



chile✓alora
Comisión Sistema Nacional Certificación
de Competencias Laborales

Contacto: 2 24114800 - 600 3001999

Twitter: @chilevalora

Facebook: @ChileValora

www.chilevalora.cl

Mejorando las Competencias Laborales



Área

**Prevención
de Riesgos Laborales**

Sector:

Actividades Profesionales,
Científicas y Técnicas

Subsector: Otras Actividades Profesionales

SENCE

+ Oportunidades
+ Capaz
+ Empleo

chile **✓**alora

Comisión Sistema Nacional Certificación
de Competencias Laborales









ChileValora

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de
Competencias Laborales

Proyecto de Competencias Laborales

7ma Convocatoria

Primera edición, marzo 2018.

Impreso en Chile

Contacto: 224114800 - 6003001999

www.chilevalora.cl



Índice

Presentación

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)	/ 02
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	/ 05

Definiciones

Proyecto de Competencias Laborales	/ 08
Objetivos de un Proyecto de Competencias	/ 08
Alcances de un Proyecto de Competencias	/ 09

Datos del sector

/ 12

Datos del proyecto

/ 14

Resultados

/ 18

Mapa de funciones	/ 19
Perfiles Ocupacionales	/ 28
Poblamiento del Marco de Cualificaciones	/ 30
Planes formativos	/ 38
Rutas formativo - laborales	/ 41

Conclusiones

/ 44



PRESENTACIÓN

La presente publicación forma parte del trabajo que realiza la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, para entregar lineamientos estratégicos y orientaciones claves para el desarrollo de la fuerza laboral de la industria nacional.

Esta contribución se enmarca en la necesidad de mejorar los indicadores de productividad, competitividad y equidad, para lo cual Chile debe invertir en sus trabajadores. En ese contexto, la certificación de competencias laborales es una herramienta clave para posibilitar dicho escenario y potenciar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país por medio del reconocimiento de su experiencia laboral, sus conocimientos, habilidades y destrezas sin importar cómo los hayan adquirido y considerando que muchos oficios se aprenden en la práctica y no necesariamente en un salón de clases.

El presente documento presenta los resultados de un proyecto de competencias laborales realizado en el marco de ChileValora en el área de prevención de riesgos, mediante un convenio de colaboración establecido entre ChileValora y la Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sus principales objetivos fueron: conocer el estado de arte de la prevención de riesgos en Chile, en particular, identificar los principales estándares de desempeño vinculados al área de prevención y dimensionar la brecha entre la oferta formativa y los estándares que demanda actualmente esta área productiva, para considerarlos en los procesos de formación.

En este contexto, a través de la ejecución de mesas estratégicas y técnicas con la intervención de diversos sectores que inciden en la temática de prevención de riesgos laborales, se levantó un mapa funcional que da cuenta de estándares vinculados al área de prevención de riesgos laborales que aporten al ámbito de la formación, a lo que se suma el levantamiento del perfil Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo, rol que aún no es reglamentado, ni reconocido en todos los sectores productivos, pero que surge como apoyo a la gestión del prevencionista. Junto al perfil levantado, se logró obtener su respectivo Plan Formativo, una Ruta formativo laboral y poblar el Marco de Cualificaciones.

Para la obtención de todos estos productos, el proyecto consideró la conformación de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) para la Prevención de Riesgos Laborales integrado por, la Superintendencia de Seguridad Social, por la Asociación Gremial de Mutuales de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Además, el OSCL trabajó en conjunto con mesas técnicas, entrevistas y visitas a terreno en los sectores de Minería Metálica, Transporte y Logística, Servicios Financieros y de Seguros, Comercio, Agrícola y Ganadero, Elaboración de Alimentos y Bebidas, Manufactura Metálica y Construcción.

Estos bienes públicos construidos tripartitamente con participación activa de trabajadores, empleadores e instituciones del Estado, permiten que la industria y el sistema educativo tengan estándares de competencias laborales acordes al adecuado ejercicio de una determinada ocupación, al mismo tiempo que posibilitan orientar cursos de capacitación, potenciar el desarrollo de carrera al interior de las empresas y avanzar hacia un mecanismo de reconocimiento de aprendizajes previos que hagan más fluido el vínculo entre el mundo de la certificación, la capacitación y la educación.

Ricardo Mewes
Presidente ChileValora

Juan Moreno
Vicepresidente ChileValora

Ximena Concha Bañados
Secretaria Ejecutiva de ChileValora



Presentación



La necesidad de insertar los principios del aprendizaje a lo largo de la vida, ocupa un carácter primordial en la política de capacitación. Estos principios favorecen la instalación de un sistema de capacitación y empleo más justo y equitativo.

Como parte importante del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, la implementación del Marco de Cualificaciones marca un hito en el desarrollo de un sistema de formación continua, que permite a las personas desarrollar Rutas Formativo Laborales e integrar nuevas competencias a lo largo de su vida, independiente de cómo éstas hayan sido adquiridas, direccionando las acciones de formación y capacitación al mejoramiento de la empleabilidad e inserción en el mundo del trabajo.

Esta posibilidad de materializar la formación permanente considerando como referencia las Rutas Formativo Laborales, constituidas por perfiles, planes formativos y módulos de capacitación que agrupan aquellas actividades comunes a los diversos perfiles ocupacionales, de manera que otorguen mayor flexibilidad para acceder a la formación específica de las competencias requeridas, se transforma en un eje decisivo no tan solo para la personas, sino también para el éxito y futuro de la economía y la sociedad en general de nuestro Chile.

