intervenciones institucionales y conductuales cree usted que pueden ser efectivas para la disminución de accidentes laborales y la prevención de enfermedades laborales? ¿Qué rol juega la motivación del trabajador en la efectividad de la intervención?  |
| <b>Solo para el Jefe/a del Departamento de Prevención:</b>  |   |  |
| A continuación, le haré preguntas relacionadas a la incorporación de propuestas de mejora en base a la evaluación realizada al Plan de Prevención ISL de 2017 |   |  |
| Propuestas de mejora en base a evaluación al programa de 2017   | Subreporte accidentes y consideración en el programa  | 16. En el estudio de 2017 se plantea que las empresas afiliadas al ISL tendían a sub reportar sus accidentes laborales para evitar el aumento en su tasa de cotización, en este sentido, ¿se ha  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | abordado de alguna manera esta problemática en los cambios realizados al diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva?   |
|  | Sistematización de la información de las empresas                     | 17. Una de las cosas a mejorar que se plantearon el 2017, era la calidad de la información que existía sobre las empresas, en este sentido, ¿cuáles son los sistemas de registro de la información de las empresas, y qué cambios han tenido desde 2017 a la fecha?                             |
|  | Análisis de la información de las empresas                            | 18. Hasta 2016 los diagnósticos de las empresas se digitalizaban sólo para fines de respaldo de la información, ¿existe hoy algún tipo de análisis que se haga con esta información, por ejemplo, identificación de problemas más frecuentes, y definición de las alternativas para abordarlos? |
| <b>Solo para el Jefe/a de Prevención de la Dirección Regional de Coquimbo:</b> |   |   |
| Incidencia Direcciones Regionales en Programa de Asesoría Básica Preventiva    | Interacción entre NC y Regional                                       | 19. ¿Cómo es la interacción entre el nivel central del ISL y las direcciones regionales, que desafíos tienen?   |
|  | Especificidad de capacitación para prevenicionistas regionales de ISL | 20. A nivel de capacitaciones para los prevenicionistas de las direcciones regionales de ISL, ¿se ha incorporado alguna clase de capacitación específica para ellos de acuerdo a los riesgos y necesidades propios de los rubros que deben atender?   |
|  | Propuesta de mejora desde Direcciones regionales                      | 21. Considerando las metas, lineamientos y recursos que emanan de nivel central hacia las direcciones regionales para desarrollar el Plan de Prevención Básica, ¿qué recomendaciones de mejora haría en este aspecto?   |

### Instrumento a profesional SUSESO

A continuación, se detallan las dimensiones a indagar, con sus respectivas categorías y preguntas que se efectuarán en la entrevista al funcionario de SUSESO. Esta entrevista fue realizada a un Profesional de la Unidad de Prevención de Riesgos y Vigilancia, previa autorización de su jefatura.

#### Presentación de Consentimiento Informado

Muy **[buenos días/buenas tardes]**. Mi nombre es **[nombre de quien entrevista]** y me acompaña **[nombre de acompañante]**. **[Soy/somos]** profesionales que trabajamos para el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, y actualmente estamos trabajando en colaboración con el Instituto de Seguridad Laboral con el fin de *“evaluar el Programa de Asesoría Básica Preventiva en MIPES adheridas al ISL”*.

La participación en el estudio se presentará de forma anónima, y por tanto su identidad será protegida en los productos resultantes del estudio.

Estimamos que la duración de esta entrevista no debiese superar los 60 minutos.

● **Dicho lo anterior, ¿usted está interesado/a en ser entrevistado/a para los fines ya descritos? Sí \_\_\_ NO \_\_\_**  
(Respuesta NO)

No hay problema, muchas gracias por su tiempo.

● **¿Es posible grabar esta entrevista? Sí \_\_\_ NO \_\_\_**

Muchas gracias. **A continuación, explicitaremos un breve contexto, para luego pasar a una serie de preguntas. Por favor, antes de comenzar, siéntase en la libertad de realizar todas las consultas necesarias para aclarar cualquier duda y responder de manera adecuada.**

*(Pausa para esperar consultas del entrevistado/a previa aplicación de preguntas)*

Contexto para el entrevistado/a:

El objetivo de la primera parte de este estudio es obtener información acerca de los principios y componentes que forman parte del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva para MIPES, y de las herramientas o métodos asociados. La idea es poder actualizar la evaluación al programa realizada el 2017, enfocándose principalmente en los cambios realizados a nivel de diseño en los últimos años y poniendo especial énfasis en los componentes remotos incorporados.

Se buscará analizar si el diseño del programa, con los cambios implementados desde la evaluación anterior, permitiría alcanzar los resultados propuestos en la población objetivo, en base a la teoría de respaldo y a su lógica causal.

En resumen, la idea tras esta entrevista es poder evaluar la pertinencia y efectividad del diseño del programa en la actualidad.

A continuación, le haré preguntas relacionadas **al diseño y funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva de enfermedades y accidentes laborales** para MIPES adheridas al ISL

| Dimensión  | Categoría  | Preguntas   |
|--|--|---|
| Visión general del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva   | Opinión sobre diseño Asesoría Básica                           | 1. ¿Qué percepción existe en el SUSESO acerca del diseño del Programa de Asesoría Básica Preventiva del ISL? ¿Considera usted que es un buen instrumento diagnóstico para la generación de líneas de acción en materia preventiva por parte de las unidades empleadoras? ¿Por qué?  |
|  | Sistematización de información                                 | 2. En el diseño del programa, ¿se ha tenido a la vista las interacciones que el Instituto debe establecer con otros servicios públicos (Dirección del Trabajo, la Seremi de Salud, FONASA, SII, etc.) para aumentar la efectividad de las intervenciones, en específico lo relacionado con el intercambio de información con la SUSESO? |
|  |  | 3. Existen antecedentes con respecto a que existe un desafío institucional con el subreporte de accidentes y enfermedades por parte de las empresas adheridas al ISL. A juicio de ustedes, ¿qué se puede hacer para disminuir este fenómeno?  |
|  | Sistematización de información                                 | 4. A diferencia de las mutualidades, en ISL muchas veces las empresas no tienen información de su afiliación. ¿Existe algún nivel de coordinación con SUSESO para enfrentar este desafío? ¿De qué manera piensan que ISL podría hacerlo?  |
| Funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva  | Cambios recientes en el diseño                                 | 5. Desde que se inició el programa básico de prevención de enfermedades y accidentes laborales para MIPES, ¿cómo evalúan desde SUSESO sus cambios desde 2017 a la fecha?  |
|  | Participación de empleadores y trabajadores en la intervención | 6. Desde SUSESO, ¿qué rol esperan que jueguen las empresas afiliadas al ISL y sus trabajadores en el diseño del plan de intervención? en el caso del ISL, ¿consideran que este rol se cumple?   |
| A continuación, le haré <b>preguntas relacionadas a las herramientas digitales y remotas incorporadas</b> al Programa de Asesoría Básica Preventiva. |  |   |
| Funcionamiento de las herramientas digitales y remotas incorporadas al   | Funcionamiento Prevención en terreno sin papeles               | 7. ¿Cómo evalúan el funcionamiento del proyecto prevención en terreno sin papeles, y en qué se diferencia del proceso de prevención sin esta modalidad?   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Programa de Asesoría Básica Preventiva  | Diseño e implementación Prevención a distancia y autoevaluación   | 8. ¿Cómo evalúan las herramientas de prevención a distancia y de autoevaluación que se han incorporado al programa de Asesoría Básica Preventiva? ¿Qué recomendarían o mejorarían?  |
|   | Incidencia del teletrabajo de emergencia, en el plan de intervención  | 9. ¿Qué percepción tienen con respecto a cómo han cambiado las dinámicas de teletrabajo en las empresas adheridas, las líneas de acción del Programa de Intervención Básica?  |
| Propuesta de mejora al Programa de Asesoría Básica Preventiva                                     | Cambios al diseño   | 10. Si usted tuviese la posibilidad de introducir cambios en el diseño del modelo de prevención básica que desarrolla el ISL, ¿cuáles introduciría?   |
| A continuación, le haré <b>preguntas relacionadas a las capacitaciones efectuadas por el ISL.</b> |   |   |
| Funcionamiento capacitaciones   | Eficacia de las capacitaciones  | 11. ¿Considera usted que las capacitaciones son maneras efectivas de prevenir accidentes y enfermedades laborales? ¿Por qué? En el caso de ser una respuesta afirmativa, ¿cuáles son los elementos centrales de una capacitación efectiva, y qué aspectos de estas pueden mejorarse?                        |
|   | Propuesta de mejora para la intervención / Incidencia motivación del trabajador en efectividad de la intervención | 12. Además, de las capacitaciones, ¿qué tipos de intervenciones institucionales y conductuales cree usted que pueden ser efectivas para la disminución de accidentes laborales y la prevención de enfermedades laborales? ¿Qué rol juega la motivación del trabajador en la efectividad de la intervención? |

### 11.2.2. Pautas de implementación y resultados

A continuación, se detalla el consentimiento informado, un breve contexto para el entrevistado, las dimensiones a indagar, con sus respectivas categorías y preguntas que se efectuarán en las entrevistas a los diferentes grupos de funcionarios y/o usuarios del ISL.

#### Presentación de Consentimiento Informado

Muy [buenos días/buenas tardes]. Mi nombre es [nombre de quien entrevista] y me acompaña [nombre de acompañante]. [Soy/somos] profesionales que trabajamos para el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile, y actualmente estamos trabajando en colaboración con el Instituto de Seguridad Laboral con el fin de “evaluar el Programa de Asesoría Básica Preventiva en MIPES adheridas al ISL”.

La participación en el estudio se presentará de forma anónima, y por tanto su identidad será protegida en los productos resultantes del estudio.

Estimamos que la duración de esta entrevista no debiese superar los 45-60 minutos.

- Dicho lo anterior, ¿usted está interesado/a en ser entrevistado/a para los fines ya descritos? Sí \_\_\_ NO \_\_\_

(Respuesta NO)

No hay problema, muchas gracias por su tiempo.

- ¿Es posible grabar esta entrevista? Sí \_\_\_ NO \_\_\_

Muchas gracias. A continuación, explicitamos un breve contexto, para luego pasar a una serie de preguntas. Por favor, antes de comenzar, siéntase en la libertad de realizar todas las consultas necesarias para aclarar cualquier duda y responder de manera adecuada.

*(Pausa para esperar consultas del entrevistado/a previa aplicación de preguntas)*

**Contexto para Directores Regionales, Encargados de Prevención y para grupos focales con expertos en prevención de las regiones seleccionadas:**

El objetivo de esta etapa del estudio es obtener información acerca de los procesos que forman parte del Programa de Asesoría Básica Preventiva para MIPES, así como las condiciones bajo las que se ejecuta.

El año 2017 se efectuó una evaluación al programa la cual busca ser actualizada en este estudio, enfocándose principalmente en los cambios realizados en la implementación y en las nuevas herramientas y metodologías incorporadas.

Se analizará si la **implementación** del programa, con los **cambios realizados** desde la evaluación anterior, permitiría alcanzar los resultados propuestos en la población objetivo.

Por ende, la idea tras esta entrevista es poder evaluar la pertinencia y efectividad práctica del programa.

