

CURSO DE INTERPRETACIÓN DS44 ORIENTADO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS



**MÓDULO 4: INSPECCIONES,
AUDITORÍAS, SEGUIMIENTO, Y**

INSPECCIONES, AUDITORÍAS, SEGUIMIENTO, Y CULTURA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA

4.1 Inspección y Auditoría de Seguridad: Procedimiento para realizar auditorías y su objetivo en la mejora de la seguridad

→ ¿Qué son las Inspecciones y Auditorías de Seguridad?

Una inspección de seguridad es una **revisión sistemática y planificada de las condiciones físicas del lugar de trabajo**, del comportamiento de los trabajadores y del cumplimiento de normas de seguridad.

Una auditoría de seguridad va más allá: **es una evaluación estructurada y documentada del sistema de gestión de seguridad, para determinar si se está cumpliendo con las políticas, procedimientos y normativas vigentes, como el Decreto Supremo N°44 (DS44).**

Objetivo Principal

Mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud laboral, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente, identificando desviaciones o fallas, y tomando decisiones informadas para prevenir accidentes, enfermedades y emergencias.



→ Inspección de Seguridad

¿Qué se busca?

- Identificar condiciones inseguras (cables sueltos, maquinaria sin protección, señalización deficiente).
- Detectar actos inseguros (mal uso de herramientas, no uso de EPP).
- Verificar el funcionamiento de equipos de seguridad (extintores, alarmas, ventilación).
- Corroborar el cumplimiento de normas internas y del DS44.

Procedimiento Básico:

1. Planificación:

- Establecer fechas, responsables y áreas a inspeccionar.

2. Lista de verificación (*checklist*):

- Uso de una pauta estandarizada según los riesgos del área.

3. Observación directa:

- Se recorren los puestos de trabajo y se documentan las condiciones.

4. Registro de hallazgos:

- Se clasifican según su gravedad y se proponen acciones correctivas.

5. Informe de inspección:

- Documento que resume resultados, con fotos y recomendaciones.

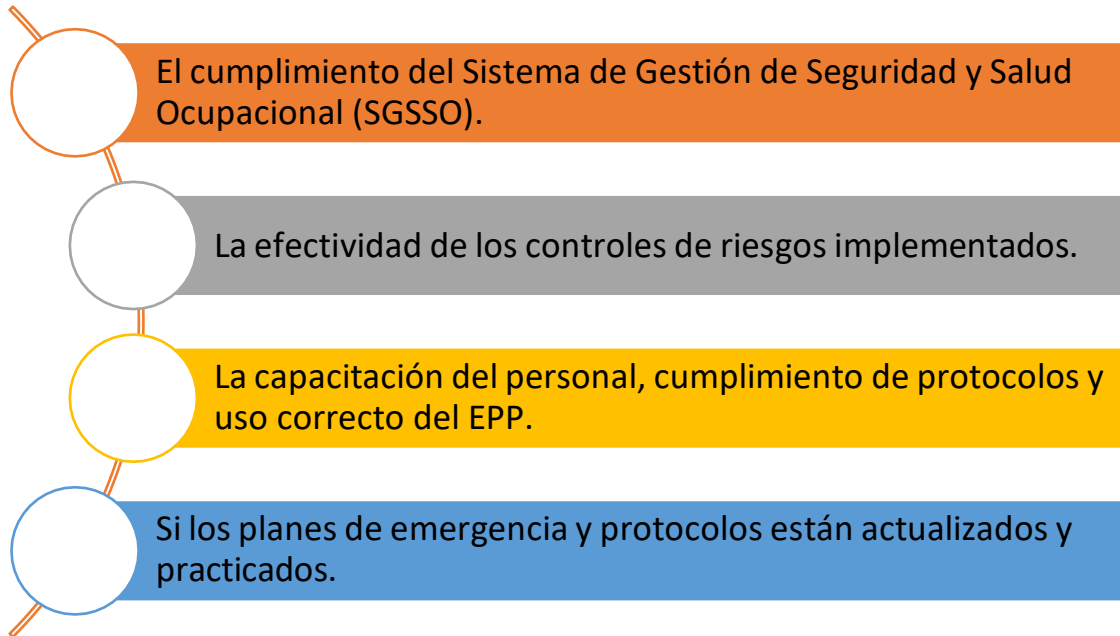
6. Seguimiento:

- Verificación posterior de que se aplicaron las medidas correctivas.