Pedro Goic Boroëvic

Director Nacional Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (*)

(*) El SENCE es un organismo técnico del Estado, descentralizado y dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con presencia en las 15 regiones del país por medio de sus direcciones Regionales y está representado por un Director Nacional. Su misión es mejorar la empleabilidad a lo largo de la vida laboral de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en grupos objetivos de mayor vulnerabilidad. Con énfasis en la gestión articulada y con estándares de calidad, que busca reforzar las capacidades de las personas por medio de la orientación, capacitación e intermediación laboral, aportando a la productividad del país.





Proyectos de Competencias Laborales



DEFINICIONES

Proyecto de Competencias Laborales

Un proyecto de competencias laborales corresponde a un conjunto de actividades coordinadas que se desarrollan en un periodo de tiempo y presupuesto definidos, con el objetivo de levantar, actualizar y/o adquirir uno o varios perfiles ocupacionales en el marco del Sistema Nacional de Certificación.

Un proyecto de competencias laborales considera también, el diseño de los módulos de formación que permitan a las personas incorporarse al mercado de trabajo y/o cerrar las brechas que surjan como resultado de los procesos de evaluación de competencias, a través de planes formativos alineados con la descripción de cada perfil ocupacional levantado, y/o actualizado.

Tanto los perfiles ocupacionales como los planes formativos, son el insumo para la creación de Rutas formativo-laborales que permitan a los trabajadores avanzar en los diferentes niveles del Marco de cualificaciones del sector productivo respectivo.

Los proyectos de competencias, en el marco de ChileValora, también consideran una caracterización sectorial para identificar las actividades económicas que incorpora cada sector y su relevancia en nuestro país.

Objetivos de un Proyecto de Competencias

La fundamentación que motiva el desarrollo de un proyecto puede originarse por una demanda recibida por parte de uno o varios actores representativos de un sector productivo o por una necesidad detectada por ChileValora. Estas demandas dan uso a la certificación desde distintas perspectivas, tales como: mejorar las competencias de los trabajadores y trabajadoras, regular el desempeño de alguna labor en particular, establecer estándares nacionales para las industrias, entre otras.



Alcances de un Proyecto de Competencia

Refiere a la distribución geográfica a nivel nacional, permitiendo identificar cómo se comportan los sectores productivos en las distintas regiones del país. Lo anterior, con el objetivo de levantar estándares nacionales que incorporen todo el universo de aplicación de la labor y su heterogeneidad en Chile. Es por esta razón que nos encontramos frente a sectores donde la distribución regional no cambia el desempeño de la labor, otros sectores productivos en que su industria se concentra sólo en algunas regiones del país, mientras que en otros sectores las características de algunas regiones son fundamentales, pudiendo señalar distintas prácticas a propósito de una misma labor.





Sector:
**Actividades Profesionales,
Científicas y Técnicas**
Subsector: Otras Actividades Profesionales
Área: Prevención de Riesgos Laborales



DATOS SECTOR

Se registraron

176.716

accidentes del trabajo en las mutualidades durante 2016.

Esto representa una tasa de **3,6** accidentes de trabajadores **por cada 100 trabajadores** protegidos.

Los sectores con mayores tasas de accidentes del trabajo son:

- Industria (4,9 %).
- Transporte (4,9 %).
- Construcción (4,6 %).
- Agricultura y Pesca (4,5 %).
- Comercio (4,1 %).

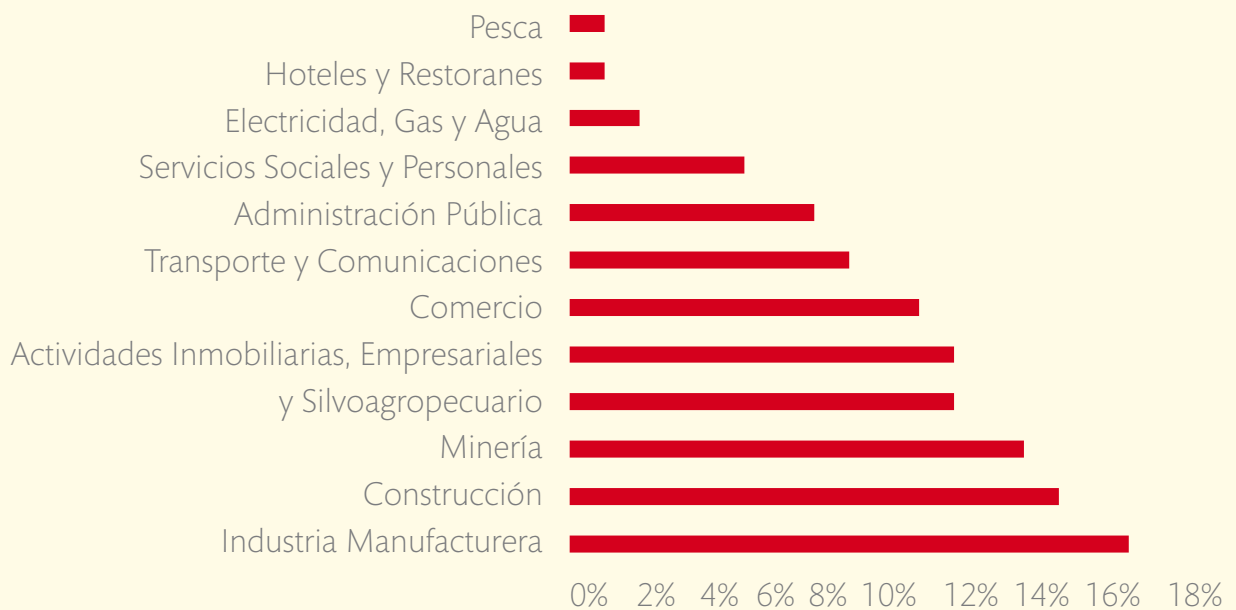


Los sectores con menores tasas de accidentes corresponden a:

- Minería (1,4 %).
- Electricidad, Gas y Agua (1,5 %).