A continuación, le haré preguntas relacionadas **al funcionamiento del Programa de Asesoría Básica Preventiva de enfermedades y accidentes laborales** para MIPES adheridas al ISL.

[Inicio de preguntas]

**Pauta Directores/as regionales y encargados de prevención:**

| Dimensión  | Categoría  | Preguntas   |
|--|--|---|
| Funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva | Asignación al programa                             | 1. ¿Considera que los mecanismos bajo los cuales una empresa puede ingresar al programa son adecuados para captar aquellas que más lo necesitan (autoevaluación web, medición integrada de riesgos, plan de asistencia al cumplimiento, etc.)?  |
|  | Calidad de la información y estrategias de llegada | 2. ¿Cómo es la calidad de la información de las bases de datos de las empresas a intervenir? ¿Qué estrategias se siguen hoy para llegar a las empresas?   |
|  | Resultados de la intervención                      | 3. ¿Cuáles son los riesgos más comunes en las empresas intervenidas? ¿Cuáles son las recomendaciones más comunes dadas a las empresas? A su juicio, ¿cuáles son las más útiles?<br>4. ¿Cuáles son los principales cambios que se observan en las empresas tras la intervención? En términos generales, ¿los cambios a realizar son similares o diferentes entre una empresa y otra?, ¿hay diferencias entre las micro y pequeñas empresas en este sentido?<br>5. ¿Qué factores considera que son más importantes para la efectividad de la intervención? (por ejemplo, recursos materiales, compromiso de los empleadores, buena coordinación, generación de un relato/mística de |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <p>compromiso, incorporación de los trabajadores en las diferentes etapas, etc.). ¿Qué factores dificultan la intervención?</p> <p>6. Tras las intervenciones realizadas en las MIPIMES de su región, ¿ha podido observar una reducción en los riesgos de accidentes y enfermedades laborales? <b>Si la respuesta es sí</b>, ¿cuáles son los riesgos y enfermedades que más se reducen tras la intervención?</p>   |
|   | Perfilamiento de resultados                       | <p>7. Sabemos que aún no existe un perfilamiento de los resultados que arroja el Programa de Asesoría Básica. Desde su perspectiva entonces, ¿cuál es el tipo de información que debiera sistematizarse para ello y cuáles son los elementos centrales que debiese incluir este perfilamiento? (recomendaciones más comunes, tipo de empresas con mayor cumplimiento, las principales dificultades que tienen las empresas para cumplir recomendaciones, entre otros).</p>   |
|   | Coherencia y pertinencia de etapas e instrumentos | <p>8. ¿Cómo evalúa en general y en particular las etapas que forman parte del proceso de intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva (Diagnóstico, Capacitación, y Verificación)? ¿Le parecen adecuadas?</p> <p>9. ¿De estas etapas, cuáles se hacen presenciales y cuáles se hacen de manera remota? ¿Para las presenciales, cuántas visitas son necesarias en promedio? ¿Le parecen suficientes?</p> <p>10. ¿Considera que el tiempo de duración de la intervención en la empresa es adecuado para todas las actividades que deben realizar?</p> |
| Funcionamiento de capacitaciones y protocolos de vigilancia | Tipo de capacitaciones                            | <p>11. ¿Cuáles son las principales temáticas que abordan las capacitaciones que deriva el ISL? ¿Cómo evalúa estas capacitaciones, le parecen adecuadas?</p>  |
|   | Eficacia de las capacitaciones                    | <p>12. ¿Considera que las capacitaciones (básicas) son maneras efectivas de prevenir accidentes laborales? ¿Por qué? ¿Cuáles son los elementos centrales que debería tener una capacitación efectiva? ¿Tiene alguna recomendación respecto a las capacitaciones?</p>   |
|   | Derivaciones a protocolos de vigilancia           | <p>13. ¿Quién realiza y cómo se llevan a cabo los protocolos de vigilancia? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?</p>   |
|   | Recursos materiales y humanos                     | <p>14. ¿Qué piensa de la cantidad de expertos en prevención con que cuenta su dirección regional, son suficientes? ¿Qué clase de insumos materiales se entregan a los expertos en prevención? ¿Son adecuados estos insumos?</p>  |
|   | Adecuación a la realidad regional y participación | <p>15. Respecto a las directrices y metas anuales que son dadas desde el nivel central, ¿considera que éstas se adecuan a su realidad regional? <b>Si la respuesta es negativa</b>, ¿cómo podrían adecuarse?</p>   |



|  |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
|  |                                  | 16. ¿Existe algún tipo de incidencia por parte de las direcciones regionales en esta temática?  |
| Lineamientos de nivel central  | Cumplimiento de metas            | 17. Uno de los hallazgos del estudio de 2017 fue que los incentivos asociados a las metas tensionaban la implementación del Plan de Intervención Básica (principalmente porque acotaba los tiempos que pueden dedicar a la intervención y obligaba a privilegiar cantidad sobre calidad), ¿esto ocurre hoy? <b>Si la respuesta es sí</b> , ¿por qué sigue ocurriendo? <b>Si la respuesta es no</b> , ¿cómo se solucionó?<br>18. Si se realiza más de una capacitación por empresa, ¿es considerado dentro del indicador que mide las metas a cumplir? ¿Qué estrategias se siguen en su región para el cumplimiento de las metas anuales? ¿Qué otras estrategias sugeriría incorporar? |
|  | Herramientas digitales y remotas | 19. ¿Cómo evalúa la implementación de las herramientas digitales y remotas (prevención en terreno sin papeles, auto evaluación web, <i>call center</i> , campus de prevención) incorporadas al Programa de Asesoría Básica Preventiva? ¿Cuáles han sido sus principales resultados? ¿Incorporaría otras herramientas digitales remotas al programa?   |
| Evaluación de la implementación Programa de Asesoría Básica Preventiva | Facilitadores / Obstaculizadores | 20. ¿Cuáles son los elementos que facilitan la efectividad del Programa de Asesoría Básica Preventiva y cuáles lo obstaculizan?   |
|  | Fortalezas y debilidades         | 21. ¿Qué fortalezas y debilidades presenta el Programa de Asesoría Básica Preventiva?   |
|  | Recomendaciones                  | 22. Si tuviese la posibilidad de introducir cambios en el modelo de prevención que desarrolla el ISL, ¿cuáles introduciría? Recomendaciones.  |

### Pauta Prevencionistas:

| Dimensión  | Categoría  | Preguntas  |
|--|--|--|
| Funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva | Etapas y tareas                                    | 1. En un plano práctico, ¿nos pueden contar cómo se organizan para las visitas a las empresas a intervenir? ¿Cuántas visitas realizan en promedio y qué tareas desarrollan en cada una de ellas? ¿El diagnóstico se hace siempre? ¿Capacitación, Verificación? ¿hay otras etapas? ¿Consideran que son suficientes visitas? ¿Qué actividades de intervención se siguen haciendo de manera presencial y cuáles de manera remota? |
|  | Calidad de la información y estrategias de llegada | 2. ¿Cómo es la calidad de la información de las bases de datos de las empresas a intervenir?<br>3. Dentro del listado de empresas priorizadas, ¿cuentan ustedes con el detalle de cuáles de ellas tuvieron accidentes en el último tiempo?, y si es así, ¿priorizan estas empresas por sobre otras a la hora de escoger cuáles visitar?  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>4. ¿Qué estrategias se siguen hoy para llegar a las empresas, y como es recibimiento por parte de las unidades empleadoras a intervenir (tanto de empleadores como trabajadores)?</p> <p>5. ¿Considera que hay otro tipo de estrategias para llegar a las empresas que se puedan incorporar?</p>   |
|   | Resultados de la intervención                                      | <p>6. ¿Cuáles son las problemáticas más comunes en las empresas intervenidas y las principales soluciones que deben implementar? ¿Cuáles son los principales cambios que se observan en las empresas tras la intervención (por ejemplo, mayor conocimiento de la normativa, tanto de empleadores como trabajadores, los trabajadores le exigen más a su empleador en materia de seguridad, los empleadores están más preocupados de la seguridad de sus trabajadores, los trabajadores están más preocupados de su propia seguridad y la de sus compañeros, etc.)?</p> <p>7. ¿Qué factores considera que son más importantes para la efectividad de la intervención? (por ejemplo, recursos materiales, compromiso de los empleadores, buena coordinación, generación de un relato/mística de compromiso, incorporación de los trabajadores en las diferentes etapas, etc.). ¿Qué factores dificultan la intervención?</p> <p>8. Tras las intervenciones realizadas en las MIPIMES de su región, ¿ha podido observar una reducción en los riesgos de accidentes y enfermedades laborales? <b>Si la respuesta es sí</b>, ¿cuáles son los riesgos y enfermedades que más se reducen tras la intervención?</p> |
| Funcionamiento de capacitaciones y protocolos de vigilancia | Tipo de capacitaciones y efectividad                               | <p>9. ¿Cuáles son las principales temáticas que abordan las capacitaciones que deriva el ISL, y consideran que son efectivas para solucionar las problemáticas de las empresas?</p> <p>10. ¿Evalúan de alguna manera a las empresas o los trabajadores tras la capacitación?</p> <p>11. ¿Tienen alguna recomendación respecto a las capacitaciones?</p>   |
|   | Derivaciones a protocolos de vigilancia                            | <p>12. ¿Quién realiza y cómo se llevan a cabo las derivaciones a protocolos de vigilancia? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?</p>   |
|   | Conocimientos expertos en prevención de las direcciones regionales | <p>13. ¿Qué tipo de inducciones recibieron cuando ingresaron a formar parte del Programa de Asesoría Básica Preventiva?</p> <p>14. ¿Cómo se capacitan en cuanto a protocolos de vigilancia y riesgos específicos de su región?</p>  |
| Evaluación de la implementación                             | Herramientas digitales y remotas                                   | <p>15. ¿Cómo evalúan la implementación de las herramientas digitales y remotas (prevención en terreno sin papeles, auto evaluación web, <i>call center</i>, campus de prevención) incorporadas al Programa de Asesoría</p>  |

|   |                          |  |
|---|--------------------------|--|
| Programa de Asesoría<br>Básica Preventiva |                          | Básica Preventiva, y cuáles han sido sus principales resultados?   |
|   | Fortalezas y debilidades | 16. ¿Incorporarían otras herramientas?<br>17. ¿Qué fortalezas y debilidades presenta el Programa de Asesoría Básica Preventiva?  |
|   | Recomendaciones          | 18. ¿Qué tipos de intervenciones organizacionales creen ustedes que pueden ser efectivas para la disminución de accidentes laborales y la prevención de enfermedades laborales? Y si tuviesen la posibilidad de introducir cambios en el modelo de prevención que desarrolla el ISL, ¿cuáles introducirían? Recomendaciones. |

