



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2015

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Instituto de Seguridad Laboral
Subsecretaría de Previsión Social

Abril 2015

Contenido

I. Antecedentes	3
1) Estrategia de Prevención 2015-2018	3
2) Circular N° 3064 SUSESO: Plan de Prevención	3
3) Gestión 2014.....	4
II. Descripción del Plan de Prevención 2015	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	5
III.- Población	10
3.1) Población Potencial.....	10
3.2) Población Objetivo /Focalización de la intervención programada.....	10
IV.- Oferta Programática	14
V.- Asistencia Técnica Regional	16
VI.- Modelo Operativo Regional	17
6.1) Definiciones.....	17
6.2) Responsabilidades.....	18
6.3) Descripción del proceso	19
6.4) Flujograma Proceso de Modelo Operacional Regional	24
VII.- Indicadores de Logro	25
Programas de Vigilancia.....	26
Metas Asistencia Técnica por Infracciones y Deficiencias CID- DT	31
Metas Programa de asistencia al cumplimiento - PAC.....	32
Metas Accidentes laborales fatales y graves con amputación traumática Circular 2.607 y Circular 2.893 punto N°5 Letra C. Accidentes graves con amputación traumática.	33
Metas Capacitación	35

I. Antecedentes

La orientación del Plan de Prevención 2015, cuenta con tres fuentes de antecedentes que le dan énfasis, focalización y coherencia al marco de actuación preventiva institucional. Estas fuentes son:

1) Estrategia de Prevención 2015-2018

La Estrategia de Prevención tiene como fin:

Disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, a través de una estrategia que permita evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, de las unidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, en el periodo 2015 - 2018.

La Estrategia se sostiene sobre dos objetivos:

- Contribuir con la construcción de una **cultura preventiva** en materias de seguridad y salud en el trabajo.
- Impulsar el **fortalecimiento institucional** en el ámbito de la prevención.

Cada uno de estos objetivos estratégicos, requiere del despliegue de las líneas de acción que apuntan de manera articulada hacia objetivos comunes, para generar mayores posibilidades de impacto a sus logros.

2) Circular N° 3064 SUSESO: Plan de Prevención

Las instrucciones para la elaboración del Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Año 2015, enviado por la SUSESO a través de la circular N° 3064, indica que el Plan de Prevención debe priorizar acciones dirigidas a unidades empleadoras de grupos o actividades con tasas de accidentabilidad o mortalidad superior al promedio, especialmente las de menor tamaño y de rubros de mayor riesgo.

Define como actividad preventiva fundamental la capacitación de los trabajadores en materias de seguridad y salud laboral, especialmente en el ámbito de la construcción (ConstruYo Chile), fortalecimiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, así como fortaleciendo los sistemas de gestión en Servicios Públicos.

En materia de enfermedades profesionales, destaca la **prioridad en el Plan de erradicación de la Silicosis**, a través de la disminución de la exposición a sílice de trabajadores/as, así como **abordar los problemas de salud mental**, en donde la identificación de los factores psicosociales de riesgo es el primer paso.

3) Gestión 2014

El análisis de los resultados de la gestión preventiva 2014, del Instituto de Seguridad Laboral, indica claramente que entre nuestras principales debilidades se encuentran:

- Un **bajo nivel de cumplimiento de los compromisos normativos**, tanto en el abordaje de infracciones y programa de asistencia al cumplimiento, así como en los programas de vigilancia de factores de riesgos para la salud.
- **Débil gestión de los procesos preventivos**, con una acción de carácter reactivo e inestable en las condiciones para asegurar la calidad de los procesos.

II. Descripción del Plan de Prevención 2015

Considerando:

- La multiplicidad y variedad de demandas, provenientes de las más de 300.000 unidades empleadoras afiliadas al Instituto, la gran mayoría de ellas Mipymes (con un promedio de 2.7 trabajadoras cada una), con escasas y frágiles condiciones y capacidades para la gestión preventiva;
- la necesidad de realizar acciones que permitan disminuir las brechas detectadas en la evaluación de la gestión preventiva durante el año 2014, en el marco del cumplimiento normativo;
- así como la necesidad de generar las condiciones de estabilidad requeridas por las acciones de prevención para su efectividad y eficiencia, en el marco de una Estrategia de Prevención 2015-2018,

Es que se ha definido que la gestión preventiva del año 2015 se oriente a los siguientes objetivos:

Objetivo general

El Plan de Prevención, tiene como objetivo establecer las principales líneas de acción del trabajo preventivo operativo del Instituto, durante el año 2015, conforme al cumplimiento de sus compromisos normativos, la calidad de sus procesos y la instalación de la Estrategia de Prevención de riesgos laborales 2015-2018.

Objetivos específicos

1) Impulsar un proceso de normalización en el cumplimiento de los compromisos normativos.

El desafío está orientado a RELEVAR las líneas programáticas que abordan el cumplimiento de los compromisos normativos, acortando las brechas detectadas, relacionada con la cobertura, la oportunidad de la respuesta y calidad de los procesos.

En este sentido, las líneas priorizada para el trabajo regional durante el año 2015 son:

- **Vigilancia** de riesgos para la salud (protocolos de Sílice, ruido, plaguicida, músculo esquelético, psicosocial)
- Vigilancia de **accidentes** (Circular Suseso 2607; 2893; 2898; 2345)
- **Infracciones** y programas de asistencia al cumplimiento (Circular Suseso 2346 y 2399).

2) Avanzar en el desarrollo de una oferta preventiva más efectiva.

El desafío de diseñar dispositivos preventivos, que contribuyan con la efectividad de la oferta programática y haga posible su evaluación y mejora. En este marco, durante este año se trabajará en el desarrollo de los siguientes programas (con participación de algunas regiones y de responsabilidad del nivel central):

- **Programa de prevención del Sílice.** Dispositivo en fase de pilotaje, que se está desarrollando desde el año 2014. en conjunto con la Subsecretaría de Previsión Social, a petición de la mesa nacional de PLANESI. Este programa, está orientado a disminuir la exposición de los trabajadores a l sílice, a través de fortalecimiento de competencias preventivas organizacionales, grupales y personales.
- **Programas de asesoría técnica y sistemas de gestión.** Dispositivo en etapa de diseño, cuyo objetivo es brindar asesoría técnica a empresas de menor tamaño, que contempla tres niveles de desarrollo: Intervención básica, intervención específica y sistema de gestión de seguridad y salud. Asimismo, este programa es parte del proceso de cierre de los programas de Infracciones y asistencia al cumplimiento, exigido por la Dirección del Trabajo.