Sectores dónde encontramos más Prevencionistas de Riesgo

Sector Productivo



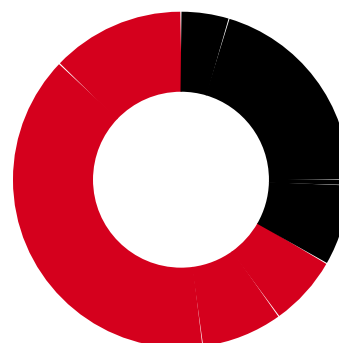
Capital Humano



70.837

Cantidad de trabajadores empleados en el rubro

Porcentaje de hombres y mujeres



35%
24.792 mujeres

65%
46.044 hombres



DATOS PROYECTO

 **Sector:** Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas

 **Subsector:** Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas

 **Área productiva:** Prevención de Riesgos Laborales”

 **Convocatoria:** Séptima

 **Contexto:**

Mediante Decreto 47 el año 2016, se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), que orienta los esfuerzos destinados a la prevención de riesgos laborales para avanzar en la disminución de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, lo que genera dentro de sus lineamientos la necesidad de desarrollar la formación y capacitación de quienes colaboran o entregan servicios de prevención de riesgos en las entidades empleadoras.

Este escenario llevó a que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) junto a ChileValora, dieran el vamos a un trabajo conjunto, con miras a la realización de un proyecto de Competencias Laborales, sumado a un estudio relacionado con el ámbito de prevención de riesgos laborales, que permita identificar las brechas que existen entre la formación académica y lo que el mercado laboral espera realmente de expertos y expertas en el área de prevención de riesgos, contribuyendo a la profesionalización de la prevención y por consiguiente a mejorar las cifras de seguridad y salud laboral en nuestro país.

 **Proponente:** Superintendencia de Seguridad Social

 **Plazos del Proyecto:**

Fecha de Inicio: 23 de Marzo 2017

Fecha de Término: 31 de Enero 2018

 **Entidades participantes/colaboradoras:**

Asociación Chilena de Seguridad - ACHS / Asociación Gremial de Mutuales / B Bosch S.A. / Banco BCI / Banco de Chile / Cámara Chilena de la Construcción - CChC / Central Unitaria de Trabajadores de Chile - CUT / Centro de Formación Técnica INACAP / CFT ProAndes / Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos de Chile A.G. / Confederación de la Producción y del Comercio - CPC / Corporación Nacional del Cobre de Chile - CODELCO / Dirección del Trabajo / DUOC UC / Eaton Industries Chile SPA / Escuela de Construcción Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile - UC / Ingeniería y Construcción Sigdo Koppers S.A. / Instituto de Salud Pública de Chile - ISP / Instituto de Seguridad del Trabajo - IST / Instituto de Seguridad Laboral - ISL / Instituto Profesional - AIEP / Instituto Profesional IACC / Instituto Profesional La Araucana / IP - CFT Santo Tomás / Metso Chile S.A. / Ministerio de Salud - MINSAL / Ministerio de Vivienda y Urbanismo - MINVU / Molibdenos y Metales S.A. / Mutual de Seguridad CChC / Nestlé / ObraMaestra / Salinas y Fabres / Servicio Agrícola y Ganadero - SAG / SITRANS / Sociedad Distribuidora de Materiales de Construcción - SODIMAC / Sociedad Nacional de la Minería - SONAMI / Subsecretaría de Prevención del Delito / Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO / Uifruitti Trades S.A. / Universidad Técnica Federico Santa María - UTFSM / Viña Santa Rita

 **Consultora:** Interfases Consultores S.A.

 **Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL):**

	NOMBRE	CARGO	INSTITUCIONES
TRABAJADORES	Erasmó Correa	Consejero Nacional Titular de la CUT, Secretaría de condiciones de trabajo, seguridad higiene industrial y medio ambiente del CUT. Presidente de la federación de Sindicatos Trabajadores Unidos de Agrosuper.	Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)
	Horacio Fuentes	Presidente Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria y Servicios. Secretario de la Secretaría de condiciones de trabajo, seguridad Higiene Industrial y medio ambiente.	Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)
EMPLEADORES	Ricardo Vergara	Abogado. Fiscalía - Gerencia de Estudios CChC	Confederación de la Producción y del Comercio. (CPC)
	Pablo Bobic	Asesor Legal	Confederación de la Producción y del Comercio. (CPC)
	Cristóbal Fernández	Asesor en Investigación y estudios.	Asociación Gremial de Mutuales
	Ernesto Evans	Presidente de la Asociación de Mutuales de Chile	Asociación Gremial de Mutuales
	Claudio Reyes	Superintendente	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
	Pamela Gana	Intendenta	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
	Elena Contreras	Profesional Unidad de Medicina del Trabajo	Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)