### Pauta Usuarios: Empleadores/as

| Dimensión  | Categoría                                  | Preguntas   |
|--|--|---|
| Relación y contacto con el ISL   | Conocimiento del ISL e ingreso al Programa | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo se enteró que su empresa estaba afiliada al ISL?</li> <li>2. ¿Cómo fue el primer contacto con el ISL y cómo ingresó su empresa al Programa de Asesoría Básica Preventiva del ISL (autoevaluación web, plan de asistencia al cumplimiento, contacto del ISL por características de riesgo, infracción, otro)?</li> </ol>   |
| Funcionamiento de la intervención en el Programa de Asesoría Básica Preventiva | Riesgos particulares                       | 3. ¿Cuáles son los principales riesgos de accidentes y enfermedades laborales en su empresa?  |
|  | Etapas de la intervención en la empresa    | 4. Relátenos, ¿cómo fue la primera visita del experto en prevención para realizar el diagnóstico (que hacía el experto en prevención, en que elementos se fijaba)? ¿Cuántas visitas se realizaron en total y en que consistían cada una de ellas (Diagnóstico, Capacitación, Verificación)?   |
|  | Implementación de recomendaciones          | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Qué tipo de recomendaciones le dio el experto en prevención tras el diagnóstico? ¿Cómo fue el proceso de implementar estas recomendaciones?</li> <li>6. ¿Cuánto tiempo les tomó?, ¿Acordaron un plazo de cumplimiento con el experto en prevención, y le pareció adecuado este plazo?</li> <li>7. ¿Pudo implementar todas las recomendaciones que le sugirieron, cuáles fueron las más fáciles y difíciles de implementar y por qué?</li> <li>8. ¿En qué formato se entregaron dichas recomendaciones, y le entregaron algún tipo de recurso material?</li> <li>9. ¿Se derivó a su empresa a algún protocolo de vigilancia (ruido, sílice, plaguicidas, psicosocial, musculoesquelético)?</li> </ol> |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | Opinión de recomendaciones   | <p>10. ¿Qué opinión tiene sobre las recomendaciones que le entregó el experto en prevención? ¿Las recomendaciones fueron adecuadas para la realidad de la empresa? ¿Se entregaron de forma clara y práctica?</p> <p>11. ¿Qué elementos o herramientas le gustaría que el ISL le entregara adicionalmente para aplicar dichas recomendaciones?</p>   |
| Funcionamiento Capacitaciones                         | Tipo de capacitaciones   | 12. ¿A qué tipo de capacitaciones asistieron los trabajadores de su empresa? ¿Cuáles son las temáticas que abordaron estas capacitaciones? ¿Le parecieron adecuadas para la realidad de su empresa y sus trabajadores?  |
|   | Asistencia y disposición en las capacitaciones                         | 13. ¿Quiénes asistían a estas capacitaciones? ¿Cómo era la disposición y participación de sus trabajadores frente a las capacitaciones realizadas?  |
| Resultados de la intervención                         | Principales cambios observables  | <p>14. A partir de la intervención realizada por el ISL en su empresa, ¿cuáles son los principales cambios que se han llevado a cabo en su empresa (por ejemplo, higiene, señalética o protocolos, infraestructura, organizacional, mantenimiento maquinaria, procesos de producción, medidas de autocuidado, etc.)?</p> <p>15. ¿Cuáles son los principales cambios que ha podido observar en sus trabajadores (cambios culturales y en prácticas cotidianas de sus trabajadores)?</p>                                  |
|   | Resultados y percepción de seguridad                                   | <p>Tras la intervención realizada por el ISL:</p> <p>16. ¿Siente que su lugar de trabajo se ha vuelto más seguro?</p> <p>17. Objetivamente, ¿han disminuido en su empresa los accidentes y enfermedades laborales?</p> <p>18. ¿Cuentan hoy con un protocolo claro sobre prescripciones ante determinados riesgos como resultado de la intervención? ¿Cómo cuáles?</p> <p>19. ¿Siente que sabe más sobre normativa, prevención y está más preparado para prevenir accidentes y enfermedades laborales en su empresa?</p> |
| Evaluación de la intervención                         | Evaluación capacitación y asesoría técnica                             | 20. ¿Qué opinión tiene sobre la capacitación y asesoría técnica que les brindaron?  |
|   | Evaluación conocimientos del experto en prevención                     | 21. ¿Cuál es su opinión respecto al conocimiento técnico del experto en prevención del ISL que lo visitó, se ajustaba a las características de su rubro?  |
| Funcionamiento herramientas digitales y remotas       | Conocimiento, uso y evaluación de las herramientas digitales y remotas | 22. ¿Conoce las herramientas digitales con que cuenta el ISL (auto evaluación web, call center, campus de prevención)? ¿Cuáles ha utilizado y cuál es su opinión al respecto?   |
| Evaluación del Programa de Asesoría Básica Preventiva | Recomendaciones  | 23. ¿Qué recomendaciones y/o sugerencias realizaría usted como usuario para incorporar en el Programa de Asesoría Básica del ISL?   |

**Pauta Usuarios: Trabajadores/as**

|   |  |  |
|---|--|--|
| Funcionamiento Capacitaciones                                   | Tipo de capacitaciones y participación | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿A qué tipo de capacitaciones realizadas por el ISL en su empresa ha asistido? ¿Cuáles son las temáticas que abordaron estas capacitaciones? ¿Cómo evalúa estas capacitaciones?</li> <li>2. ¿De qué forma participaba usted y sus compañeros en la capacitación?</li> </ol>  |
| Resultados de la intervención                                   | Principales cambios observables        | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. A partir de la intervención realizada por el ISL en su empresa, ¿Cuáles son los principales cambios que se han realizado en la empresa (higiene, señalética o protocolos, infraestructura, organizacional, mantenimiento maquinaria, procesos de producción, etc.)?</li> <li>4. ¿Cuáles son los principales cambios que ha podido observar en usted y sus compañeros de trabajo (uso de app, mayor autocuidado y cuidado grupal, etc.)?</li> </ol>   |
|   | Resultados y percepción de seguridad   | <p>Tras la intervención realizada por el ISL en la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Siente que su lugar de trabajo se ha vuelto más seguro?</li> <li>6. Objetivamente, ¿han disminuido en su empresa los accidentes y enfermedades laborales?</li> <li>7. ¿Cuentan hoy con un protocolo claro de qué hacer ante determinados riesgos? ¿Cómo cuáles?</li> <li>8. ¿Siente que sabe más sobre normativa, prevención y está más preparado para prevenir accidentes y enfermedades laborales en su empresa?</li> </ol> |
| Mejoras en la prevención de enfermedades y accidentes laborales | Recomendaciones                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Si tuviese la oportunidad de hacer algún tipo de recomendación respecto a cómo mejorar la prevención de enfermedades y accidentes laborales en la empresa, ¿qué sugeriría?</li> </ol>  |

### 11.3. ANEXO 3: ENCUESTA DE TRATADOS Y CONTROL

Inicio del bloque: Inicio

---

Q2 Nombre del encuestador

○ \_\_\_\_\_

Fin del bloque: Inicio

---

Inicio del bloque: Bloque 2: TRATADAS

Q89 Tipo de encuesta

- Tratadas (1)
- Control (2)

**Saltar a: Fin del bloque Si Tipo de encuesta = Control**

Q1            Tratados            (NOTA:            SALUDO            EMPRESAS            TRATADAS)

Estimado/a \_\_\_\_\_ empleador/a,  
Mi nombre es \_\_\_\_\_ y llamo desde la Universidad de Chile, de parte del Instituto de Seguridad Laboral, ISL. El objetivo de esta llamada es realizarle algunas preguntas sobre las actividades de prevención realizadas por esta entidad en su empresa. Esto con el fin de generar recomendaciones para que el ISL pueda brindar un mejor servicio. Toda la información que nos entregue será confidencial y la encuesta no debería tomar más de 30 minutos.

¿Estaría dispuesto(a) a participar de la encuesta?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q3 Si (NOTA: SALUDO EMPRESAS TRATADAS) Estimado/a empleador/a, Mi nombre es \_\_\_\_\_ y llamo desde l... = Sí**

Q82 Comentarios generales sobre la encuesta cuando encuestador decide no continuar (No preguntar; espacio para el encuestador):

\_\_\_\_\_

**Saltar a: Fin de encuesta Si Condición: Comentarios generales sobre... Es visible. Saltar a: Fin de encuesta.**

Q3 RUT del encuestado (no se pregunta, se ingresa directamente de la base. Ingresar con puntos y guión)

\_\_\_\_\_

Q78 ¿Es  $\{Q3/ChoiceTextEntryValue\}$  el RUT correcto de la empresa?  
(Verificar antes de avanzar)

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q12 Si ¿Es  $\{q://QID3/ChoiceTextEntryValue\}$  el RUT correcto de la empresa (Verificar antes de avanzar) = Sí**

Q79 RUT del encuestado (no se pregunta, se ingresa directamente de la base)

---

Q12 ¿Cuánto tiempo de existencia lleva su empresa?

- 1. Menos de tres meses (1)
- 2. Entre tres meses y seis meses (2)
- 3. Entre seis meses y nueve meses (3)
- 4. Entre nueve meses y un año (4)
- 5. Entre un año y tres años (5)
- 6. Entre tres años y cinco años (6)
- 7. Más de cinco años (7)
- 88. No sabe (8)
- 99. No responde (9)

Q13 ¿Cuántas personas trabajan en total en su empresa actualmente?

- 1. Solo 1 persona (el entrevistado) (1)
- 2. De 2 a 5 personas (2)
- 3. De 6 a 10 personas (3)
- 4. De 11 a 49 personas (4)
- 5. De 50 a 199 personas (5)
- 6. 200 o más personas (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)

Q14 ¿Cuántos trabajadores hombres hay en su empresa?

- 1. Solo 1 hombre (el entrevistado) (1)
- 2. De 2 a 5 hombres (2)
- 3. De 6 a 10 hombres (3)
- 4. De 11 a 49 hombres (4)
- 5. De 50 a 199 hombres (5)
- 6. 200 o más hombres (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)

Q15 ¿Cuántas trabajadoras mujeres hay en su empresa?

- 1. Solo 1 mujer (la entrevistada) (1)
- 2. De 2 a 5 mujeres (2)
- 3. De 6 a 10 mujeres (3)
- 4. De 11 a 49 mujeres (4)
- 5. De 50 a 199 mujeres (5)
- 6. 200 o más mujeres (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)



Q16 ¿Cuál es el nivel mínimo de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q17 ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q19 ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q23 Si ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)? = No**

Q20 ¿Qué tipo(s) de accidente(s) fue(ron)?

- 1. Accidente en el lugar de trabajo (1)
- 2. Accidente de trayecto al lugar de trabajo (2)
- 3. Ambos (3)

Q21 ¿El (los) accidente(s) ocurrió (ocurrieron) después de la visita del prevencionista de ISL?

- Sí (1)
- No (2)

Q22 ¿Los contenidos que el prevencionista le informó fueron útiles para detectar y dar aviso del (los) accidente(s)?

- Sí (1)
- No (2)

Q23 ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q26 Si ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)? = No**

Q24 ¿La(s) licencia(s) por enfermedad(es) laboral(es) ocurrió (ocurrieron) después de la visita del prevencionista de ISL?

- Sí (1)
- No (2)

Q25 ¿Los contenidos que el prevencionista le informó fueron útiles para detectar y dar aviso de la(s) enfermedad(es) laboral(es)?

- Sí (1)
- No (2)

Q26 ¿Su empresa cuenta con un prevencionista de riesgo interno?

- Sí (1)
- No (2)

Q27 ¿Sabía usted que estaba afiliado al ISL antes de que los visitará el prevencionista?