- **Programa de promoción de la salud SOLVE.** Programa en fase de pilotaje, que se desarrolla desde el año 2014, en conjunto con la Subsecretaría de Previsión Social, cuyo objetivo es integrar la promoción de la salud y la prevención de los riesgos psicosociales, a las políticas de seguridad y salud de las unidades empleadoras.
- **Programa de prevención con perspectiva de género.** Programa en fase de proyecto inicial, que comenzará su ejecución durante el año 2015, con un proceso de levantamiento de la caracterización de la población trabajadora, en rubros altamente feminizados y el diseño de un programa de intervención a pilotear el año 2016. Este proyecto, es parte de los compromisos ministeriales de género y de programa de mejoramiento a la gestión (PMG).
- **Guía de prevención para Trabajadoras de Casa Particular.** Dispositivo de prevención para trabajadoras de casa particular, en el contexto de la nueva normativa que regula sus derechos del trabajo. Se desarrollará durante el año 2015, en conjunto con la OIT, la Subsecretaría de Previsión Social y la Dirección del Trabajo.

3) Fortalecer y desarrollar competencias preventivas.

El desafío es aprovechar distintas herramientas, instrumentos y espacios asociados al mundo del trabajo, que permitan generar una masa crítica conscientes de la relevancia de la seguridad y salud laboral, así como un desarrollo adecuado de habilidades y competencias que les permita ser actores relevantes de la prevención de riesgos laborales en sus lugares de trabajo.

En este sentido, la acción preventiva se orienta a dos tareas prioritarias:

- Diseño, implementación y evaluación de un **Plan de capacitación** para empleadores y trabajadores de unidades empleadoras afiliadas.
 - Trabajadoras de casa particular
 - ConstruYo Chile
 - Independientes
 - Vulnerables
 - Indicador H
- Programa de desarrollo Y **actualización de competencias técnicas específicas, para los prevencionistas del Instituto** (participación del nivel regional y responsabilidad de ejecución del nivel central).
 - Formación básica
 - Formación intermedia

- Formación avanzada

Complementariamente, existen tareas en desarrollo:

- Gestión preventiva para **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**.
- Coordinación para la **inserción de la temática** de la seguridad y salud en el trabajo, en los espacios del sistema educativo y de capacitación.
- Plan de actualización y mejora de asesoría preventiva entregados a través de distintas **plataformas** al afiliado.

4) Desarrollar procesos preventivos más eficientes.

El desafío se orienta a contribuir con el levantamiento y definición de procesos preventivos más eficientes, que se expresen en la formalización de procedimientos integrales, simples y concretos, que contribuya a la socialización y coordinación institucional, en el contexto de la implementación operativa de la oferta programática. Todas, acciones de responsabilidad del nivel central, que impactarán positivamente en el trabajo del nivel regional.

En este sentido se realizará este año:

- Ajuste, actualización y formalización de **procedimientos**
 - Racionalización, actualización y ajuste a los **procedimientos de vigilancia**, que contemple definir un procedimiento, para la implementación de los cinco protocolos existentes. Así, clarificar roles, responsables y plazos de las distintas etapas del proceso.
 - Actualización, ajuste, formalización y socialización del procedimiento de **exámenes ocupacionales y de salud**.
 - Diseño, formalización y socialización de procedimiento para la realización de **investigación de accidentes** (Fatales y graves a/t y de la circular 2345).
 - Diseño, formalización y socialización de procedimiento integrado de programas: infracciones y deficiencias y de asistencia al cumplimiento, de la Dirección del Trabajo (**CID y PAC**).
 - Además se participará junto a la División de Operaciones, en el diseño y socialización de un procedimiento para la realización de

evaluaciones de puestos de trabajo (EPT) y descentralización del proceso de **calificaciones** de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- Normalización del nivel de participación del ISL en **mesas técnicas** a nivel central y regional.

5) Desarrollar un programa de asistencia técnica integral a equipos regionales.

El desafío dice relación con contribuir con el fortalecimiento de la gestión preventiva de los equipos regionales, en la perspectiva de asegurar las condiciones técnicas y metodológicas, para el despliegue e implementación de la oferta programática, con mayores estándares de cobertura y calidad. En este mismo sentido, detectar y resolver con oportunidad, las dificultades y problemas que se presenten a la gestión de los programas. (Todas estas actividades repercutirán positivamente en el nivel regional y son de responsabilidad en su ejecución del nivel central).

- Asistencia técnica de la gestión.
- Asistencia técnica específica.
- Asistencia técnica para la socialización.

6) Potenciar el nivel de coordinación intersectorial de prevención.

El desafío está orientado a generar las condiciones de estabilidad necesarias para asegurar la implementación de la oferta programática, con niveles de oportunidad, frecuencia y cobertura necesarias. En este sentido, se han desplegado desde el nivel central, agendas de trabajo con:

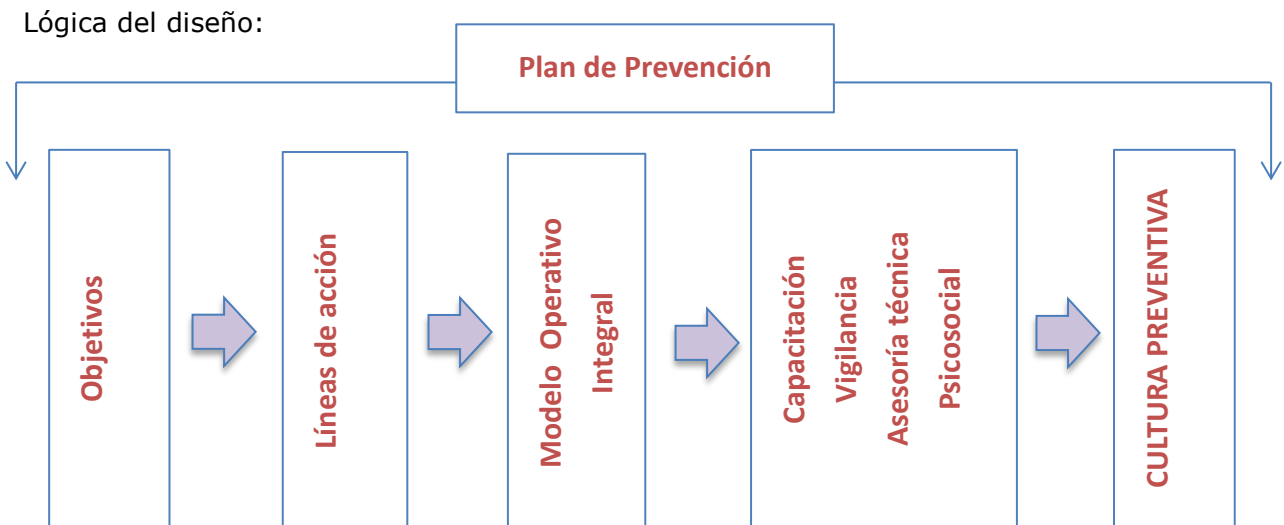
- **MINSAL** (Departamento de salud ocupacional. Protocolos de vigilancia y salud ocupacional; autoridad sanitaria; mesas técnicas).
- **Dirección del Trabajo** (Departamento de Fiscalización, USESAL y ETF).
- **Subsecretaría de previsión social** (Desarrollo de programas e iniciativas de prevención, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; Programa SOLVE).
- **SUSESO** (Protocolo de riesgos psicosociales, validación ISTAS 21; seguimiento al Plan de prevención).
- **SENCE** (Incorporación de temática de seguridad y salud en el trabajo, en espacios y herramientas de capacitación).