Productos levantados en el proyecto:

- N° estándares laborales: 1
- Nombres del estándar: Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo*
- N° Planes formativos: 1
- N° Ruta formativo laboral: 1
- Se pobló Marco de cualificaciones: Si

Levantamiento de información:

- N° Observaciones en terreno: 14
- Regiones visitadas: 3 Regiones (Antofagasta – Metropolitana – Biobío)
- N° Entrevistas y mesas técnicas: 8
- N° Reunión de validación: 4
- N° personas participantes: 51
- Cantidad de empresas y/o agrupaciones de trabajadores visitadas: 2

(*) El nombre de este estándar corresponde a una propuesta de la entidad consultora, fruto de la información recopilada con los actores clave del sector, y se encuentra sujeto a la validación del Organismo Sectorial





RESULTADOS

Mapa Funcional

¿Qué es?

Es una representación gráfica de las principales funciones productivas necesarias para alcanzar el propósito clave de una ocupación.

¿Para qué sirve?

La identificación de las funciones y representarlas de manera gráfica, permite responder “el cómo una función principal se lleva a cabo mediante la realización de las funciones básicas que la integran.”¹

¿Cómo se elabora?

A través del análisis de información secundaria, observaciones en terreno, entrevistas y mesas técnicas con actores clave del sector:

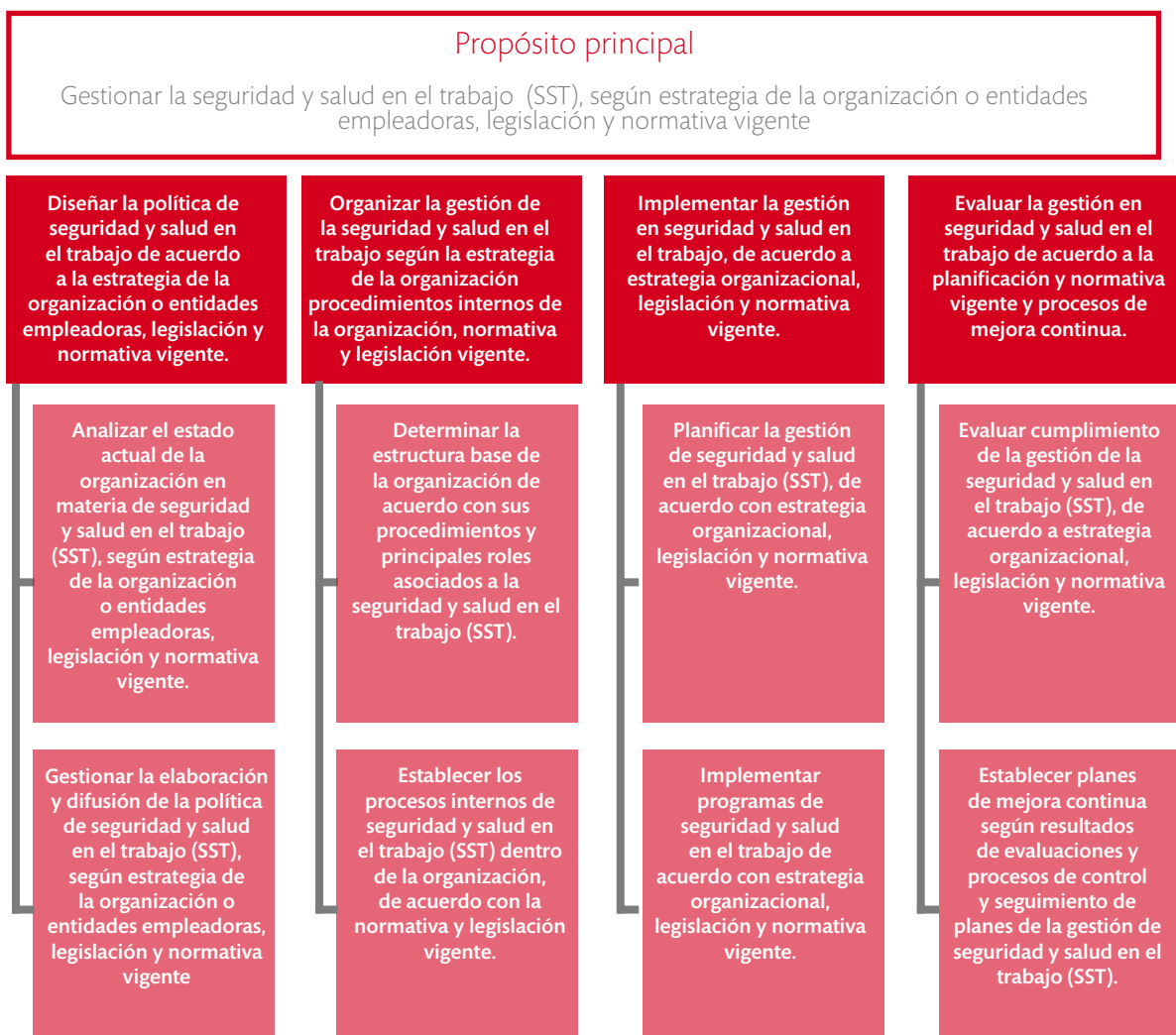
1. Se identifica el propósito clave del área, que orienta la definición de la función principal de la ocupación y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar, para permitir que la función principal se alcance
2. Todo este proceso responde a la pregunta ¿qué hay que hacer para lograr la función principal?
3. Una vez descritas todas las funciones y subfunciones, estas se agrupan en unidades de competencia laboral, que son la base de los perfiles.