- Sí (1)
- No (2)

Q28 Ahora le leeré algunas afirmaciones sobre la visita que realizó el prevencionista para que me entregue su opinión respecto a cuan de acuerdo o desacuerdo esta con cada afirmación. Recuerde que no hay respuesta correctas o incorrectas, solo nos interesa conocer su percepción sobre estas afirmaciones.

Q30 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó tenía mucho conocimiento sobre enfermedades laborales y su prevención”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q31 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó se comunicaba de forma clara y comprensible”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q32 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó fue capaz de motivar cambios en la forma en que los trabajadores/as se comportan sobre accidentes, enfermedades laborales y su prevención”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q33 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Al momento de fundación de mi empresa, conocía todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q34 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Hoy conozco todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q35 ¿El prevencionista que le visitó realizó un diagnóstico relleno un formulario en el que se evaluaban aspectos de seguridad e higiene en la empresa?

- Sí (1)
- No (2)

Q36 ¿Cuántas capacitaciones realizó el prevencionista?

- 0 (1)
- 1 (2)
- 2 (3)
- 3 (4)
- Más de 3 (5)

**Saltar a: Q43 Si ¿Cuántas capacitaciones realizó el prevencionista? = 0**

Q37 Del 1 al 5, ¿qué nota le pondría a las capacitaciones que recibió?

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)

Q42 ¿Cambió(arón) la(s) capacitación(es) la forma en que se comportan los trabajadores/as de su empresa respecto a la Seguridad y Salud?

- Sí (1)
- No (2)

Q43 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas de orden y limpieza en el lugar de trabajo? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q44 ¿Y las medidas de infraestructura adecuada para prevenir accidentes en el trabajo y proteger en caso de ocurrir? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q45 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas a infraestructura adecuada para asegurar higiene en el trabajo? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q46 ¿Y las medidas relacionadas con elementos de protección personal y su uso adecuado? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q47 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con señalética y protocolos o instructivos para emergencias? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q48 ¿Y las medidas relacionadas con control y mantenimiento de maquinaria? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q49 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con cambios en los procedimientos de producción? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q73 ¿Usted implementó todas las medidas prescritas por el prevencionista ISL en el lugar de trabajo?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q52 Si ¿Usted implementó todas las medidas prescritas por el prevencionista ISL en el lugar de trabajo? = Sí**

Q57 ¿Por qué no implementó una o más de las medidas prescritas en el lugar de trabajo? Respuesta Múltiple.  
No leer alternativas

- 1. Alto costo (1)
- 2. Falta de acceso a financiamiento (2)
- 3. Faltó tiempo (3)
- 4. No es una medida importante (4)
- 5. La medida no se explicó de forma clara (5)
- 6. Otro. Especifique (6) \_\_\_\_\_



Q52 Del 1 al 5, ¿qué nota le pondría a las prescripciones que recibió?

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)

Q53 ¿Fue de nuevo un prevencionista ISL a revisar si cumplió con las prescripciones de efectuadas a su empresa?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q56 Si ¿Fue de nuevo un prevencionista ISL a revisar si cumplió con las prescripciones de efectuadas a ... = No**

Q54 ¿Cuántas veces fue un prevencionista ISL a revisar si cumplió las prescripciones efectuadas a su empresa?

- 1. Una (1)
- 2. Dos (2)
- 3. Tres (3)
- 4. Cuatro o más (4)

Q55 ¿Después de cuánto tiempo se realizó la primera visita de verificación de cumplimiento de las medidas prescritas?

- 1. Menos de una semana (1)
- 2. Entre una semana y un mes (2)
- 3. Entre un mes y tres meses (3)
- 4. Más de tres meses (4)

Q56 ¿Cada cuánto tiempo piensa usted debería ir un prevencionista ISL a revisar si se cumplieron las prescripciones efectuadas a su empresa?

- 1. Una vez al mes (1)
- 2. Cada dos meses (2)
- 3. Cada tres meses (3)
- 4. Dos veces al año (4)
- 5. Una vez al año (5)
- 6. Dejar de ir una vez que se cumplen las prescripciones (6)
- 

Q58 ¿Su empresa fue derivada a algún programa de vigilancia (ruido, sílice, plaguicidas, psicosocial, musculoesquelético)?

- Sí (1)
- No (2)

Q60 Ahora le leeré algunas afirmaciones sobre el impacto de la visita en su empresa para que me entregue su opinión respecto a cuan de acuerdo o desacuerdo esta con cada afirmación. Recuerde que no hay respuesta correctas o incorrectas, solo nos interesa conocer su percepción sobre estas afirmaciones.

Q61 ¿La visita generó un cambio cultural en su empresa de mayor conciencia por la seguridad?

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q62 ¿La visita generó que los/as trabajadores/as tengan mayores conocimientos sobre prevención?

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q64 La visita generó que los/as trabajadores/as tengan mayores conocimientos sobre el ISL y los beneficios a los que pueden acceder?

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q65 Luego de la visita, ¿hay menos riesgos de que ocurra un accidente en su empresa?

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q66 Luego de la visita, ¿hay menos riesgos de que se desarrolle una enfermedad laboral en su empresa?

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q67 Para ir finalizando, ahora le leeré algunas preguntas respecto a la evaluación de riesgo.

Q68 Indique cuál de las siguientes expresiones es incorrecta. Leer alternativas

- 1. La evaluación de riesgos es una actividad básica para poder prevenir daños de una forma eficiente en una empresa (1)
- 2. La evaluación de riesgos “no se trata de un fin en sí mismo”, sino que debe ser un medio para llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva. (2)
- 3. Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos (3)

Q69 Una actividad que tenga como posible riesgo una amputación, habría que calificarla como de riesgo. Leer alternativas

- 1. Leve (1)
- 2. Dañino (2)
- 3. Extremadamente dañino (3)

Q70 Si en una empresa existe ya una evaluación inicial de riesgos y se introduce un equipo de trabajo nuevo ¿es necesario volver a realizar, total o parcialmente, la evaluación de riesgos? Leer alternativas

- 1. No, únicamente es obligatoria la realización de una evaluación inicial de riesgos y después se comparte la información. (1)
- 2. Sí, se deben identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes (2)

Q71 En cualquier empresa, los riesgos que hay que evaluar son: Leer alternativas

- 1. Todos (1)
- 2. Únicamente los riesgos graves (2)
- 3. Los riesgos que no se puedan evitar (3)

Q72 En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría? Leer alternativas

- 1. \$500.000 (1)
- 2. Una probabilidad de 50% de ganar \$1.000.000 (2)
- 3. Una probabilidad de 25% de ganar \$5.000.000 (3)

Q158 Para finalizar, y para efectos de caracterizar esta encuesta, le realizaré algunas preguntas sobre usted:

Q4 ¿Cuántos años tiene? Anotar la edad en años cumplidos. (Ingresar edad en número de años)

---

Q5 ¿Cuál es su sexo?

- 1. Masculino (1)
- 2. Femenino (2)
- 99. Prefiero no contestar (3)

Q7 ¿Cuál es su nacionalidad?

- 1. Chileno/a (1)
- 2. Otra. Especificar (2) \_\_\_\_\_

Q8 ¿Cuál es su nivel educacional formal?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q10 ¿Hace cuánto tiempo es empleador/a de esta empresa? (Ingresar respuesta en número de años)

---

Q81 La encuesta ha finalizado ¡Muchas gracias por su participación en la encuesta!

(Nota: siguiente página es para comentarios del encuestador)

Q74 Comentarios generales sobre la encuesta (No preguntar; espacio para el encuestador):

---

**Saltar a: Fin de encuesta Si Condición: Comentarios generales sobre... Es visible. Saltar a: Fin de encuesta.**

Fin del bloque: Bloque 2: TRATADAS

---

Inicio del bloque: Bloque 2B: CONTROL

Q91 (NOTA: SALUDO EMPRESAS DE CONTROL)

Estimado/a \_\_\_\_\_ empleador/a,  
Mi nombre es \_\_\_\_\_ y llamo desde la Universidad de Chile, de parte del Instituto de Seguridad Laboral, ISL. El objetivo de esta llamada es realizarle algunas preguntas sobre su empresa. Esto con el fin de generar recomendaciones para que el ISL pueda brindar un mejor servicio. Toda la información que nos entregue será confidencial y la encuesta no debería tomar más de 20 minutos.

¿Estaría dispuesto(a) a participar de la encuesta?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q93 Si (NOTA: SALUDO EMPRESAS DE CONTROL) Estimado/a empleador/a, Mi nombre es \_\_\_\_\_ y llamo desde... = Sí**

Q92 Comentarios generales sobre la encuesta cuando encuestador decide no continuar (No preguntar; espacio para el encuestador):

\_\_\_\_\_

**Saltar a: Fin de encuesta Si Condición: Comentarios generales sobre... Es visible. Saltar a: Fin de encuesta.**

Q93 RUT del encuestado (no se pregunta, se ingresa directamente de la base. Ingresar con puntos y guión)

\_\_\_\_\_

Q94 ¿Es  $\{Q93/ChoiceTextEntryValue\}$  el RUT correcto de la empresa (Verificar antes de avanzar)

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q96 Si ¿Es  $\{q://QID93/ChoiceTextEntryValue\}$  el RUT correcto de la empresa (Verificar antes de avanzar) = Sí**

Q95 RUT del encuestado (no se pregunta, se ingresa directamente de la base)

---

Q96 ¿Cuánto tiempo de existencia lleva su empresa?

- 1. Menos de tres meses (1)
- 2. Entre tres meses y seis meses (2)
- 3. Entre seis meses y nueve meses (3)
- 4. Entre nueve meses y un año (4)
- 5. Entre un año y tres años (5)
- 6. Entre tres años y cinco años (6)
- 7. Más de cinco años (7)
- 88. No sabe (8)
- 99. No responde (9)

Q97 ¿Cuántas personas trabajan en total en su empresa actualmente?

- 1. Solo 1 persona (el entrevistado) (1)
- 2. De 2 a 5 personas (2)
- 3. De 6 a 10 personas (3)
- 4. De 11 a 49 personas (4)
- 5. De 50 a 199 personas (5)
- 6. 200 o más personas (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)



Q98 ¿Cuántos trabajadores hombres hay en su empresa?

- 1. Solo 1 hombre (el entrevistado) (1)
- 2. De 2 a 5 hombres (2)
- 3. De 6 a 10 hombres (3)
- 4. De 11 a 49 hombres (4)
- 5. De 50 a 199 hombres (5)
- 6. 200 o más hombres (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)

Q99 ¿Cuántas trabajadoras mujeres hay en su empresa?

- 1. Solo 1 mujer (la entrevistada) (1)
- 2. De 2 a 5 mujeres (2)
- 3. De 6 a 10 mujeres (3)
- 4. De 11 a 49 mujeres (4)
- 5. De 50 a 199 mujeres (5)
- 6. 200 o más mujeres (6)
- 88. No sabe (7)
- 99. No responde (8)

Q100 ¿Cuál es el nivel mínimo de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q101 ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q102 ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q106 Si ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)? = No**

Q103 ¿Qué tipo(s) de accidente(s) fue(ron)?

- 1. Accidente en el lugar de trabajo (1)
- 2. Accidente de trayecto al lugar de trabajo (2)
- 3. Ambos (3)

Q106 ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

- Sí (1)
- No (2)

**Saltar a: Q109 Si ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)? = No**

Q109 ¿Su empresa cuenta con un prevencionista de riesgo interno?