Según el DS44, las inspecciones deben realizarse de forma periódica y estar documentadas, especialmente en ambientes de alto riesgo.

→ Auditoría de Seguridad

¿Qué se evalúa?



Etapas de una auditoría:

1. Preparación:

- Revisión documental previa: reglamentos, procedimientos, registros.

2. Ejecución:

- Entrevistas con trabajadores y supervisores.
- Verificación en terreno.
- Comparación con requisitos del DS44 y otros estándares.

3. Informe Final:

- Incluye hallazgos, no conformidades, sugerencias de mejora y plan de acción.

4. Seguimiento (*follow-up*):

- Revisión de cómo se han abordado las no conformidades detectadas.

4.2 Indicadores de Desempeño en Seguridad: Métodos para medir el rendimiento en seguridad y análisis de siniestralidad

→ Indicadores de Desempeño en Seguridad

Los indicadores de desempeño en seguridad son herramientas que permiten medir, de manera objetiva, cómo está funcionando el sistema de prevención de riesgos dentro de una organización. Su finalidad es identificar debilidades, controlar peligros y proponer mejoras continuas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

Existen dos grandes tipos de indicadores: **reactivos y proactivos**. Los **indicadores reactivos miden hechos que ya ocurrieron, como los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, días perdidos o incidentes graves**. Por ejemplo, la tasa de frecuencia y la tasa de gravedad son indicadores clásicos que permiten saber cuántos accidentes han ocurrido y cuán graves han sido sus consecuencias.

Por otro lado, **los indicadores proactivos permiten evaluar las actividades de prevención antes de que ocurra un accidente**. Este tipo de indicador mide acciones como la cantidad de capacitaciones impartidas, inspecciones realizadas, observaciones de comportamiento seguro o cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivo. Su gran valor radica en que ayudan a anticiparse a los problemas y fortalecer la cultura de seguridad dentro de la organización.

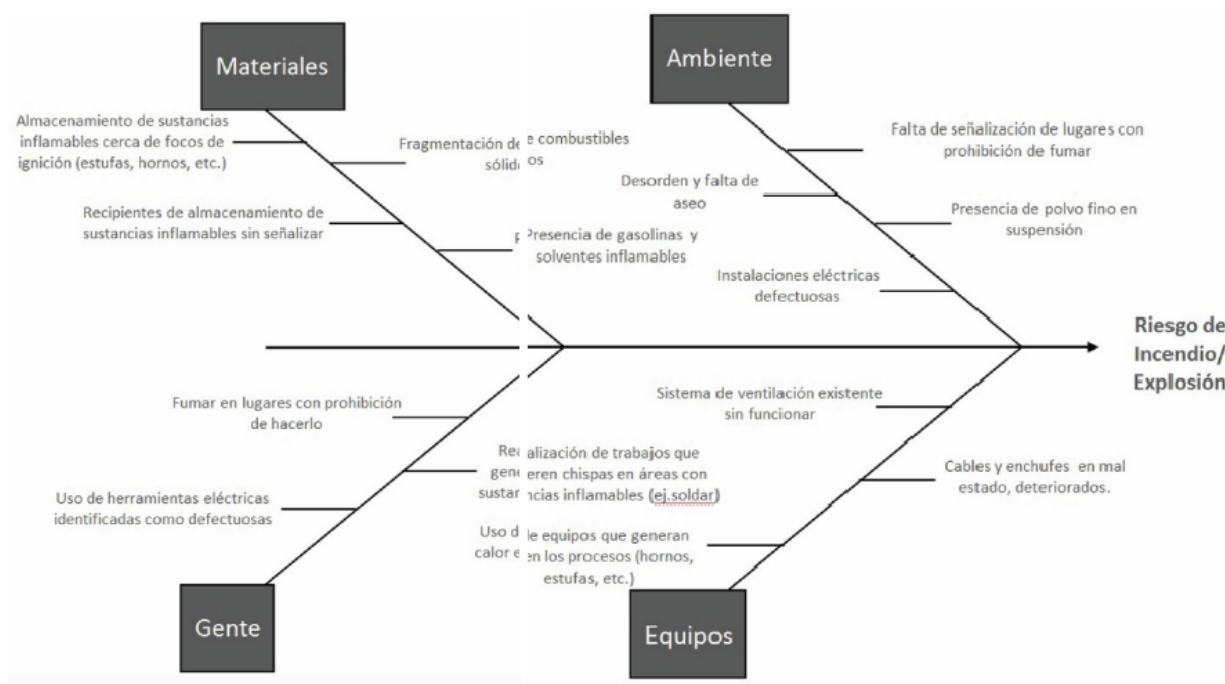
Para que los indicadores sean útiles, deben ser claros, medibles, relevantes y evaluados periódicamente. La información obtenida debe ser analizada y utilizada para tomar decisiones que mejoren la seguridad y salud en el trabajo. El DS44 señala que las empresas deben contar con métodos de verificación del cumplimiento de las medidas implementadas, y los indicadores son una de las herramientas más eficaces para lograrlo.