¹ Saracho JL. Un modelo general de gestión por competencias. 2005. P 217



Mapa Funcional⁴

Proceso General:
Actividades profesionales, científicas y técnicas
Subsector: Otras actividades profesionales.⁵



⁴ No se realizó Mapa de proceso a causa de que este proyecto tiene un enfoque de transversalidad sectorial.

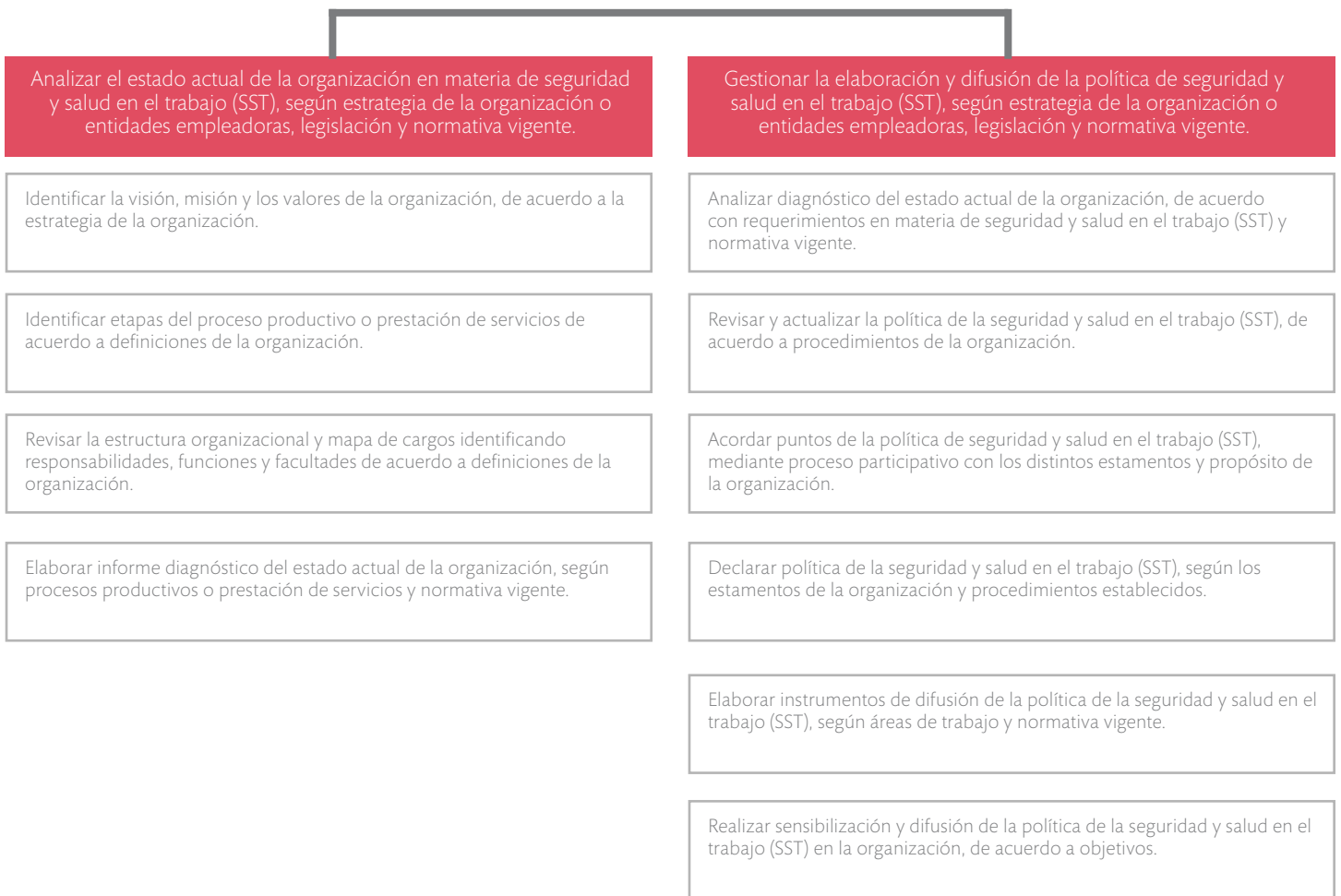
⁵ Dada la extensión del mapa, solo se visualiza el propósito principal, las cuatro funciones generales y el primer nivel de las subfunciones. En los apartados siguientes, se desarrollan los elementos de competencias asociados a cada función y subfunción (en el primer nivel de desagregación). Del mismo modo, en la matriz de poblamiento del Marco de Cualificaciones, se desarrollan las subfunciones en un nivel de desagregación mayor (2 y 3) y se asocian los elementos de competencias y estándares que correspondan.