- Sí (1)
- No (2)

Q110 ¿Sabía usted que estaba afiliado al ISL antes de esta llamada?

- Sí (1)
- No (2)

Q156 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Al momento de fundación de mi empresa, conocía todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q157 ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Hoy conozco todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo”. Leer alternativas

- 1. Muy en desacuerdo (1)
- 2. En desacuerdo (2)
- 3. Neutro (3)
- 4. De acuerdo (4)
- 5. Muy de acuerdo (5)

Q121 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas de orden y limpieza en el lugar de trabajo? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q122 ¿Y las medidas de infraestructura adecuada para prevenir accidentes en el trabajo y proteger en caso de ocurrir? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q123 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas a infraestructura adecuada para asegurar higiene en el trabajo? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q124 ¿Y las medidas relacionadas con elementos de protección personal y su uso adecuado? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q125 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con señalética y protocolos o instructivos para emergencias? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q126 ¿Y las medidas relacionadas con control y mantenimiento de maquinaria? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q127 ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con cambios en los procedimientos de producción? Leer alternativas

- 1. Nada importante (1)
- 2. Poco importante (2)
- 3. Algo importante (3)
- 4. Importante (4)
- 5. Muy importante (5)

Q142 Para ir finalizando, ahora le leeré algunas preguntas respecto a la evaluación de riesgo.

Q143 Indique cuál de las siguientes expresiones es incorrecta. Leer alternativas

- 1. La evaluación de riesgos es una actividad básica para poder prevenir daños de una forma eficiente en una empresa (1)
- 2. La evaluación de riesgos “no se trata de un fin en sí mismo”, sino que debe ser un medio para llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva. (2)
- 3. Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos (3)

Q144 Una actividad que tenga como posible riesgo una amputación, habría que calificarla como de riesgo. Leer alternativas

- 1. Leve (1)
- 2. Dañino (2)
- 3. Extremadamente dañino (3)

Q145 Si en una empresa existe ya una evaluación inicial de riesgos y se introduce un equipo de trabajo nuevo ¿es necesario volver a realizar, total o parcialmente, la evaluación de riesgos? Leer alternativas

- 1. No, únicamente es obligatoria la realización de una evaluación inicial de riesgos y después se comparte la información. (1)
- 2. Sí, se deben identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes (2)

Q146 En cualquier empresa, los riesgos que hay que evaluar son: Leer alternativas

- 1. Todos (1)
- 2. Únicamente los riesgos graves (2)
- 3. Los riesgos que no se puedan evitar (3)

Q147 En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría? Leer alternativas

- 1. \$500.000 (1)
- 2. Una probabilidad de 50% de ganar \$1.000.000 (2)
- 3. Una probabilidad de 25% de ganar \$5.000.000 (3)

Q155 Para finalizar, y para efectos de caracterizar esta encuesta, le realizaré algunas preguntas sobre usted:

Q148 ¿Cuántos años tiene? Anotar la edad en años cumplidos. (Ingresar edad en número de años)

---

Q149 ¿Cuál es su sexo?

- 1. Masculino (1)
- 2. Femenino (2)
- 99. Prefiero no contestar (3)

Q150 ¿Cuál es su nacionalidad?

- 1. Chileno/a (1)
- 2. Otra. Especificar (2) \_\_\_\_\_



Q151 ¿Cuál es su nivel educacional formal?

- 1. Educación básica incompleta (1)
- 2. Educación básica completa (2)
- 3. Educación media incompleta (3)
- 4. Educación media completa (4)
- 5. Educación superior técnica incompleta (5)
- 6. Educación superior técnica completa (6)
- 7. Educación universitaria incompleta (7)
- 8. Educación universitaria completa (8)
- 9. Postgrado incompleto (9)
- 10. Postgrado completo (10)
- 88. No sabe (11)
- 99. No responde (12)

Q152 ¿Hace cuánto tiempo es empleador/a de esta empresa? (Ingresar respuesta en número de años)

---

Q153 La encuesta ha finalizado ¡Muchas gracias por su participación en la encuesta!

(Nota: siguiente página es para comentarios del encuestador)

Q154 Comentarios generales sobre la encuesta (No preguntar; espacio para el encuestador):

---

**Fin del bloque: Bloque 2B: CONTROL**

## 11.4. ANEXO 4: RESULTADOS ENCUESTA DE TRATADOS Y CONTROL

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas de cada una de las preguntas que se realizaron a grupos de tratados y control.

### Resultados del grupo de tratamiento

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas de cada una de las preguntas que se le hicieron al grupo de tratados.

#### Q13 - ¿Cuántas personas trabajan en total en su empresa actualmente?

| # | Respuesta                        | %      | Recuento |
|---|----------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 persona (el entrevistado) | 7.73%  | 28       |
| 2 | De 2 a 5 personas                | 41.16% | 149      |
| 3 | De 6 a 10 personas               | 29.28% | 106      |
| 4 | De 11 a 49 personas              | 18.23% | 66       |
| 5 | De 50 a 199 personas             | 1.66%  | 6        |
| 6 | 200 o más personas               | 0.55%  | 2        |
| 7 | No sabe                          | 0.83%  | 3        |
| 8 | No responde                      | 0.55%  | 2        |
|   | Total                            | 100%   | 362      |

#### Q14 - ¿Cuántos trabajadores/as hombres hay en su empresa?

| # | Respuesta                       | %      | Recuento |
|---|---------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 hombre (el entrevistado) | 13.77% | 50       |
| 2 | De 2 a 5 hombres                | 45.73% | 166      |
| 3 | De 6 a 10 hombres               | 19.01% | 69       |
| 4 | De 11 a 49 hombres              | 12.12% | 44       |
| 5 | De 50 a 199 hombres             | 1.65%  | 6        |
| 6 | 200 o más hombres               | 0.00%  | 0        |
| 7 | No sabe                         | 1.10%  | 4        |



|   |             |       |     |
|---|-------------|-------|-----|
| 8 | No responde | 6.61% | 24  |
|   | Total       | 100%  | 363 |

Q15 - ¿Cuántas trabajadoras mujeres hay en su empresa?

| # | Respuesta                      | %      | Recuento |
|---|--------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 mujer (la entrevistada) | 20.81% | 72       |
| 2 | De 2 a 5 mujeres               | 39.31% | 136      |
| 3 | De 6 a 10 mujeres              | 6.65%  | 23       |
| 4 | De 11 a 49 mujeres             | 5.20%  | 18       |
| 5 | De 50 a 199 mujeres            | 0.29%  | 1        |
| 6 | 200 o más mujeres              | 0.00%  | 0        |
| 7 | No sabe                        | 2.02%  | 7        |
| 8 | No responde                    | 25.72% | 89       |
|   | Total                          | 100%   | 346      |

Q16 - ¿Cuál es el nivel mínimo de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

| #  | Respuesta                             | %      | Recuento |
|----|---------------------------------------|--------|----------|
| 1  | Educación básica incompleta           | 3.04%  | 11       |
| 2  | Educación básica completa             | 13.26% | 48       |
| 3  | Educación media incompleta            | 5.25%  | 19       |
| 4  | Educación media completa              | 60.50% | 219      |
| 5  | Educación superior técnica incompleta | 0.83%  | 3        |
| 6  | Educación superior técnica completa   | 6.35%  | 23       |
| 7  | Educación universitaria incompleta    | 0.55%  | 2        |
| 8  | Educación universitaria completa      | 4.70%  | 17       |
| 9  | Postgrado incompleto                  | 0.00%  | 0        |
| 10 | Postgrado completo                    | 0.00%  | 0        |
| 11 | No sabe                               | 3.04%  | 11       |



|    |             |       |     |
|----|-------------|-------|-----|
| 12 | No responde | 2.49% | 9   |
|    | Total       | 100%  | 362 |

Q17 - ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

| #  | Respuesta                             | %      | Recuento |
|----|---------------------------------------|--------|----------|
| 1  | Educación básica incompleta           | 0.00%  | 0        |
| 2  | Educación básica completa             | 0.55%  | 2        |
| 3  | Educación media incompleta            | 0.83%  | 3        |
| 4  | Educación media completa              | 26.80% | 97       |
| 5  | Educación superior técnica incompleta | 2.21%  | 8        |
| 6  | Educación superior técnica completa   | 18.51% | 67       |
| 7  | Educación universitaria incompleta    | 3.87%  | 14       |
| 8  | Educación universitaria completa      | 37.29% | 135      |
| 9  | Postgrado incompleto                  | 0.00%  | 0        |
| 10 | Postgrado completo                    | 3.87%  | 14       |
| 11 | No sabe                               | 3.31%  | 12       |
| 12 | No responde                           | 2.76%  | 10       |
|    | Total                                 | 100%   | 362      |

Q19 - ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

|   | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 31.13% | 113      |
| 2 | No        | 68.87% | 250      |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q20 - ¿Qué tipo(s) de accidente(s) fue(ron)?

| # | Respuesta                        | %      | Recuento |
|---|----------------------------------|--------|----------|
| 1 | Accidente en el lugar de trabajo | 70.54% | 79       |

|   |   |        |     |
|---|---|--------|-----|
| 2 | Accidente de trayecto al lugar de trabajo | 14.29% | 16  |
| 3 | Ambos                                     | 15.18% | 17  |
|   | Total                                     | 100%   | 112 |

Q21 - ¿El (los) accidente(s) ocurrió (ocurrieron) después de la visita del prevencionista de ISL?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 48.67% | 55       |
| 2 | No        | 51.33% | 58       |
|   | Total     | 100%   | 113      |

Q22 - ¿Los contenidos que el prevencionista le informó fueron útiles para detectar y dar aviso del (los) accidente(s)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 83.19% | 94       |
| 2 | No        | 16.81% | 19       |
|   | Total     | 100%   | 113      |

Q23 - ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 15.70% | 57       |
| 2 | No        | 84.30% | 306      |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q24 - ¿La(s) licencia(s) por enfermedad(es) laboral(es) ocurrió (ocurrieron) después de la visita del prevencionista de ISL?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 66.67% | 38       |
| 2 | No        | 33.33% | 19       |
|   | Total     | 100%   | 57       |

Q25 - ¿Los contenidos que el prevencionista le informó fueron útiles para detectar y dar aviso de la(s) enfermedad(es) laboral(es)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 84.21% | 48       |
| 2 | No        | 15.79% | 9        |
|   | Total     | 100%   | 57       |

Q26 - ¿Su empresa cuenta con un prevencionista de riesgo interno?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 33.33% | 121      |
| 2 | No        | 66.67% | 242      |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q27 - ¿Sabía usted que estaba afiliado al ISL antes de que los visitará el prevencionista?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 84.02% | 305      |
| 2 | No        | 15.98% | 58       |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q30 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó tenía mucho conocimiento sobre enfermedades laborales y su prevención”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.83%  | 3        |
| 2 | En desacuerdo     | 1.67%  | 6        |
| 3 | Neutro            | 3.06%  | 11       |
| 4 | De acuerdo        | 38.06% | 137      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 56.39% | 203      |
|   | Total             | 100%   | 360      |