→ Análisis de Siniestralidad

El análisis de siniestralidad es un **proceso sistemático que permite estudiar las causas, consecuencias y condiciones que rodearon un accidente laboral o una enfermedad profesional**. No solo se enfoca en lo **que ocurrió**, sino también en **por qué ocurrió**, con el fin de evitar que se repita en el futuro.

Este análisis puede incluir herramientas como el árbol de causas, que permite descomponer el evento en sus factores directos e indirectos; el diagrama de Ishikawa (o espina de pescado), que ayuda a clasificar los problemas en categorías como maquinaria, métodos, personal o medio ambiente; y la elaboración de informes técnicos con fotografías, testimonios y recomendaciones.

Una organización que analiza adecuadamente su siniestralidad puede aprender de sus errores, mejorar sus procesos y diseñar medidas más efectivas de prevención. Esto también favorece el cumplimiento del DS44, que exige un enfoque sistemático para identificar y controlar riesgos en forma continua.



4.3 Seguimiento y Evaluación de Medidas Preventivas: Herramientas para evaluar la efectividad y seguimiento de las acciones implementadas

→ Seguimiento y Evaluación de Medidas Preventivas

La implementación de una medida preventiva no garantiza, por sí sola, que el riesgo esté controlado. Por eso, el seguimiento y la evaluación son procesos esenciales dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. A través de estas acciones se comprueba si las medidas han sido eficaces, si se están aplicando correctamente y si han logrado reducir o eliminar el riesgo identificado.

Entre las principales herramientas de seguimiento se encuentran las **listas de verificación o *checklists***, que permiten revisar si las acciones programadas se han llevado a cabo conforme a lo establecido. También son útiles las **matrices de seguimiento**, donde se registra información clave como el tipo de medida, el responsable, las fechas de ejecución y el estado de avance.

Otra herramienta importante es la auditoría de seguridad, que puede ser interna o externa. Estas auditorías no solo verifican el cumplimiento normativo, sino que también detectan fallas en la gestión preventiva y permiten generar planes de mejora. Además, se pueden realizar entrevistas o encuestas a trabajadores para conocer su percepción sobre las condiciones laborales, el uso de Equipos de Protección Personal (EPP), y la efectividad de las capacitaciones.

Por último, **es importante realizar evaluaciones técnicas periódicas, como medición de ruido, ventilación, iluminación, exposición a agentes químicos, entre otras**, para comprobar que el ambiente laboral se mantiene dentro de los parámetros aceptables.

Todo este proceso debe seguir el ciclo de mejora continua PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), el cual también está alineado con los principios de gestión del DS44. Este enfoque permite no solo implementar medidas, sino también mantenerlas en el tiempo, corregirlas si es necesario y seguir mejorando la prevención de riesgos.

4.4 Cultura de Seguridad en la Empresa: Estrategias para promover una cultura de seguridad laboral

La **cultura de seguridad** se refiere al conjunto de valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas dentro de una organización que **determinan el grado de compromiso de todos los trabajadores** —desde la alta dirección hasta los operarios— con la prevención de riesgos y la protección de la vida y la salud.