- **MINEDUC** (Incorporación de temática de seguridad y salud en el trabajo, en espacios y herramientas del sistema educativo).
- **OIT** (agenda de trabajo para desarrollar dispositivos y validar programas de prevención).
- **OISS** (Agenda de trabajo en la cual destaca este año la formación y capacitación para nuestros prevenccionistas)

7) **Ajustar el diseño organizacional y funcional del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.**

El desafío se orienta a dar impulso a una mayor responsabilidad sobre el control de la línea preventiva, asegurando una dinámica de funcionamiento acorde a los desafíos de cobertura y calidad, así como también, lograr una mayor comprensión y articulación de la tarea preventiva, en el marco de la implementación de la Estrategia de prevención.

Este desafío se aborda a través de relevar las funciones preventivas y definir equipos de trabajo responsables de cada una de ellas, así como desplegar un modelo operativo de intervención integral en regiones.



III.- Población

Constituye la población beneficiaria del producto estratégico Prevención de Riesgos Laborales. Relazándose la siguiente distinción¹.

3.1) Población Potencial

La población potencial corresponde al total de empresas adheridas, correspondiendo a 351.132 y 891.69 trabajadores/as; y 2.371.398 trabajadores/as, cuyo registro puede obedecer a tres fuentes posibles: Independientes, Trabajadoras de casa particular y servicios domiciliarios, familiares no remunerados y trabajadores sin cotización (dependientes informales).

3.2) Población Objetivo /Focalización de la intervención programada

Para focalizar el trabajo preventivo se ha construido una base de datos de empresas que permitió realizar una selección con distintos niveles de prioridad para el año 2015². Esta se construyó a partir de la Base de Adherentes Enero-Diciembre 2014 del Instituto de Seguridad Laboral, excluidas las trabajadoras de casa particular, consolidando un total de 293.547 unidades empleadoras y trabajadores independientes, a las cuales se les agregó de manera recursiva la información de distintas fuentes, especialmente de la base de adherentes, de la base del Sistema de Apoyo a las Prestaciones Médicas (SIAP), de las bases de licencias tipo 5 y 6 registradas por FONASA y de los riesgos detectados en virtud de los protocolos de vigilancia.

De esta manera se construyó un directorio de empresas con la información de identificación RUT, Razón Social, Actividad, Domicilio, Tasa Riesgo Presunta, N° acumulado de trabajadores, meses con cotizaciones promedio, entre otras variables.

La base de datos resultante se estructura con 8 variables que se evaluó debían orientar la priorización. La definición de las variables, sus categorías y el puntaje asignado a cada caso según su presencia o ausencia se expone en el siguiente cuadro:

¹ Notas técnicas. Evaluación de programas e Instituciones Públicas y en los instrumentos de control de gestión. Dipres, Noviembre de 2009.

² Base elaborada por Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, Instituto de Seguridad Laboral, Abril 2015.

Nº	Variable	Puntaje
1	Presencia de factor de riesgo vigilancia (detectado en diagnóstico años anteriores principalmente 2014). 0 = no detecta factor de riesgo 1 = detecta presencia de factor de riesgo	10
2	Entidades empleadoras que hayan presentado accidentes laborales fatales, año 2014. Variable dicotómica. 0 = No Registra accidente 1 = Registra accidente	10
3	Empresa sancionada o multada por infracción Dirección del Trabajo, año 2014. 0 = sin infracción 1 = con infracción	10
4	Entidades empleadoras que hayan presentado accidentes graves, y con amputación traumática, año 2014. 0 = No Registra accidente 1 = Registra accidente	2
5	Resultado del proceso de cálculo de la tasa de cotización del seguro (D.S. 67) 0 = 0.95%- 4 1 => 4.1%	1
6	Riesgo presunto asociado a actividad económica, definido por el Decreto Supremo N° 110 0 < 2.55 1 => 2.55	1
7	Tasa de Accidentes (Accidentes Fonasa / promedio de trabajadores 2014) 0 = 0%-4.9% 1 > 5%	1
8	Presunción de presencia de factor de riesgo sílice 0 = sin presunción 1 = con presunción	5

Aplicados los criterios expuestos precedentemente, se identifican 85.175 empresas que presentan un valor distinto de 0. En función del análisis de distribución de los puntajes se establecieron los siguientes criterios de priorización:

Rango teórico	Máximo: 40 Mínimo: 0
Normalización	>= 10
Grupo prioritario	= 5-9
Con riesgo no prioritario	<= 4
Sin riesgo observado	= 0

Se muestra en la siguiente tabla la distribución de los casos:

Nivel de prioridad	Nº de empresas	Porcentaje
Normalización	3.508	1,1%
Grupo prioritario	15.152	5,2%
Con riesgo no prioritario	66.921	22,8%
Sin riesgo observado	208.372	71%
Total	293.547	100%

Normalización: corresponde al grupo de adherentes que presenta un factor de riesgo de vigilancia detectado en diagnósticos aplicados en años anteriores; incorpora además a aquellas empresas que han sufrido un accidente de carácter fatal durante el año 2014 o ha sido multada por la Dirección del trabajo. En la totalidad de estas empresas corresponde la aplicación del modelo operativo.

Grupo Prioritario: corresponde al grupo de adherentes que se encuentra en los sectores económicos en los que se presume riesgo de presencia de sílice y a aquellos que registran varios riesgos no prioritarios. Este grupo corresponde a los adherentes hacia los cuales se debe expandir el programa de prevención de riesgos. Para el año 2015, se espera una cobertura de un tercio de este segmento en cada región. Es decir, que se espera incorporar al programa a uno de cada tres adheridos identificados en esta categoría.

Grupo con riesgo no prioritario: se refiere a aquellos adherentes que presentan algún nivel de riesgo, pero que por ahora no serán asignados al programa.

Grupo sin riesgo observado: corresponde a aquellas unidades que no registran ningún factor de riesgo analizado en el presente modelo.

A continuación se presenta la frecuencia de empresas de intervención de normalización y el grupo de mayor prioridad para ampliar intervención por región.

Región	Obligatorio	Prioridad para ampliar intervención
Dirección Regional Arica Parinacota	90	146
Dirección Regional Tarapacá	311	375
Dirección Regional Antofagasta	195	819
Dirección Regional Atacama	89	334
Dirección Regional Coquimbo	155	681
Dirección Regional Valparaíso	304	1440
Dirección Regional Metropolitana	864	5473
Dirección Regional O´Higgins	248	750
Dirección Regional Maule	275	1018
Dirección Regional Biobío	335	1672
Dirección Regional La Araucanía	259	780
Dirección Regional Los Ríos	154	372
Dirección Regional Los Lagos	139	939
Dirección Regional Aysén	30	88
Dirección Regional Magallanes	60	265
Total	3508	15152

Consideraciones relevantes sobre el uso de información de la base de datos.