Función 1 Diseñar la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a la estrategia de la organización o entidades empleadoras, legislación y normativa vigente, sus subfunciones de primer nivel y elementos de competencias

Diseñar la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a la estrategia de la organización o entidades empleadoras, legislación y normativa vigente

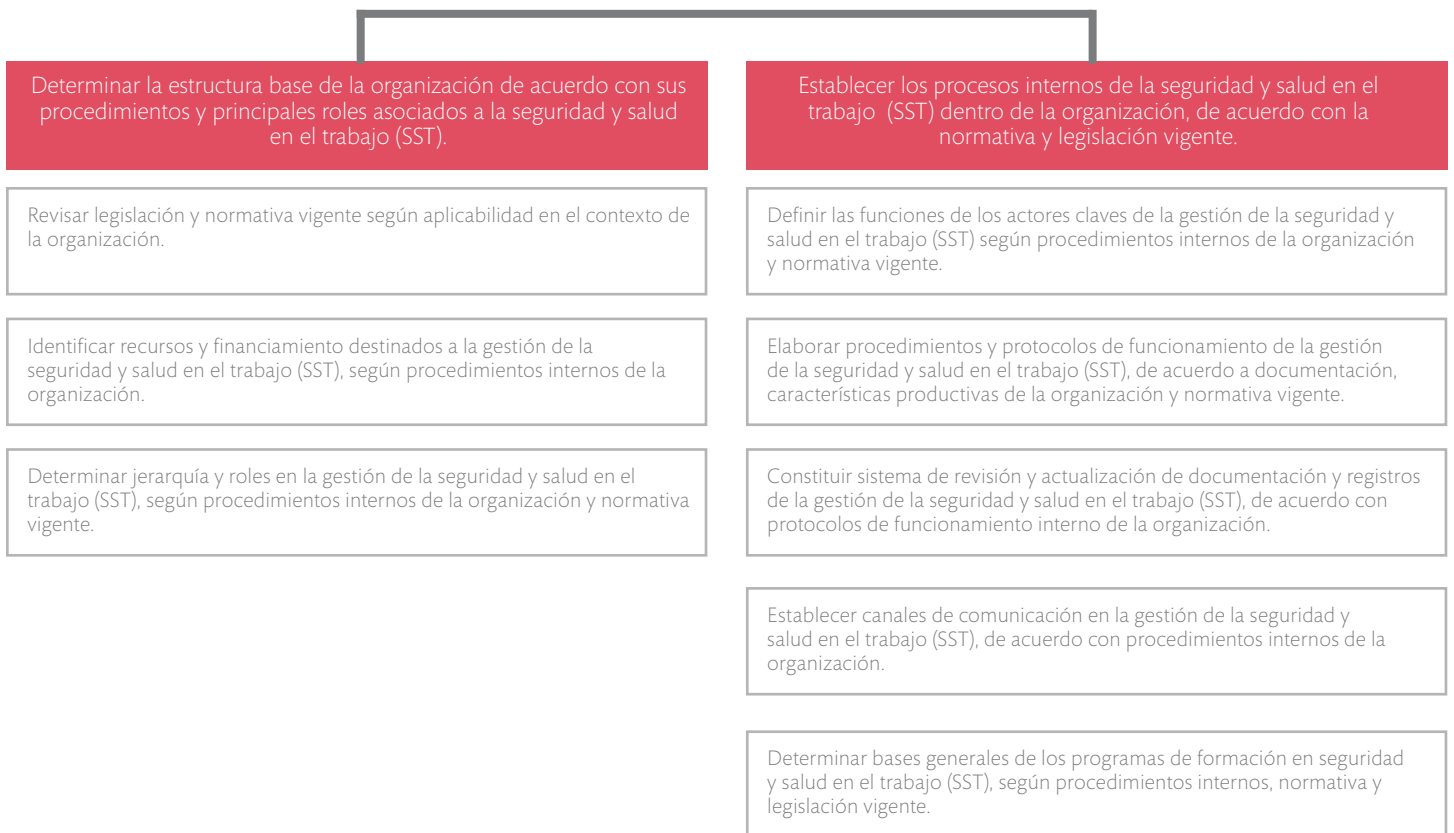


■ Función
■ Subfunción de primer nivel
 Elemento de competencias

6 No se realizó Mapa de proceso a causa de que este proyecto tiene un enfoque de transversalidad sectorial.

Función 2 Organizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según la estrategia de la organización procedimientos internos de la organización, normativa y legislación vigente., sus subfunciones de primer nivel y elementos de competencias

Organizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según la estrategia de la organización procedimientos internos de la organización, normativa y legislación vigente.



■ Función
■ Subfunción de primer nivel
 Elemento de competencias

6 No se realizó Mapa de proceso a causa de que este proyecto tiene un enfoque de transversalidad sectorial.



Función 3 Implementar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a estrategia organizacional, legislación y normativa vigente, sus subfunciones de primer nivel y elementos de competencias

Implementar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.

Planificar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.

Identificar los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo que puedan ocasionar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

Analizar fuentes generadoras de riesgos, de acuerdo a levantamiento de información y procedimientos de trabajo.

Identificar efectos de los factores de riesgos, de acuerdo clasificación y fuente identificada.

Generar registros de los factores de riesgos, según identificación realizada y efectos que ocasiona.

Valorizar riesgos según procesos, áreas de trabajo y procedimientos de la organización.

Priorizar riesgos según procesos, áreas de trabajo y procedimientos de la organización.

Elaborar la matriz de riesgos de la organización y sus procesos de acuerdo a normativa vigente y procedimientos establecidos.

Prescribir medidas preventivas y correctivas de los riesgos identificados, según procedimientos de trabajo y normativa vigente.