Una cultura de seguridad sólida no se impone por decreto, sino que se construye con acciones sostenidas en el tiempo, liderazgo participativo, comunicación efectiva y el ejemplo constante.

→ ¿Por qué es importante la cultura de seguridad?

Aunque una empresa tenga protocolos, equipos y capacitaciones, si los trabajadores **no están comprometidos** con la seguridad o **no se sienten parte del sistema preventivo**, el riesgo de accidentes **aumenta considerablemente**.

Una buena cultura de seguridad:

- **Reduce los accidentes y enfermedades profesionales.**
- **Aumenta la productividad y la moral del equipo.**
- **Fomenta la participación activa y la responsabilidad compartida.**
- **Facilita el cumplimiento del DS44 y otras normativas.**



→ Estrategias para Promover una Cultura de Seguridad

1. Liderazgo Visible y Comprometido

Los líderes deben ser **el primer ejemplo en temas de seguridad**. Su participación activa en inspecciones, charlas y cumplimiento de normas transmite un mensaje potente: **la seguridad es prioridad**.

- Ejemplo: Un gerente que se pone EPP antes de ingresar a terreno inspira a otros a hacer lo mismo.

2. Capacitación Continua

La formación no debe ser ocasional ni formalista. Se requiere un **programa permanente de capacitación práctica**, con lenguaje claro y adecuado al contexto de cada trabajador.

- Capacitación en procedimientos de emergencia, uso de EPP, identificación de riesgos, manejo manual de cargas, etc.

3. Comunicación Abierta y Bidireccional

Los trabajadores deben sentir que **pueden expresar sus preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias**. Esto implica canales abiertos, buzones de sugerencias, reuniones regulares y participación de comités paritarios.

- “Si ves algo, di algo”: una cultura donde todos tienen voz.



4. Reconocimiento de Buenas Prácticas

Valorar públicamente a trabajadores o equipos que demuestren compromiso con la seguridad **refuerza conductas positivas**. Pueden ser reconocimientos mensuales, certificados, menciones internas, etc.

- Un pequeño reconocimiento puede tener un gran impacto cultural.

5. Participación Activa de los Trabajadores

Incluir a los trabajadores en las evaluaciones de riesgos, investigaciones de accidentes, simulacros o inspecciones fomenta el **sentido de pertenencia**. La prevención **no es solo tarea del experto en prevención, sino de todos**.

6. Medición y Retroalimentación

Implementar **indicadores de cultura de seguridad** (como percepción de riesgo, cumplimiento de protocolos, tasa de incidentes reportados) permite **monitorear avances** y ajustar estrategias.

- Una cultura no se construye a ciegas: se mide, se evalúa y se mejora.



4.5 Responsabilidades de Empleadores y Trabajadores: Cumplimiento de la normativa, derechos y deberes

→ Responsabilidades del Empleador

El empleador es el **principal responsable de la seguridad y salud de los trabajadores**. Sus deberes abarcan la **identificación, evaluación y control de los riesgos laborales**, además del cumplimiento de medidas preventivas establecidas en el DS44.

Deberes clave del empleador:

1. **Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)** que considere la participación de los trabajadores.
2. **Identificar y evaluar los riesgos laborales** presentes en los procesos y puestos de trabajo.
3. **Adoptar medidas preventivas y correctivas** para controlar o eliminar los riesgos.
4. **Proporcionar y mantener en buen estado los Equipos de Protección Personal (EPP).**
5. **Informar y capacitar a los trabajadores** sobre los riesgos, medidas de seguridad y protocolos en caso de emergencias.
6. **Realizar exámenes médicos ocupacionales**, cuando la exposición a ciertos agentes lo amerite.
7. **Garantizar condiciones sanitarias adecuadas:** agua potable, ventilación, iluminación, baños, duchas, entre otros.
8. **Notificar a la autoridad sanitaria y a la mutual** en caso de accidentes graves o enfermedades profesionales.
9. **Supervisar el cumplimiento de las normas internas de seguridad** en toda la organización.

→ Responsabilidades del Trabajador

Los trabajadores también tienen un rol activo en la prevención de riesgos. El DS44 establece que **cada trabajador es responsable de cuidar su propia seguridad y la de sus compañeros**, respetando las instrucciones y procedimientos establecidos por la empresa.