Es importante señalar que en los listados de adherentes entregados a los equipos regionales para orientar la intervención contiene datos referentes a personas jurídicas como naturales. Es importante recordar la información como nombre, rut, dirección, teléfono y correo electrónico, se encuentran protegidos por Ley nº 19.628 Sobre protección de la vida privada.

Por otra parte, se debe considerar que al ser recuperada de la operación pasada del Instituto, algunos datos relevantes podrían no encontrarse actualizados o contener errores de digitación o pérdida de parte de la información generados en el proceso de registro, almacenamiento y manipulación de los registros.

IV.- Oferta Programática

Considerando la orientación de focalización realizado para el año 2015 se ha estructurado el siguiente Plan de Prevención, de acuerdo a las orientaciones Institucionales de priorización, el cual tiene alcance nacional y será implementado por las 15 Direcciones Regionales.

ÁMBITO PROGRAMÁTICO/LÍNEAS PRIORIZADAS	LÍNEA DE TRABAJO	DISPOSITIVO ³	COORDINACIÓN
Vigilancia de Riesgos Para la Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Sílice. - Ruido. - Plaguicida. - Musculo esquelético. - Psicosocial. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Procedimiento de actuación integrado para los 5 protocolos. - Asistencia Técnica Regional. 	<ul style="list-style-type: none"> - MINSAL. - SUSESO. - SUBS. PREV. SOC.
Vigilancia de Accidentes del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes Fatales. - Graves con amputación traumática. - Menores de 18 años. - Otros graves (Cir. 2345) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Procedimiento integrado. - Asistencia Técnica Regional. 	<ul style="list-style-type: none"> - SUSESO. - DT.
Infracciones (CID) y Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)	<ul style="list-style-type: none"> - Cid. - Pac. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Procedimiento integrado. - Asistencia Técnica Regional. 	<ul style="list-style-type: none"> - DT.
Plan de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Construyo Chile. - Trabajadora de casa particular. - Contexto de Vulnerabilidad. - Capacitados (Indicador H). 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Capacitación⁴. - Asistencia Técnica regional. 	<ul style="list-style-type: none"> - SUBS. PREV. SOC. - SUSESO. - DIPRES.

³ En proceso de desarrollo por la Unidad de Salud Ocupacional.

⁴ Entregado a regiones enero de 2015.

Así mismo, como se señaló en los objetivos específicos, existe un ámbito programático de desarrollo, a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, el cual en será piloteado en algunas Direcciones Regionales.

ÁMBITO PROGRAMÁTICO/LÍNEA EN DESARROLLO	LÍNEA DE TRABAJO	DISPOSITIVO	COORDINACIÓN
Programa de prevención del Sílice.	- Implementación piloto regional.	- 1 Programa para trabajadores .	- SUBS. PREV. SOC. - MINSAL. - SUSESO. - Mesa PLANESI
Programa de asesoría técnica y sistemas de gestión.	- Desarrollo programa de intervención integrada (intervención básica/específica /sistema de gestión). - Pilotaje regional.	- 1 Programa de intervención. - Asistencia técnica regional.	- Direcciones Regionales. - Subsecretaría de Previsión Social. - OIT
Programa de promoción de la salud SOLVE.	- Implementación piloto del Programa. - Pilotaje Regional.	- Pilotaje en 3 unidades empleadoras	- Subsecretaría de Previsión Social. - SUSESO - OIT
Programa de Género.	- Desarrollo de programa para sectores con presencia femenina. - Pilotaje del programa año 2016.	- Programa de intervención.	- Sernam. - Ministerio.
Programa de prevención para trabajadoras de casa particular	- Desarrollo de una guía de prevención. - Diseño participativo durante el año 2015.	- Dispositivo tipo guía para las trabajadoras e informativo para los empleadores .	- OIT - Subsecretaría de Previsión Social - DT

V.- Asistencia Técnica Regional

El Plan de Asistencia Técnica es una herramienta de gestión que se orienta al fortalecimiento de capacidades y habilidades técnicas de los equipos de prevención de las Direcciones Regionales del Instituto de Seguridad Laboral, que garantice una adecuada ejecución a nivel regional del Plan de Prevención 2015, en el marco de la implementación de la Estrategia Nacional de Prevención de Riesgos Laborales.

La asistencia técnica se desarrolla bajo la modalidad de reuniones de trabajo, visitas a zonas, regiones y/o terreno, cursos de formación, documentos técnicos, así como la realización de video conferencias.

El equipo central, impulsará permanentemente la comprensión del sentido y objetivos de la Estrategia Nacional de Prevención, así como de la necesidad de implementación del Plan de prevención y las líneas que la componen.

El Plan de Asistencia Técnica del Instituto de Seguridad Laboral, está conducido y coordinado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Unidad de Coordinación de la Gestión y de los encargados y profesionales de las Unidades correspondientes. A nivel regional, sus responsables operativos serán los Encargados de Prevención de las Direcciones Regionales, en consulta e información permanente de los Directores/as Regionales.

Modalidades de asistencia técnica:

- 1) **Asistencia técnica integral:** Orientada a fortalecer los procesos de promoción y gestión preventiva, fortaleciendo habilidades y competencias técnicas transversales en los equipos. Asimismo permitirá socializar experiencias, conocer los avances, identificar las dificultades y elaborar recomendaciones en forma conjunta, de tal manera de consolidar el posicionamiento de la Estrategia de Prevención de Riesgos a nivel regional.
- 2) **Asistencia Técnica para la implementación de las líneas y programas:** Orientada a entregar elementos conceptuales, metodológicas e instrumentales a los equipos técnicos de las Direcciones Regionales, a fin de garantizar el fortalecimiento de competencias que faciliten la implementación de protocolos, programas e iniciativas específicas de prevención a nivel regional.
- 3) **Asistencia Técnica para la socialización y desarrollo de competencias:** Orientada a reforzar procesos de entrega de información, transferencia de conocimientos y fortalecimiento de competencias preventivas a trabajadores, empleadores y autoridades regionales.

VI.- Modelo Operativo Regional

Este apartado tiene como propósito describir la integración de las distintas actividades a ejecutar a nivel regional y que permiten la intervención efectiva a nuestros beneficiarios/as.

6.1) Definiciones

1. Ingreso por Solicitud Externa

Se refiere a todas las solicitudes realizadas por una unidad laboral afiliada al Instituto de Seguridad Laboral, que requieren asistencia técnica en materias de prevención de riesgos laborales, tales como Control de Infracción y Deficiencias⁵, Programa de Asistencia al Cumplimiento, Investigación de accidentes fatales, Investigación de accidentes con amputación traumática, casos SUSESO, entre otros. Dice relación con requerimientos específicos de la unidad empleadora.