Q31 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó se comunicaba de forma clara y comprensible”

| # | Respuesta | % | Recuento |
|---|-----------|---|----------|
|---|-----------|---|----------|

|   |                   |        |     |
|---|-------------------|--------|-----|
| 1 | Muy en desacuerdo | 1.10%  | 4   |
| 2 | En desacuerdo     | 0.28%  | 1   |
| 3 | Neutro            | 0.83%  | 3   |
| 4 | De acuerdo        | 33.61% | 122 |
| 5 | Muy de acuerdo    | 64.19% | 233 |
|   | Total             | 100%   | 363 |

Q32 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “El prevencionista que me visitó fue capaz de motivar cambios en la forma en que los trabajadores/as se comportan sobre accidentes, enfermedades laborales y su prevención”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 1.38%  | 5        |
| 2 | En desacuerdo     | 3.86%  | 14       |
| 3 | Neutro            | 3.31%  | 12       |
| 4 | De acuerdo        | 36.91% | 134      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 54.55% | 198      |
|   | Total             | 100%   | 363      |

Q33 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Al momento de fundación de mi empresa, conocía todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 5.80%  | 21       |
| 2 | En desacuerdo     | 29.28% | 106      |
| 3 | Neutro            | 10.22% | 37       |
| 4 | De acuerdo        | 33.70% | 122      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 20.99% | 76       |
|   | Total             | 100%   | 362      |

Q34 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Hoy conozco todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en el marco de la Seguridad y Salud en el trabajo.”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.83%  | 3        |
| 2 | En desacuerdo     | 1.65%  | 6        |
| 3 | Neutro            | 3.03%  | 11       |
| 4 | De acuerdo        | 53.44% | 194      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 41.05% | 149      |
|   | Total             | 100%   | 363      |

Q35 - ¿El prevencionista que le visitó realizó un diagnóstico rellenando un formulario en el que se evaluaban aspectos de seguridad e higiene en la empresa?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 98.07% | 355      |
| 2 | No        | 1.93%  | 7        |
|   | Total     | 100%   | 362      |

Q36 - ¿Cuántas capacitaciones realizó el prevencionista?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | 0         | 6.63%  | 24       |
| 2 | 1         | 18.78% | 68       |
| 3 | 2         | 23.20% | 84       |
| 4 | 3         | 21.55% | 78       |
| 5 | Más de 3  | 29.83% | 108      |
|   | Total     | 100%   | 362      |

Q37 - Del 1 al 5, ¿qué nota le pondría a las capacitaciones que recibió?

| # | Respuesta | %     | Recuento |
|---|-----------|-------|----------|
| 1 | 1         | 0.00% | 0        |



|       |   |        |     |
|-------|---|--------|-----|
| 2     | 2 | 0.30%  | 1   |
| 3     | 3 | 1.19%  | 4   |
| 4     | 4 | 6.82%  | 23  |
| 5     | 5 | 91.69% | 309 |
| Total |   | 100%   | 337 |

Q42 - ¿Cambió(aron) la(s) capacitación(es) la forma en que se comportan los trabajadores/as de su empresa respecto a la Seguridad y Salud?

| #     | Respuesta | %      | Recuento |
|-------|-----------|--------|----------|
| 1     | Sí        | 92.28% | 311      |
| 2     | No        | 7.72%  | 26       |
| Total |           | 100%   | 337      |

Q43 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas de orden y limpieza en el lugar de trabajo?

| #     | Respuesta       | %      | Recuento |
|-------|-----------------|--------|----------|
| 1     | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2     | Poco importante | 0.00%  | 0        |
| 3     | Algo importante | 0.55%  | 2        |
| 4     | Importante      | 6.09%  | 22       |
| 5     | Muy importante  | 93.35% | 337      |
| Total |                 | 100%   | 361      |

Q44 - ¿Y las medidas de infraestructura adecuada para prevenir accidentes en el trabajo y proteger en caso de ocurrir?

| # | Respuesta       | %     | Recuento |
|---|-----------------|-------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.00% | 0        |
| 2 | Poco importante | 0.55% | 2        |
| 3 | Algo importante | 0.83% | 3        |
| 4 | Importante      | 8.86% | 32       |

|   |                |        |     |
|---|----------------|--------|-----|
| 5 | Muy importante | 89.75% | 324 |
|   | Total          | 100%   | 361 |

Q45 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas a infraestructura adecuada para asegurar higiene en el trabajo?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2 | Poco importante | 0.00%  | 0        |
| 3 | Algo importante | 1.12%  | 4        |
| 4 | Importante      | 8.66%  | 31       |
| 5 | Muy importante  | 90.22% | 323      |
|   | Total           | 100%   | 358      |

Q46 - ¿Y las medidas relacionadas con elementos de protección personal y su uso adecuado?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2 | Poco importante | 0.00%  | 0        |
| 3 | Algo importante | 0.55%  | 2        |
| 4 | Importante      | 10.77% | 39       |
| 5 | Muy importante  | 88.67% | 321      |
|   | Total           | 100%   | 362      |

Q47 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con señalética y protocolos o instructivos para emergencias?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2 | Poco importante | 0.28%  | 1        |
| 3 | Algo importante | 0.28%  | 1        |
| 4 | Importante      | 13.26% | 48       |

|   |                |        |     |
|---|----------------|--------|-----|
| 5 | Muy importante | 86.19% | 312 |
|   | Total          | 100%   | 362 |

Q48 - ¿Y las medidas relacionadas con control y mantenimiento de maquinaria? Leer alternativas

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 1.38%  | 5        |
| 2 | Poco importante | 1.10%  | 4        |
| 3 | Algo importante | 1.38%  | 5        |
| 4 | Importante      | 12.12% | 44       |
| 5 | Muy importante  | 84.02% | 305      |
|   | Total           | 100%   | 363      |

Q49 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con cambios en los procedimientos de producción?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 2.21%  | 8        |
| 2 | Poco importante | 1.38%  | 5        |
| 3 | Algo importante | 2.76%  | 10       |
| 4 | Importante      | 25.14% | 91       |
| 5 | Muy importante  | 68.51% | 248      |
|   | Total           | 100%   | 362      |

Q73 - ¿Usted implementó todas las medidas prescritas por el prevencionista ISL en el lugar de trabajo?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 96.42% | 350      |
| 2 | No        | 3.58%  | 13       |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q57 - ¿Por qué no implementó una o más de las medidas prescritas en el lugar de trabajo?

| # | Respuesta | % | Recuento |
|---|-----------|---|----------|
|---|-----------|---|----------|



|   |  |        |    |
|---|--|--------|----|
| 1 | Alto costo                             | 0.00%  | 0  |
| 2 | Falta de acceso a financiamiento       | 0.00%  | 0  |
| 3 | Faltó tiempo                           | 30.77% | 4  |
| 4 | No es una medida importante            | 7.69%  | 1  |
| 5 | La medida no se explicó de forma clara | 0.00%  | 0  |
| 6 | Otro. Especifique                      | 61.54% | 8  |
|   | Total                                  | 100%   | 13 |

Q52 - Del 1 al 5, ¿qué nota le pondría a las prescripciones que recibió?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | 1         | 0.55%  | 2        |
| 2 | 2         | 0.55%  | 2        |
| 3 | 3         | 1.93%  | 7        |
| 4 | 4         | 8.29%  | 30       |
| 5 | 5         | 88.67% | 321      |
|   | Total     | 100%   | 362      |

Q53 - ¿Fue de nuevo un prevencionista ISL a revisar si cumplió con las prescripciones de efectuadas a su empresa?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 80.99% | 294      |
| 2 | No        | 19.01% | 69       |
|   | Total     | 100%   | 363      |

Q54 - ¿Cuántas veces fue un prevencionista ISL a revisar si cumplió las prescripciones efectuadas a su empresa?

| # | Respuesta    | %      | Recuento |
|---|--------------|--------|----------|
| 1 | Una          | 29.25% | 86       |
| 2 | Dos          | 30.95% | 91       |
| 3 | Tres         | 25.51% | 75       |
| 4 | Cuatro o más | 14.29% | 42       |

|       |      |     |
|-------|------|-----|
| Total | 100% | 294 |
|-------|------|-----|

Q55 - ¿Después de cuánto tiempo se realizó la primera visita de verificación de cumplimiento de las medidas prescritas?

| # | Respuesta                 | %      | Recuento |
|---|---------------------------|--------|----------|
| 1 | Menos de una semana       | 13.95% | 41       |
| 2 | Entre una semana y un mes | 64.63% | 190      |
| 3 | Entre un mes y tres meses | 18.37% | 54       |
| 4 | Más de tres meses         | 3.06%  | 9        |
|   | Total                     | 100%   | 294      |

Q56 - ¿Cada cuánto tiempo piensa usted debería ir un prevencionista ISL a revisar si se cumplieron las prescripciones efectuadas a su empresa?

| # | Respuesta   | %      | Recuento |
|---|---|--------|----------|
| 1 | Una vez al mes  | 14.88% | 54       |
| 2 | Cada dos meses  | 8.82%  | 32       |
| 3 | Cada tres meses                                       | 21.49% | 78       |
| 4 | Dos veces al año                                      | 30.85% | 112      |
| 5 | Una vez al año  | 19.28% | 70       |
| 6 | Dejar de ir una vez que se cumplen las prescripciones | 4.68%  | 17       |
|   | Total   | 100%   | 363      |

Q58 - ¿Su empresa fue derivada a algún programa de vigilancia (ruido, sílice, plaguicidas, psicosocial, musculoesquelético)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 27.15% | 98       |
| 2 | No        | 72.85% | 263      |
|   | Total     | 100%   | 361      |

Q61 - ¿La visita generó un cambio cultural en su empresa de mayor conciencia por la seguridad?

| # | Respuesta | % | Recuento |
|---|-----------|---|----------|
|---|-----------|---|----------|

|   |                   |        |     |
|---|-------------------|--------|-----|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.55%  | 2   |
| 2 | En desacuerdo     | 1.66%  | 6   |
| 3 | Neutro            | 4.14%  | 15  |
| 4 | De acuerdo        | 48.07% | 174 |
| 5 | Muy de acuerdo    | 45.58% | 165 |
|   | Total             | 100%   | 362 |

Q62 - ¿La visita generó que los/as trabajadores/as tengan mayores conocimientos sobre prevención?

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.28%  | 1        |
| 2 | En desacuerdo     | 1.10%  | 4        |
| 3 | Neutro            | 3.31%  | 12       |
| 4 | De acuerdo        | 46.01% | 167      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 49.31% | 179      |
|   | Total             | 100%   | 363      |

Q64 - La visita generó que los/as trabajadores/as tengan mayores conocimientos sobre el ISL y los beneficios a los que pueden acceder?

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.55%  | 2        |
| 2 | En desacuerdo     | 2.76%  | 10       |
| 3 | Neutro            | 7.73%  | 28       |
| 4 | De acuerdo        | 46.13% | 167      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 42.82% | 155      |
|   | Total             | 100%   | 362      |

Q65 - Luego de la visita, ¿hay menos riesgos de que ocurra un accidente en su empresa?

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.28%  | 1        |
| 2 | En desacuerdo     | 1.93%  | 7        |
| 3 | Neutro            | 6.91%  | 25       |
| 4 | De acuerdo        | 47.51% | 172      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 43.37% | 157      |
|   | Total             | 100%   | 362      |

Q66 - Luego de la visita, ¿hay menos riesgos de que se desarrolle una enfermedad laboral en su empresa?