Analizar indicadores de la organización relativos a accidentabilidad, tasa de riesgo, enfermedades profesionales de acuerdo a procedimientos y lineamientos estratégicos.

Definir metas y acciones de prevención y mitigación de riesgos de acuerdo a matriz de riesgos, normativa vigente y procedimientos establecidos.

Definir verificadores e indicadores de seguimiento y evaluación del plan de acción de acuerdo a normativa vigente y procedimientos establecidos

Programar actividades y responsables de la implementación de planes de acción de acuerdo a procedimientos establecidos y normativa vigente.

Diseñar programas de formación y promoción de seguridad y salud en el trabajo (SST), según objetivos, procedimientos establecidos y normativa vigente.

Identificar recursos humanos y materiales de acuerdo con programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST) y la estrategia de la organización.

Elaborar presupuesto del programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.

Identificar actores claves en la ejecución del programa de trabajo seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.

Determinar equipo de trabajo responsable de implementar el programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con procedimientos y estrategia de la organización.

Elaborar presupuesto del programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización.

Implementar programas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.

Aplicar reglamentación y protocolos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo según legislación vigente.

Realizar procesos de asesorías de seguridad y salud en el trabajo a las distintas áreas de la organización según requerimientos, procedimientos de trabajo y normativa vigente.

Ejecutar procesos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de acuerdo con procedimientos de la organización y normativa vigente.

Realizar vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con procedimientos de trabajo, estrategia de la organización y normativa vigente.

Liderar equipos responsables de implementar el programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, según lineamientos operacionales y estratégicos de la organización y normativa vigente.

Coordinar con áreas y entidades asociadas a la organización etapas de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo según procedimientos de trabajo y normativa vigente.

Controlar el cumplimiento de los objetivos del programa de seguridad y salud en el trabajo según áreas y procesos productivos, procedimientos de la organización y normativa vigente.

Verificar cumplimiento de medidas preventivas y correctivas de los programas de seguridad y salud en el trabajo según áreas de trabajo y normativa vigente.

Realizar procesos de formación y actividades de inducción en seguridad y salud en el trabajo según áreas de trabajo, requerimientos de la organización y normativas vigentes.

Implementar planes y procedimientos de emergencia según programa de trabajo y normativa vigente.

Implementar procesos de auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo en la organización según programa de trabajo, procedimientos y normativa vigente.

Monitorear las acciones y condiciones inseguras existentes en los procesos del área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos.

Elaborar procedimientos, protocolos y pautas de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo acuerdo a requerimientos de la organización y normativa vigente.

Aplicar procedimientos, protocolos y pautas de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo acuerdo a requerimientos de la organización y normativa vigente.

Administrar la información referente a la gestión de seguridad y salud laboral en el área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del plan de acción.

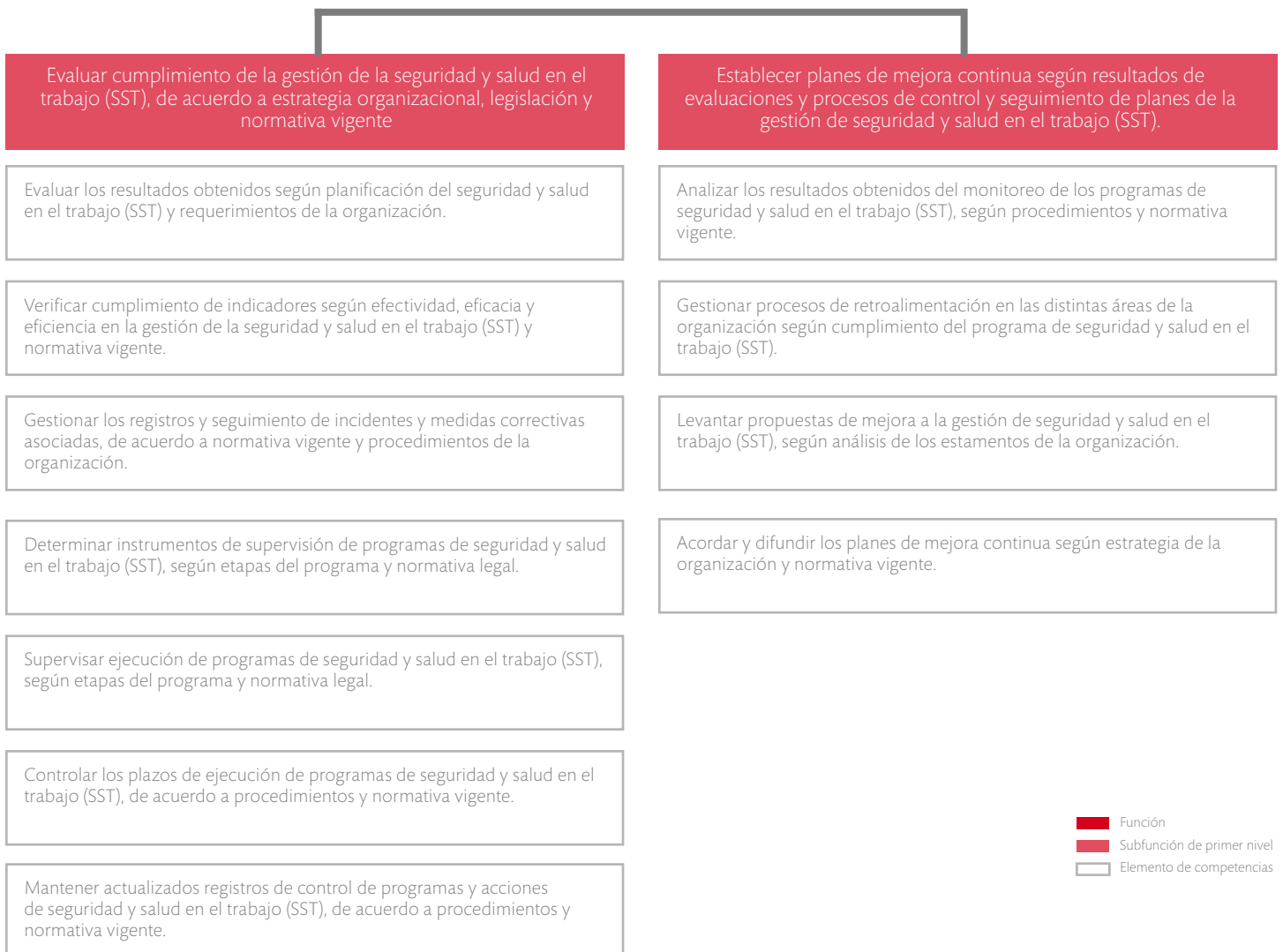
Instruir al personal del área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de seguridad y salud en el trabajo o las normativas y legislación vigente.