2. Ingreso por Focalización

Se refiere a aquellas unidades laborales que son incorporadas por un experto a un programa de intervención, y que no responden a una solicitud realizada por el empleador. Tanto aquellos ingresos por solicitud externa o por focalización siguen el mismo proceso, el cual queda reflejado en el flujo anexo.

3. Diagnostico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (DGCSST)

Herramienta de evaluación de las condiciones generales de seguridad y cumplimiento legal presentes en un centro de trabajo afiliado al Instituto, cuya aplicación es de carácter obligatoria, que permite determinar la necesidad de derivar a la unidad empleadora a un programa de intervención específico, prescribir medidas correctivas, o en virtud al cumplimiento de Circulares o normativa vigente.

4. Incorporación por cumplimiento legal y criterio preventivo

Corresponde a la determinación de incorporar a la unidad empleadora de acuerdo a los resultados obtenidos por el DGCSST, en las distintas líneas programáticas.

5. Prescripción de medidas

De acuerdo a la Ley N° 16.744, corresponde a todas aquellas medidas de higiene y seguridad en el trabajo prescritas por el Instituto de Seguridad Laboral a todas aquellas unidades empleadoras afiliadas y que presenten alguna deficiencia.

⁵ Se entiende como solicitud externa, aunque la notificación de las infracciones y deficiencias es notificada a ISL por la Dirección del Trabajo.

6. Formulario de verificación de cumplimiento de medidas prescritas

Herramienta que permite verificar el estado de cumplimiento del centro de trabajo hacia las medidas prescritas en el DGCSST.

7. Centro de trabajo

Toda agencia, sucursal o faena, correspondiente a una institución pública o privada, donde trabajadores y trabajadoras prestan servicios bajo régimen de subordinación y dependencia de una contratante, definida empleador, el cual se encuentra afiliado al Instituto de Seguridad Laboral.

8. Notificación

Documento en el cual se da conocimiento de una determinada información, de forma oficial y formal al organismo requirente.

9. El Sistema de Información de Prevención (SIP)

Sistema informático institucional, orientado a facilitar la reportabilidad de las operaciones de prevención de riesgos.

10. Control Maestro de Capacitación (CMC)

Sistema informático institucional en el cual se registran los datos de las capacitaciones realizadas y los trabajadores/as capacitados/as.

11. Capacitación

Actividad orientada a entregar habilidades y conocimiento en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Para el año 2015, el foco está puesto en el desarrollo de cursos y talleres. Así mismo, la capacitación será relevada como parte integral de cada intervención que se realice, realizando de esta forma procesos preventivos más eficientes.

6.2) Responsabilidades

1. Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

Conducir el proceso de diseño, control técnico, asistencia técnica, evaluación y ajustes de la oferta programática de prevención, así como sus correspondientes instrumentos, herramientas y técnicas.

2. Unidades de Salud ocupacional, de Seguridad del trabajo y de Promoción y Prevención Universal

Diseñar, direccionar y evaluar el correcto desarrollo de líneas técnicas de trabajo en materias de prevención de riesgos laborales, entregando la asistencia especializada necesaria para la implementación regional, en el marco de la mejora continua.

3. Director Regional

Direccionar y velar por el correcto funcionamiento de las operaciones técnicas definidas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel local y gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de estos.

4. Encargado de unidad prevención de riesgos laborales de las Direcciones Regionales

Coordinar las operaciones técnicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel local, velando por la correcta ejecución de las líneas de trabajo, aplicación de instrumentos, normativas y estándares definidos por la legislación laboral y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, informando al Director Regional en cuanto al avance y evaluación de la implementación de las líneas programáticas.

5. Experto en prevención de riesgos laborales

Ejecutar todas las actividades predefinidas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de los distintos programas de intervención, de acuerdo a los estándares técnicos definidos, entregando un servicio con altos niveles de calidad y efectividad.

6.3) Descripción del proceso

1. Ingreso (Inicio del proceso)

Actividad asociada a la recepción de solicitudes externas o por focalización en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Análisis de entidad empleadora

Actividad que involucra un análisis de la afiliación de la unidad laboral y del tipo de requerimiento en caso de ser ingreso por solicitud externa. Existiendo reglas que condicionarán la secuencia de las futuras actividades asociadas en caso de tratarse de solicitud externa:

- Afiliación de entidad empleadora al Instituto de Seguridad Laboral.

- Compatibilidad de requerimiento con los productos (bienes o servicios) preventivos suministrados por Instituto.
- Solicitud iniciada con requerimientos previos.

En caso de que la entidad empleadora no se encuentre afiliada al Instituto de Seguridad Laboral en el sistema COREAGIL, se procederá a rechazar dicha solicitud y orientar al solicitante respecto al trámite en cuestionamiento. De la misma forma se procederá cuando algún requerimiento presente incompatibilidad con los productos o servicios desarrollados por el Instituto de Seguridad Laboral.

Si la solicitud es acogida, la ruta operacional quedará condicionada a la forma en cómo se gatilló el requerimiento, pudiendo ser por focalización o por solicitud externa.

3. Búsqueda de Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través de la interacción con el sistema SIP (Sistema de Información Preventiva), el Experto en Prevención de Riesgos Laborales, deberá verificar si en el Centro de Trabajo (se han efectuado Diagnósticos Generales de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (DGCSST), quedando condicionada la ruta operativa, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Si el Centro de Trabajo posee DGCSST no vigente, esto es con antigüedad superior a 12 meses, debe realizarlo nuevamente.
- SI el centro de trabajo posee DGCSST vigente, esto es antigüedad menor o igual a 12 meses.

Si los resultados obtenidos corresponden a lo detallado en el punto uno y dicha solicitud es gatillada por "Focalización", se deberá llevar a cabo la ejecución del DGCSST en el Centro de Trabajo. Si la solicitud, correspondiera a "Requerimiento Específico", se deberá llevar a cabo la ejecución del DGCSST + la ejecución del requerimiento específico (Ej.: DGCSST + Capacitación; DGCSST + PAC; DGCSST + investigación de accidente; DGCSST + evaluación ambiental, entre otros).

Cuando el resultado obtenido, concuerde con lo establecido en el punto dos y dicha solicitud es gatillada por "Focalización", deberá finalizarse inmediatamente, ya que la vigencia de los DGCSST corresponde a un año contabilizado desde la fecha de su ejecución. Si dicha solicitud correspondiera a un "Requerimiento Específico", se deberá llevar a cabo la ejecución requerimiento específico (Ej.: capacitación, PAC, CID, investigación de accidente, exámenes ocupacionales, evaluaciones ambientales, etc.).