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.55%  | 2        |
| 2 | En desacuerdo     | 1.93%  | 7        |
| 3 | Neutro            | 6.34%  | 23       |
| 4 | De acuerdo        | 47.66% | 173      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 43.53% | 158      |
|   | Total             | 100%   | 363      |

Q68 - Indique cuál de las siguientes expresiones es incorrecta

| # | Respuesta  | %      | Recuento |
|---|--|--------|----------|
| 1 | La evaluación de riesgos es una actividad básica para poder prevenir daños de una forma eficiente en una empresa   | 8.01%  | 29       |
| 2 | La evaluación de riesgos “no se trata de un fin en sí mismo”, sino que debe ser un medio para llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva. | 8.84%  | 32       |
| 3 | Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos  | 83.15% | 301      |
|   | Total  | 100%   | 362      |

Q69 - Una actividad que tenga como posible riesgo una amputación, habría que calificarla como de riesgo:

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Leve      | 17.63% | 64       |

|   |                       |        |     |
|---|-----------------------|--------|-----|
| 2 | Dañino                | 1.10%  | 4   |
| 3 | Extremadamente dañino | 81.27% | 295 |
|   | Total                 | 100%   | 363 |

Q70 - Si en una empresa existe ya una evaluación inicial de riesgos y se introduce un equipo de trabajo nuevo ¿es necesario volver a realizar, total o parcialmente, la evaluación de riesgos?

| # | Respuesta  | %          | Recuento |
|---|--|------------|----------|
| 1 | No, únicamente es obligatoria la realización de una evaluación inicial de riesgos y después se comparte la información | 20.22<br>% | 73       |
| 2 | Sí, se deben identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes  | 79.78<br>% | 288      |
|   | Total  | 100%       | 361      |

Q71 - En cualquier empresa, los riesgos que hay que evaluar son:

| # | Respuesta                           | %      | Recuento |
|---|-------------------------------------|--------|----------|
| 1 | Todos                               | 74.52% | 269      |
| 2 | Únicamente los riesgos graves       | 4.99%  | 18       |
| 3 | Los riesgos que no se puedan evitar | 20.50% | 74       |
|   | Total                               | 100%   | 361      |

Q72 - En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría?

| # | Respuesta                                    | %      | Recuento |
|---|--|--------|----------|
| 1 | \$500.000                                    | 54.72% | 197      |
| 2 | Una probabilidad de 50% de ganar \$1.000.000 | 21.94% | 79       |
| 3 | Una probabilidad de 25% de ganar \$5.000.000 | 23.33% | 84       |
|   | Total  | 100%   | 360      |

Q5 - ¿Cuál es su sexo?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Masculino | 64.64% | 234      |



|   |                       |        |     |
|---|-----------------------|--------|-----|
| 2 | Femenino              | 35.36% | 128 |
| 3 | Prefiero no contestar | 0.00%  | 0   |
|   | Total                 | 100%   | 362 |

Q7 - ¿Cuál es su nacionalidad?

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Chileno/a         | 92.42% | 329      |
| 2 | Otra. Especificar | 7.58%  | 27       |
|   | Total             | 100%   | 356      |

Q8 - ¿Cuál es su nivel educacional formal?

| # | Respuesta                             | %      | Recuento |
|---|---------------------------------------|--------|----------|
| 1 | Educación básica completa             | 1.66%  | 6        |
| 2 | Educación media incompleta            | 2.76%  | 10       |
| 3 | Educación media completa              | 25.14% | 91       |
| 4 | Educación superior técnica incompleta | 1.66%  | 6        |
| 5 | Educación superior técnica completa   | 22.65% | 82       |
| 6 | Educación universitaria incompleta    | 4.14%  | 15       |
| 7 | Educación universitaria completa      | 38.40% | 139      |
| 8 | Postgrado incompleto                  | 0.28%  | 1        |
| 9 | Postgrado completo                    | 3.31%  | 12       |
|   | Total                                 | 100%   | 362      |

### Resultados del grupo de control

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas de cada una de las preguntas que se le hicieron al grupo de control.

Q97 - ¿Cuántas personas trabajan en total en su empresa actualmente?



| # | Respuesta                        | %      | Recuento |
|---|----------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 persona (el entrevistado) | 23.55% | 85       |
| 2 | De 2 a 5 personas                | 50.42% | 182      |
| 3 | De 6 a 10 personas               | 10.53% | 38       |
| 4 | De 11 a 49 personas              | 8.31%  | 30       |
| 5 | De 50 a 199 personas             | 1.94%  | 7        |
| 6 | 200 o más personas               | 0.83%  | 3        |
| 7 | No sabe                          | 0.83%  | 3        |
| 8 | No responde                      | 3.60%  | 13       |
|   | Total                            | 100%   | 361      |

Q98 - ¿Cuántos trabajadores/as hombres hay en su empresa?

| # | Respuesta                       | %      | Recuento |
|---|---------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 hombre (el entrevistado) | 25.98% | 93       |
| 2 | De 2 a 5 hombres                | 33.52% | 120      |
| 3 | De 6 a 10 hombres               | 8.66%  | 31       |
| 4 | De 11 a 49 hombres              | 6.42%  | 23       |
| 5 | De 50 a 199 hombres             | 1.12%  | 4        |
| 6 | 200 o más hombres               | 0.56%  | 2        |
| 7 | No sabe                         | 3.35%  | 12       |
| 8 | No responde                     | 20.39% | 73       |
|   | Total                           | 100%   | 358      |

Q99 - ¿Cuántas trabajadoras mujeres hay en su empresa?

| # | Respuesta                      | %      | Recuento |
|---|--------------------------------|--------|----------|
| 1 | Solo 1 mujer (la entrevistada) | 28.78% | 99       |
| 2 | De 2 a 5 mujeres               | 28.49% | 98       |
| 3 | De 6 a 10 mujeres              | 4.65%  | 16       |



|   |                     |        |     |
|---|---------------------|--------|-----|
| 4 | De 11 a 49 mujeres  | 1.45%  | 5   |
| 5 | De 50 a 199 mujeres | 0.29%  | 1   |
| 6 | 200 o más mujeres   | 0.29%  | 1   |
| 7 | No sabe             | 2.91%  | 10  |
| 8 | No responde         | 33.14% | 114 |
|   | Total               | 100%   | 344 |

Q100 - ¿Cuál es el nivel mínimo de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

| #  | Respuesta                             | %      | Recuento |
|----|---------------------------------------|--------|----------|
| 1  | Educación básica incompleta           | 1.10%  | 4        |
| 2  | Educación básica completa             | 7.73%  | 28       |
| 3  | Educación media incompleta            | 3.31%  | 12       |
| 4  | Educación media completa              | 48.90% | 177      |
| 5  | Educación superior técnica incompleta | 0.83%  | 3        |
| 6  | Educación superior técnica completa   | 13.54% | 49       |
| 7  | Educación universitaria incompleta    | 1.93%  | 7        |
| 8  | Educación universitaria completa      | 13.26% | 48       |
| 9  | Postgrado incompleto                  | 0.28%  | 1        |
| 10 | Postgrado completo                    | 2.21%  | 8        |
| 11 | No sabe                               | 1.66%  | 6        |
| 12 | No responde                           | 5.25%  | 19       |
|    | Total                                 | 100%   | 362      |

Q101 - ¿Cuál es el nivel más alto de educación formal que tienen sus trabajadores/as?

| # | Respuesta                   | %     | Recuento |
|---|-----------------------------|-------|----------|
| 1 | Educación básica incompleta | 0.28% | 1        |
| 2 | Educación básica completa   | 1.39% | 5        |
| 3 | Educación media incompleta  | 0.83% | 3        |



|    |                                       |        |     |
|----|---------------------------------------|--------|-----|
| 4  | Educación media completa              | 15.28% | 55  |
| 5  | Educación superior técnica incompleta | 2.50%  | 9   |
| 6  | Educación superior técnica completa   | 22.22% | 80  |
| 7  | Educación universitaria incompleta    | 3.33%  | 12  |
| 8  | Educación universitaria completa      | 38.89% | 140 |
| 9  | Postgrado incompleto                  | 0.56%  | 2   |
| 10 | Postgrado completo                    | 6.11%  | 22  |
| 11 | No sabe                               | 1.39%  | 5   |
| 12 | No responde                           | 7.22%  | 26  |
|    | Total                                 | 100%   | 360 |

Q102 - ¿En su empresa ha habido accidentes laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 6.65%  | 24       |
| 2 | No        | 93.35% | 337      |
|   | Total     | 100%   | 361      |

Q103 - ¿Qué tipo(s) de accidente(s) fue(ron)?

| # | Respuesta                                 | %      | Recuento |
|---|---|--------|----------|
| 1 | Accidente en el lugar de trabajo          | 52.00% | 13       |
| 2 | Accidente de trayecto al lugar de trabajo | 28.00% | 7        |
| 3 | 3. Ambos                                  | 20.00% | 5        |
|   | Total                                     | 100%   | 25       |

Q106 - ¿En su empresa ha habido licencias por enfermedades laborales desde enero de 2018 (últimos 4 años)?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 8.31%  | 30       |
| 2 | No        | 91.69% | 331      |
|   | Total     | 100%   | 361      |

Q109 - ¿Su empresa cuenta con un prevencionista de riesgo interno?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 15.75% | 57       |
| 2 | No        | 84.25% | 305      |
|   | Total     | 100%   | 362      |

Q110 - ¿Sabía usted que estaba afiliado al ISL antes de esta llamada?

| # | Respuesta | %      | Recuento |
|---|-----------|--------|----------|
| 1 | Sí        | 58.45% | 211      |
| 2 | No        | 41.55% | 150      |
|   | Total     | 100%   | 361      |

Q156 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Al momento de la fundación de mi empresa, conocía todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en términos de la Seguridad y Salud en el trabajo”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 9.39%  | 34       |
| 2 | En desacuerdo     | 26.52% | 96       |
| 3 | Neutro            | 9.94%  | 36       |
| 4 | De acuerdo        | 42.82% | 155      |
| 5 | Muy de acuerdo    | 11.33% | 41       |
|   | Total             | 100%   | 362      |

Q157 - ¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación? “Hoy conozco todo lo relevante sobre mis derechos y obligaciones como empleador/a en términos de la Seguridad y Salud en el trabajo”

| # | Respuesta         | %      | Recuento |
|---|-------------------|--------|----------|
| 1 | Muy en desacuerdo | 0.83%  | 3        |
| 2 | En desacuerdo     | 8.29%  | 30       |
| 3 | Neutro            | 11.60% | 42       |
| 4 | De acuerdo        | 53.04% | 192      |

|       |                |        |     |
|-------|----------------|--------|-----|
| 5     | Muy de acuerdo | 26.24% | 95  |
| Total |                | 100%   | 362 |

Q121 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas de orden y limpieza en el lugar de trabajo?

| #     | Respuesta       | %      | Recuento |
|-------|-----------------|--------|----------|
| 1     | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2     | Poco importante | 0.55%  | 2        |
| 3     | Algo importante | 0.55%  | 2        |
| 4     | Importante      | 16.07% | 58       |
| 5     | Muy importante  | 82.83% | 299      |
| Total |                 | 100%   | 361      |