Deberes clave del trabajador:

1. **Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad** establecidos por la empresa.
2. **Usar correctamente los Equipos de Protección Personal (EPP)** entregados por el empleador.
3. **Participar en las actividades de capacitación** organizadas por la empresa en temas de prevención de riesgos.
4. **Informar de inmediato cualquier condición o acto inseguro**, así como accidentes e incidentes.
5. **Colaborar activamente en las investigaciones** de accidentes y evaluaciones de riesgos.
6. **Cuidar las instalaciones, equipos y herramientas** para evitar condiciones peligrosas.
7. **No realizar acciones temerarias o negligentes** que pongan en riesgo su salud o la de otros.



→ Derechos de los Trabajadores

El DS44 también protege los **derechos fundamentales de los trabajadores** en temas de salud y seguridad:

1. **Derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables.**
2. **Derecho a ser informado sobre los riesgos laborales** asociados a su puesto.
3. **Derecho a recibir formación y capacitación preventiva.**
4. **Derecho a participar en instancias de diálogo** y comités paritarios de higiene y seguridad.
5. **Derecho a negarse a realizar tareas peligrosas** cuando no se han tomado las medidas de prevención adecuadas.

4.6 La Participación Activa: La importancia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)

En una cultura de prevención de riesgos efectiva, la participación activa de todos los actores es fundamental. Esto no solo mejora las condiciones laborales, sino que también fomenta un ambiente donde la seguridad es responsabilidad de todos. Un pilar clave de esta participación es el **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)**, respaldado por la legislación chilena, incluyendo lo establecido en el **DS44** y la **Ley N°16.744** sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

¿Por qué es importante?

- Fortalece el **compromiso y la responsabilidad compartida**.
- Promueve el **empoderamiento de los trabajadores**.
- Aumenta la **eficiencia de las medidas preventivas**.
- Favorece una **cultura de seguridad integrada** al quehacer diario.

1. Elección de Representantes de las personas trabajadoras

Las elecciones podrán realizarse de forma presencial o mediante medios electrónicos que garanticen el anonimato, la seguridad y la transparencia del proceso, como también su integridad y su auditabilidad.

La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité.

Las personas elegidas como titulares serán aquellas que obtengan las tres mayores votaciones y las suplentes las 3 siguientes. Sin embargo, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación. Asegurando de esta forma una representación equitativa entre hombres y mujeres.

2. Designación de las Personas Representantes de los Empleadores

La entidad empleadora deberá utilizar el mismo criterio de participación equitativa de género que se utiliza para la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras al designar a sus representantes.

3. Formación de Integrantes del CPHS

La entidad empleadora deberá dar todas las facilidades para que los representantes de las personas trabajadoras, que no cuenten con el curso de orientación de prevención de riesgos laborales, la puedan realizar durante el primer semestre (6 meses) desde que fueron electos. Este es el curso “Punto de encuentro” que IST tiene para los Comités Paritarios.

La entidad empleadora deberá entregar todas las facilidades para que al menos uno de sus designados y uno de los representantes de las personas trabajadoras asistan durante su mandato a un curso de 20 horas. Curso que incluye módulos sobre:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

4. Actas de Elección y Constitución

El Acta de Elección se debe enviar una copia de forma inmediata a la entidad empleadora y otra debe ser archivada en el registro del CPHS.

Es la entidad empleadora la que deberá registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo el Acta de Constitución del Comité Paritario, para lo cual cuenta con 15 días hábiles desde la fecha de elección de los representantes de las personas trabajadoras.

5. Facilidades Operativas para el CPHS

- a) Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
- b) Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
- c) Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.

- d) Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
- e) Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Duración de los integrantes del CPHS

Los integrantes del Comité Paritario durarán dos años en sus funciones, con la posibilidad de ser reelegidos. Sin embargo, para las empresas de 50 y más trabajadores (mediana y gran empresa) los integrantes podrán ser vueltos a designar o reelegidos hasta por dos periodos consecutivo.

7. Funciones CPHS

A las 7 funciones que conocíamos de los Comités se incorpora una nueva función: Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