4. Ejecución de Requerimiento Específico

Actividad que se relaciona con la ejecución del requerimiento específico, pudiendo ser: Estudios de puestos de trabajo; Investigación de accidentes para calificación médica; Notificación de infracciones o deficiencias, Programa de asistencia al cumplimiento,

Investigación de accidentes por Circular N° 2.345, Exámenes ocupacionales, Evaluaciones ambientales, Capacitaciones.

5. Ejecución del DGCSST

Actividad asociada a la aplicación del Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (DGCSST) en el centro de trabajo correspondiente. La herramienta se compone de tres secciones genéricas: 1) Verificación de Cumplimiento Legal Básico; 2) Derivación a programas; 3) Recomendaciones (Prescripción de Medida(s) Correctiva(s)).

6. Análisis de Prescripción de Medida(s)

Los resultados obtenidos en la aplicación del DGCSST en el centro de trabajo, condicionarán la secuencia de actividades que posteriormente se deban llevar a cabo. Cuando el documento presente observaciones o incumplimiento total o parcial a las disposiciones legales, el Experto en Prevención de Riesgos Laborales, deberá establecer recomendaciones con respecto a las observaciones identificadas (Prescripción de Medida(s) Correctiva(s)). En caso que no existan recomendaciones, la actividad de intervención básica culminará inmediatamente.

Si el centro de trabajo cumple a cabalidad en sus condiciones sanitarias básicas y aspectos legales, el experto podrá incorporar a la Unidad Empleadora a uno de los programas de intervención, en caso contrario el proceso finaliza.

7. 1ª Verificación de Cumplimiento de Medidas Prescritas

Actividad asociada a la confirmación del cumplimiento de prescripciones de medidas prescritas, definidas previamente en el DGCSST correspondiente.

Si en la visita de verificación se comprueba que las recomendaciones consignadas en el DGCSST han sido cumplidas, finaliza el proceso. En caso contrario, la persistencia de incumplimientos, gatillara una segunda fecha de verificación la cual deberá ser consignada en el ítem II "Observaciones Generales" del documento de Verificación de Cumplimiento de Medidas Prescritas.

8. 2ª Verificación de Cumplimiento de Medidas Prescritas⁶

Actividad asociada a la confirmación del cumplimiento de prescripciones de medidas, definidas previamente en el DGCSST correspondiente, y que no fueron subsanadas en la primera verificación.

⁶ La pertinencia de realizar una o dos visitas de verificación será revisado por parte del Departamento de Prevención de Riesgo, de acuerdo al proceso de evaluación definido.

Si en la visita de verificación se comprueba que las recomendaciones consignadas en el DGCSST han sido implementadas, se finaliza la asesoría Técnica asociada.

El experto podrá incorporar, previo acuerdo con el empleador, a la Unidad Empleadora a uno de los programas de intervención disponibles el año 2015. Se debe tener presente que en aquellos casos que se diagnostique presencia de algún factor de riesgo asociado a un programa de vigilancia, se debe gatillar obligatoriamente el proceso asociado.

9. Notificación a Organismos Fiscalizadores

Actividad asociada a la notificación de todos aquellos casos que presenten incumplimiento de prescripciones de medidas, remitiendo la información a todos los organismos con competencia de fiscalización, tales como: Dirección del Trabajo (DT), Secretaria Regional Ministerial de Salud (SEREMI), Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), Superintendencia del Medio Ambiente y Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR).

10. Análisis para derivación a programas

De acuerdo a los resultados del DGSST, el Experto en Prevención de Riesgos Laborales podrá incorporar al Centro de Trabajo a uno o más líneas programáticas de intervención. Teniendo presente que para el año 2015 la prioridad está dada por los programas de vigilancia y el cumplimiento normativo asociado a CID, PAC, Fatales, Graves AT, Menores de 18 años, otros graves.

a. Programa de Vigilancia Ocupacional

Constituido por cinco programas de vigilancia denominados PREXOR, SILICOSIS, TMERT, Psicosocial y Plaguicida. Cada uno de ellos involucra actividades específicas detalladas en su procedimiento correspondiente. (Evaluaciones por parte del instituto o unidad empleadora y Difusión o capacitación). El experto derivará a los programas según la presencia del factor de riesgo en la unidad empleadora. Todos los procedimientos de los programas de vigilancia se encuentran publicados en la Intranet Institucional⁷.

b. Asesorías Técnicas Preventivas

Corresponde a la ejecución de la intervención específica que se genera por derivación (focalización) originada por el diagnóstico. Se deberá seguir las indicaciones establecidas para su implementación en el Programa^{8 9}.

⁷ La Unidad de Salud Ocupacional se encuentra trabajando en la integración de los 5 protocolos en 1 sólo procedimiento, de acuerdo a directrices Institucionales.

⁸ De acuerdo a Orientaciones técnicas para la planificación regional, y dispositivos de apoyo entregados en Jornada Encargados de Prevención realizada en el mes de enero de 2015. El Departamento de Prevención de Riesgos en conjunto con la Dirección han establecido un proceso de ajuste a los programas de intervención en virtud de la retroalimentación de regiones y del proceso de fortalecimiento de los procesos preventivos.