Q122 - ¿Y las medidas de infraestructura adecuada para prevenir accidentes en el trabajo y proteger en caso de ocurrir?

| #     | Respuesta       | %      | Recuento |
|-------|-----------------|--------|----------|
| 1     | Nada importante | 0.28%  | 1        |
| 2     | Poco importante | 0.28%  | 1        |
| 3     | Algo importante | 0.83%  | 3        |
| 4     | Importante      | 15.79% | 57       |
| 5     | Muy importante  | 82.83% | 299      |
| Total |                 | 100%   | 361      |

Q123 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas a infraestructura adecuada para asegurar higiene en el trabajo?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.28%  | 1        |
| 2 | Poco importante | 0.28%  | 1        |
| 3 | Algo importante | 0.83%  | 3        |
| 4 | Importante      | 16.39% | 59       |

|   |                |        |     |
|---|----------------|--------|-----|
| 5 | Muy importante | 82.22% | 296 |
|   | Total          | 100%   | 360 |

Q124 - ¿Y las medidas relacionadas con elementos de protección personal y su uso adecuado?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 0.00%  | 0        |
| 2 | Poco importante | 0.28%  | 1        |
| 3 | Algo importante | 1.39%  | 5        |
| 4 | Importante      | 16.62% | 60       |
| 5 | Muy importante  | 81.72% | 295      |
|   | Total           | 100%   | 361      |

Q125 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con señalética y protocolos o instructivos para emergencias?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 1.11%  | 4        |
| 2 | Poco importante | 0.00%  | 0        |
| 3 | Algo importante | 2.22%  | 8        |
| 4 | Importante      | 21.11% | 76       |
| 5 | Muy importante  | 75.56% | 272      |
|   | Total           | 100%   | 360      |

Q126 - ¿Y las medidas relacionadas con control y mantenimiento de maquinaria?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 6.11%  | 22       |
| 2 | Poco importante | 1.39%  | 5        |
| 3 | Algo importante | 1.67%  | 6        |
| 4 | Importante      | 15.28% | 55       |
| 5 | Muy importante  | 75.56% | 272      |

|       |      |     |
|-------|------|-----|
| Total | 100% | 360 |
|-------|------|-----|

Q127 - ¿Qué tan importante son para usted como empleador las medidas relacionadas con cambios en los procedimientos de producción?

| # | Respuesta       | %      | Recuento |
|---|-----------------|--------|----------|
| 1 | Nada importante | 8.33%  | 30       |
| 2 | Poco importante | 2.50%  | 9        |
| 3 | Algo importante | 3.89%  | 14       |
| 4 | Importante      | 26.67% | 96       |
| 5 | Muy importante  | 58.61% | 211      |
|   | Total           | 100%   | 360      |

Q143 - Indique cuál de las siguientes expresiones es incorrecta

| # | Respuesta   | %      | Recuento |
|---|---|--------|----------|
| 1 | La evaluación de riesgos es una actividad básica para poder prevenir daños de una forma eficiente en una empresa  | 7.18%  | 26       |
| 2 | La evaluación de riesgos “no se trata de un fin en sí mismo”, sino que debe ser un medio para llevar a cabo la planificación de la actividad preventiva | 15.19% | 55       |
| 3 | Es muy aconsejable, pero no obligatorio la realización de una evaluación de riesgos   | 77.62% | 281      |
|   | Total   | 100%   | 362      |

Q144 - Una actividad que tenga como posible riesgo una amputación, habría que calificarla como de riesgo.

| # | Respuesta             | %      | Recuento |
|---|-----------------------|--------|----------|
| 1 | Leve                  | 17.96% | 65       |
| 2 | Dañino                | 1.93%  | 7        |
| 3 | Extremadamente dañino | 80.11% | 290      |
|   | Total                 | 100%   | 362      |

Q145 - Si en una empresa existe ya una evaluación inicial de riesgos y se introduce un equipo de trabajo nuevo ¿es necesario volver a realizar, total o parcialmente, la evaluación de riesgos?

| # | Respuesta | % | Recuento |
|---|-----------|---|----------|
|---|-----------|---|----------|



|   |  |            |          |
|---|--|------------|----------|
| 1 | No, únicamente es obligatoria la realización de una evaluación inicial de riesgos y después se comparte la información | 19.67<br>% | 71       |
| 2 | Sí, se deben identificar y evaluar los posibles nuevos riesgos existentes  | 80.33<br>% | 290      |
|   |  | Total      | 100% 361 |

Q146 - En cualquier empresa, los riesgos que hay que evaluar son:

| # | Respuesta                           | %      | Recuento |
|---|-------------------------------------|--------|----------|
| 1 | Todos                               | 80.33% | 290      |
| 2 | Únicamente los riesgos graves       | 3.05%  | 11       |
| 3 | Los riesgos que no se puedan evitar | 16.62% | 60       |
|   |                                     | Total  | 100% 361 |

Q147 - En un contexto diferente al de su actividad empresarial, suponga que está en un programa de TV y puede elegir una de estas opciones. ¿Cuál elegiría?

| # | Respuesta                                    | %      | Recuento |
|---|--|--------|----------|
| 1 | \$500.000                                    | 55.80% | 202      |
| 2 | Una probabilidad de 50% de ganar \$1.000.000 | 20.99% | 76       |
| 3 | Una probabilidad de 25% de ganar \$5.000.000 | 23.20% | 84       |
|   |  | Total  | 100% 362 |

Q149 - ¿Cuál es su sexo?

| # | Respuesta             | %      | Recuento |
|---|-----------------------|--------|----------|
| 1 | Masculino             | 66.39% | 239      |
| 2 | Femenino              | 33.33% | 120      |
| 3 | Prefiero no contestar | 0.28%  | 1        |
|   |                       | Total  | 100% 360 |

Q150 - ¿Cuál es su nacionalidad?

| # | Respuesta | % | Recuento |
|---|-----------|---|----------|
|---|-----------|---|----------|



|   |                   |        |     |
|---|-------------------|--------|-----|
| 1 | Chileno/a         | 94.13% | 337 |
| 2 | Otra. Especificar | 5.87%  | 21  |
|   | Total             | 100%   | 358 |

Q151 - ¿Cuál es su nivel educacional formal?

| #  | Respuesta                             | %      | Recuento |
|----|---------------------------------------|--------|----------|
| 1  | Educación básica incompleta           | 0.55%  | 2        |
| 2  | Educación básica completa             | 3.31%  | 12       |
| 3  | Educación media incompleta            | 1.10%  | 4        |
| 4  | Educación media completa              | 17.40% | 63       |
| 5  | Educación superior técnica incompleta | 1.93%  | 7        |
| 6  | Educación superior técnica completa   | 22.65% | 82       |
| 7  | Educación universitaria incompleta    | 3.59%  | 13       |
| 8  | Educación universitaria completa      | 41.16% | 149      |
| 9  | Postgrado incompleto                  | 0.28%  | 1        |
| 10 | Postgrado completo                    | 5.80%  | 21       |
| 11 | No responde                           | 2.21%  | 8        |
|    | Total                                 | 100%   | 362      |

## 11.5. ANEXO 5: TERRENOS REALIZADOS

Tabla 9: Terrenos realizados en fase de diseño.

| Nombre             | Rol                                  | Estado                                   |
|--------------------|--------------------------------------|--|
| Mauricio Vargas    | Encargado de Prevención ISL Coquimbo | Realizada el 27/01 a las 09:00 hrs.      |
| Francisco Sandoval | Profesional SUSESO                   | Realizada el 27/01 a las 15:00 hrs.      |
| Luis Reyes         | Jefe de Prevención ISL               | Realizada el 31/01/2022 a las 10:00 hrs. |
| Manuel Cañón       | Director nacional ISL                | Realizada el 01/02/2022 a las 15:00 hrs  |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10: Terrenos realizados en fase de implementación y resultados.

| Región               | Informante                                  | Tipo        | Fecha y hora |
|----------------------|---|-------------|--------------|
| Región Metropolitana | Director/a Regional                         | Entrevista  | 26 de mayo   |
| Región Metropolitana | Encargado/a de prevención                   | Entrevista  | 24 de mayo   |
| Región Metropolitana | Equipo de prevencionistas                   | Grupo focal | 03 de junio  |
| Valparaíso           | Director/a Regional (S)                     | Entrevista  | 30 de mayo   |
| Valparaíso           | Encargado de prevención                     | Entrevista  | 27 de mayo   |
| Valparaíso           | Equipo de prevencionistas                   | Grupo focal | 25 de mayo   |
| Valparaíso           | Usuario - Empleador/a 1 Transportes Fabián  | Entrevista  | 26 de mayo   |
| Valparaíso           | Usuario - Trabajador/a 1 Transportes Fabian | Entrevista  | 26 de mayo   |
| Valparaíso           | Usuario - Empleador/a 2 JR Ripping          | Entrevista  | 26 de mayo   |
| Biobío               | Director/a Regional                         | Entrevista  | 22 de junio  |
| Biobío               | Encargado/a de prevención                   | Entrevista  | 14 de junio  |
| Biobío               | Equipo de prevencionistas                   | Grupo focal | 15 de junio  |
| Biobío               | Usuario - Empleador/a 1 Constructora        | Entrevista  | 14 de junio  |
| Biobío               | Usuario - Trabajador/a 1 Constructora       | Entrevista  | 14 de junio  |
| Biobío               | Usuario - Empleador/a 2 Jardín              | Entrevista  | 14 de junio  |
| Biobío               | Usuario - Trabajador/a 2 Jardín             | Entrevista  | 14 de junio  |
| Araucanía            | Director/a Regional                         | Entrevista  | 8 de junio   |
| Araucanía            | Encargado/a de prevención                   | Entrevista  | 8 de junio   |
| Araucanía            | Equipo de prevencionistas                   | Grupo focal | 8 de junio   |
| Araucanía            | Usuario – Empleador/a 1 Óptica              | Entrevista  | 9 de junio   |
| Araucanía            | Usuario - Trabajador/a 1 Óptica             | Entrevista  | 9 de junio   |
| Araucanía            | Usuario – Empleador/a 2 Pastelería          | Entrevista  | 8 de junio   |
| Coquimbo             | Director/a Regional                         | Entrevista  | 2 de junio,  |
| Coquimbo             | Encargado de prevención                     | Entrevista  | 1 de junio   |
| Coquimbo             | Equipo de prevencionistas                   | Grupo focal | 1 de junio   |
| Coquimbo             | Usuario - Empleador/a 1 Luis Sepúlveda      | Entrevista  | 2 de junio   |
| Coquimbo             | Usuario - Trabajador/a 1 Luis Sepúlveda     | Entrevista  | 2 de junio   |
| Coquimbo             | Usuario - Empleador/a 2 Verdulería          | Entrevista  | 2 de junio   |
| Coquimbo             | Usuario - Trabajador/a 2 Verdulería         | Entrevista  | 2 de junio   |

Fuente: Elaboración propia.



**CSP** · INGENIERÍA INDUSTRIAL  
UNIVERSIDAD DE CHILE  
CENTRO DE SISTEMAS PÚBLICOS

[www.sistemaspublicos.cl](http://www.sistemaspublicos.cl)  
República 701, Santiago