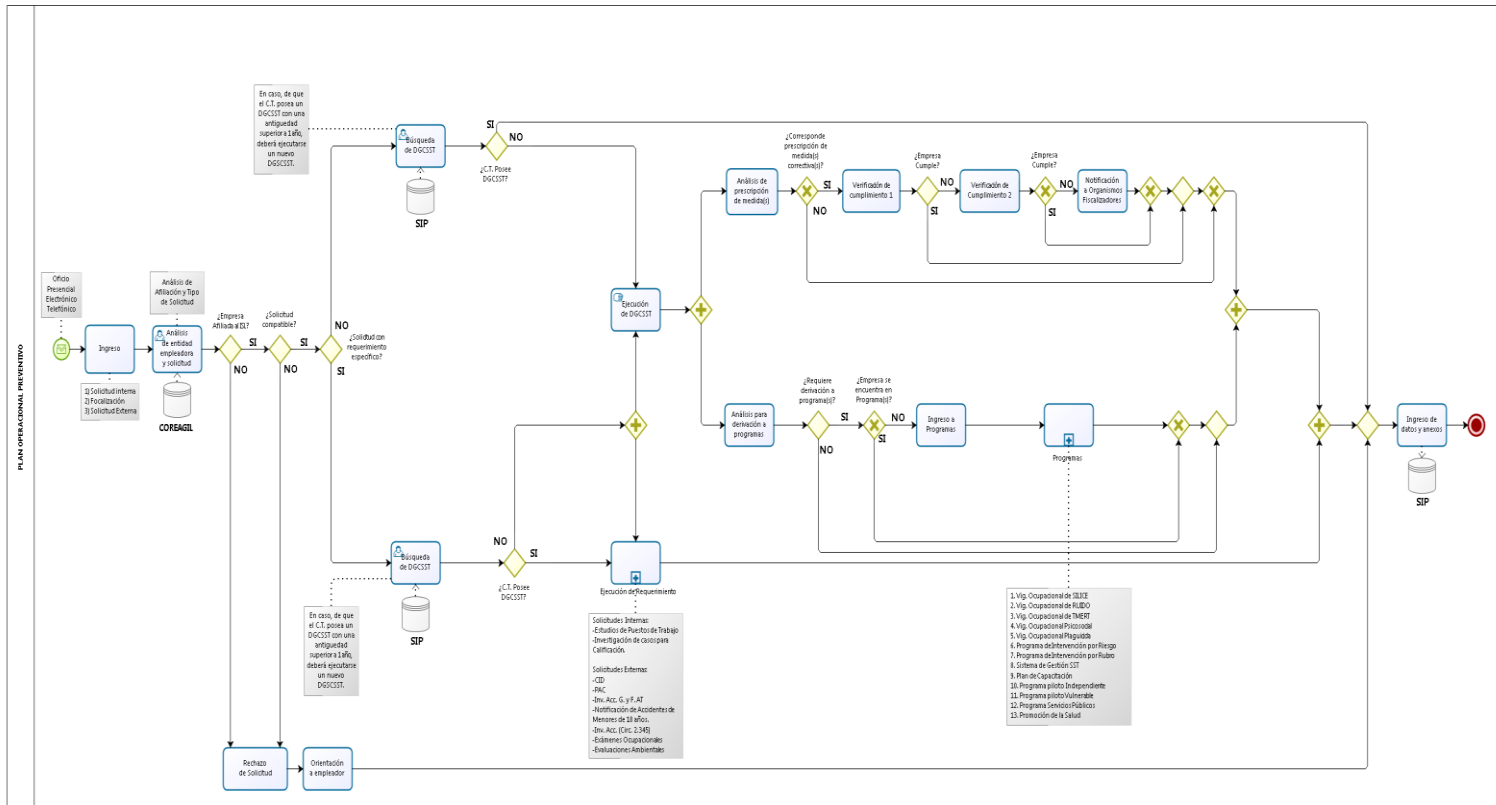
c. Programa de capacitación

En base al enfoque metodológico conocido como "Gestión por Competencias", aplicado a las actividades de capacitación presencial desarrolladas por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporarán todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se desempeñen activamente en Centros de Trabajos de empresas afiliadas al ISL, difundiendo materias básicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El experto derivará a capacitación no presencial e-Learning (campus prevención) a aquellos trabajadores donde se pretenda reforzar temáticas atingentes al rubro y/o temática preventiva de la unidad empleadora.

⁹ Disponible en sitios Documentación Prevención de Riesgos 2015 oficial.

6.4) Flujoograma Proceso de Modelo Operacional Regional



VII.- Indicadores de Logro

- Programas de Vigilancia.
- Asistencia Técnica por Infracciones y Deficiencias CID- DT.
- Programa de asistencia al cumplimiento – PAC.
- Accidentes laborales fatales y graves con amputación traumática Circular 2.607 y Circular 2.893 punto N°5 Letra C. Accidentes graves con amputación traumática.
- Capacitación.

Programas de Vigilancia

Dirección Regional	Programa de Vigilancia Silicosis ¹⁰		
	Nº de DGCSST realizados sobre la base de catastro regional	Porcentaje de empresas con presencia de sílice confirmado ¹¹ , ingresadas al programa de vigilancia con totalidad de actividades ejecutadas ¹²	Porcentaje de trabajadores expuestos incorporados a programa de vigilancia de salud Silicosis ¹³
Arica	48	100%	100%
Tarapacá	128	100%	100%
Antofagasta	256	100%	100%
Atacama	101	100%	100%
Coquimbo	207	100%	100%
Valparaíso	438	100%	100%
Metropolitana	1693	100%	100%
O'Higgins	228	100%	100%
Maule	314	100%	100%
Bío Bío	512	100%	100%
Araucanía	241	100%	100%
Los Ríos	119	100%	100%
Los Lagos	291	100%	100%
Aysén	28	100%	100%
Magallanes	81	100%	100%
Total	4685	100%	100%

¹⁰ De acuerdo a instrucciones de Circular 3064, Suseso.

¹¹ Entidades empleadoras con DGCSST previo y con estudio previo que indique que existe presencia de sílice.

¹² Las actividades serán verificadas en Sistema de Información Preventiva (SIP)

¹³ Los trabajadores serán verificados en Base de Exámenes Ocupacionales en Filemaker

Dirección Regional	Programa de Vigilancia Ruido		
	Nº de Entidades empleadoras a incorporar Programa de Vigilancia Ruido	Porcentaje de entidades empleadoras con ruido confirmado ¹⁴ incorporadas a programa de vigilancia con totalidad de actividades ejecutadas ¹⁵	Porcentaje de trabajadores expuestos incorporados a programa de vigilancia de salud ruido ¹⁶
Arica	50	100%	100%
Tarapacá	50	100%	100%
Antofagasta	110	100%	100%
Atacama	35	100%	100%
Coquimbo	110	100%	100%
Valparaíso	150	100%	100%
Metropolitana	250	100%	100%
O'Higgins	85	100%	100%
Maule	100	100%	100%
Bío Bío	180	100%	100%
Araucanía	165	100%	100%
Los Ríos	120	100%	100%
Los Lagos	70	100%	100%
Aysén	26	100%	100%
Magallanes	35	100%	100%
Total	1536	100%	100%

¹⁴ Aquellas entidades empleadoras con screening de ruido igual o mayor a 80 dB(A).

¹⁵ Las actividades serán verificadas en Sistema de Información Preventiva (SIP).

¹⁶ Los trabajadores serán verificados en Base de Exámenes Ocupacionales en Filemaker.

Dirección Regional	Programa de Vigilancia Factores Psicosociales en el trabajo	
	Nº de Entidades Empleadoras a incorporar a Programa de Vigilancia Factores Psicosociales ¹⁷	Porcentaje de entidades empleadoras incorporadas a programa de vigilancia con totalidad de actividades ejecutadas ¹⁸
Arica	10	100%
Tarapacá	20	100%
Antofagasta	25	100%
Atacama	10	100%
Coquimbo	15	100%
Valparaíso	30	100%
Metropolitana	30	100%
O'Higgins	15	100%
Maule	15	100%
Bío Bío	25	100%
Araucanía	10	100%
Los Ríos	5	100%
Los Lagos	10	100%
Aysén	5	100%
Magallanes	5	100%
Total	230	100%

¹⁷ Toda entidad con DGCSST en el que se detecte factor de riesgo psicosocial debe ser incorporada a vigilancia.

¹⁸ Las actividades serán verificadas en Sistema de Información Preventiva (SIP).

Dirección Regional	Programa de Vigilancia TMERTEESS		
	Nº de Entidades Empleadoras a incorporar a Programa de Vigilancia TMERTEESS ¹⁹	Porcentaje de entidades empleadoras incorporadas a programa de vigilancia con totalidad de actividades ejecutadas ²⁰	Porcentaje de trabajadores expuestos incorporados a programa de vigilancia de salud TMERTEESS ²¹
Arica	30	100%	100%
Tarapacá	40	100%	100%
Antofagasta	45	100%	100%
Atacama	15	100%	100%
Coquimbo	30	100%	100%
Valparaíso	50	100%	100%
Metropolitana	200	100%	100%
O'Higgins	30	100%	100%
Maule	30	100%	100%
Bío Bío	55	100%	100%
Araucanía	25	100%	100%
Los Ríos	10	100%	100%
Los Lagos	10	100%	100%
Aysén	10	100%	100%
Magallanes	10	100%	100%
Total	590	100%	100%

¹⁹ Toda entidad con DGCSST en el que se detecte factor de riesgo TMERTEESS debe ser incorporada a vigilancia.

²⁰ Las actividades serán verificadas en Sistema de Información Preventiva (SIP).

²¹ Los trabajadores serán verificados en Base de Exámenes Ocupacionales en Filemaker.

Dirección Regional	Programa de Vigilancia Plaguicidas		
	Nº de Entidades Empleadoras a incorporar a Programa de Vigilancia Plaguicidas ²²	Porcentaje de entidades empleadoras incorporadas a programa de vigilancia con totalidad de actividades ejecutadas ²³	Porcentaje de trabajadores expuestos incorporados a programa de vigilancia de salud plaguicidas ²⁴
Arica	15	100%	100%
Tarapacá	10	100%	100%
Antofagasta	10	100%	100%
Atacama	15	100%	100%
Coquimbo	20	100%	100%
Valparaíso	50	100%	100%
Metropolitana	75	100%	100%
O'Higgins	50	100%	100%
Maule	50	100%	100%
Bío Bío	60	100%	100%
Araucanía	20	100%	100%
Los Ríos	15	100%	100%
Los Lagos	10	100%	100%
Aysén	10	100%	100%
Magallanes	10	100%	100%
Total	420	100%	100%

²² Toda entidad con DGCSST en el que se detecte plaguicidas debe ser incorporada a vigilancia.

²³ Las actividades serán verificadas en Sistema de Información Preventiva (SIP).

²⁴ Los trabajadores serán verificados en Base de Exámenes Ocupacionales en Filemaker.

Metas Asistencia Técnica por Infracciones y Deficiencias CID- DT

Meta 100 % de tramitación de infracciones informadas a ISL.

$$\left[\frac{\text{Total de casos de infracciones y/o deficiencias tramitadas en un 100\% en el periodo } t}{\text{Total de casos de infracciones y/o deficiencias informadas al Instituto en el periodo } t} \right] *100$$

Meta 100% de cumplimiento de plazos: Gestión eficaz de casos relacionados a Infracciones y Deficiencias informadas por la Dirección del Trabajo.

$$\left[\frac{\text{Total de casos de infracciones y/o deficiencias válidas notificadas a la Dirección del Trabajo y SUSESO en el plazo de 25 días corridos en el periodo } t}{\text{Total de infracciones y deficiencias válidas notificadas por la DT en el periodo } t} \right] *100$$

Se consideran para este indicador los casos válidos de unidades empleadoras afiliadas al Instituto en las cuales puedan prescribirse efectivamente medidas preventivas.

La información respecto a las Notificaciones llega en archivo plano desde el correo usesal@dt.gob.cl de la Dirección del Trabajo, con frecuencia semanal en la mayoría de los casos.

Metas Programa de asistencia al cumplimiento – PAC

Meta: 100%

Procesos PAC efectivos

$$\left[\frac{\text{Total de solicitudes PAC válidas iniciadas y gestionadas en el periodo } t}{\text{Total solicitudes PAC en el periodo } t} * 100 \right]$$

Meta: 100%

Certificados de cumplimiento válidos

$$\left[\frac{\text{Total de certificados de cumplimiento válidamente emitidos en el periodo } t}{\text{Total de certificados de cumplimiento PAC emitidos en el periodo } t} * 100 \right]$$

Se consideran para este indicador los casos válidos de unidades empleadoras afiliadas al Instituto que soliciten integrarse a programas de asistencia al cumplimiento, contemplando; 1) la aceptación de solicitud de PAC, 2) la prescripción de medidas, 3) la verificación de medidas y 4) la emisión de certificado de cumplimiento.

**Metas Accidentes laborales fatales y graves con amputación traumática
Circular 2.607 y Circular 2.893 punto N°5 Letra C. Accidentes graves con
amputación traumática.**

Meta: 100%

Cumplimiento proceso completo.

*Total de casos de ATF y GAT notificados, finalizados y remitidos en oportunidad a
Suseso según lo establecido en circulares 2.607 y 2.983 en el periodo t*

Total de casos notificados en el periodo t

**100*

Meta: 100%

Cumplimiento eficacia de proceso Investigación de accidentes.

*Total de investigaciones de AFL y GAT ejecutadas en plazo de 30 días hábiles
posteriores a su notificación según lo establecido en circulares 2.607 y 2.983 en el
periodo t*

Total de casos notificados en el periodo t

**100*

Se propone meta enfocada a la eficacia del proceso, considerando como eje de prioridad los plazos asociados y exigidos por la Circular 2607, los que según las brechas observadas el 2014 se concentra principalmente en la oportunidad en la entrega del informe final de la investigación de accidentes.

No se incluirá en el cálculo de la meta n°1;

- Los casos justificados de accidentes fatales o graves con amputación traumática, en los cuales se presenten inconvenientes en la recopilación de la información, debido a problemas de fuerza mayor que impidan contar con los antecedentes fidedignos para culminar las investigaciones (Fiscalía, Carabineros, PDI, Directemar, Autoridad Marítima, u otro).

Casos notificados de accidentes laborales fatales, graves con amputación traumática y menor de 18, al encargado nacional de vigilancia de accidentes laborales fatales del Instituto de Seguridad Laboral al correo accidentes@isl.gob.cl.

Metas Capacitación²⁵

Región	Cobertura ²⁶	Construyo Chile	Trabajadoras de Casa Particular	Trabajadores Vulnerables
Arica Parinacota	765	25	23	20
Tarapacá	893	35	23	22
Antofagasta	1105	35	23	28
Atacama	615	35	23	15
Coquimbo	1418	35	73	35
Valparaíso	2896	55	208	72
Metropolitana	6500	65	1316	163
O´Higgins	2068	25	84	52
Maule	1873	35	101	47
Biobío	3285	45	197	82
La Araucanía	2452	45	90	61
Los Ríos	1532	25	22	38
Los Lagos	1276	25	23	32
Aysén	536	25	22	13
Magallanes	786	25	22	20
Total	28.000	535	2250	700

²⁵ Metas de acuerdo a Circular 3064.

²⁶ Considera para su valorización la cuenta del Rut sólo por una vez, esto es, independiente de la cantidad de veces que se capacita en el año.