■ Función
 ■ Subfunción de primer nivel
 □ Elemento de competencias



Función 4 Evaluar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la planificación y normativa vigente y procesos de mejora continua, sus subfunciones de primer nivel y elementos de competencias

Evaluar la gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a la planificación y normativa vigente y procesos de mejora continua.



■ Función
■ Subfunción de primer nivel
 Elemento de competencias





Perfil ocupacional levantado

¿Qué es?

Un perfil es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un candidato.

Permite además describir el ámbito dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación, el contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales se desempeña la labor.

¿Para qué sirve?

Permite establecer estándares de desempeño asociados a una función específica, los que orientan tanto a los trabajadores acerca de lo que se espera de ellos, como también a los empleadores para la contratación de personal. Permite, también, orientar una oferta formativa pertinente con las necesidades de los diferentes sectores y subsectores productivos.

¿Cómo se elabora?

1. Se elabora preliminarmente un mapa funcional con las principales labores que realiza el perfil, en base a información secundaria referida al desempeño de la ocupación.
2. Se contrasta el mapa funcional elaborado a través de mesas técnicas con actores clave, lo que permite identificar aquellas especificaciones técnicas para complementar las funciones del perfil.
3. Se realizan observaciones en terreno para verificar que las actividades descritas en el perfil elaborado, representen la realidad del mismo, permitiendo identificar aquellos materiales, equipos y herramientas necesarios para el desempeño de la labor.
4. Se realiza un panel de expertos, para establecer estándares que permiten caracterizar el parámetro adecuado de desempeño requerido por la industria.
5. Se valida estratégicamente con el Organismo Sectorial de Competencias Laborales del Sector o Subsector.


Perfiles ocupacionales levantados

PERFIL OCUPACIONAL	PROPÓSITO DEL PERFIL	UNIDADES DE COMPETENCIA LABORAL	ACTIVIDADES CLAVE
Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	Monitorear y prevenir los principales factores de riesgos laborales en el área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de seguridad y salud en el trabajo (SST), normativas y legislación vigente.	UCL1 Instruir al personal del área de trabajo en temáticas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, las normativas y legislación vigente.	Preparar las inducciones del personal del área de trabajo según lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, procedimientos y normativa vigente.
			Realizar los procesos de inducción del plan de seguridad y salud laboral asociados a las distintas áreas de trabajo, según lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos y normativa vigente.
			Promover conductas seguras en el área de trabajo, según lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos o las normativas y legislación vigente
		UCL2 Monitorear las acciones y condiciones de riesgos en áreas de trabajo, y procesos productivos, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, procedimientos y normativa vigente.	Orientar la prevención de factores de riesgos laborales existentes en el área de trabajo, según lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, normativas y legislación vigente.
			Identificar los factores de riesgos laborales en los procesos del área de trabajo, según lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, metodología técnica y normativa vigente.
			Verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, procedimientos y normativa vigente.
Administrar la información referente al monitoreo de la seguridad y salud laboral en el área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del plan de acción y normativa vigente.			



Poblamiento del Marco Cualificaciones

¿Qué es?

Proceso mediante el cual se identifican y posicionan en alguno de los 5 niveles de cualificación del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, los perfiles ocupacionales que son identificados en los mapas de proceso de cada sector o subsector productivo.

¿Para qué sirve?

Contribuye a la caracterización de una ocupación, permitiendo establecer su nivel de complejidad respecto a otras ocupaciones del sector, y vincularla de manera referencial con la oferta formativa.

¿Cómo se elabora?

Las funciones identificadas en el mapa de proceso se agrupan y se asocian a perfiles ocupacionales, asignando el nivel de cualificación de acuerdo a los descriptores o criterios (conocimientos, habilidades y contexto de aplicación) establecidos por el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral. Finalmente se validan estratégicamente con el Organismo Sectorial de Competencias Laborales del Sector o Subsector.

Matriz Funcional:


Matriz identificación de funciones - estándares - nivel de cualificación

FUNCIONES	SUBFUNCIONES 1	SSUBFUNCIONES 2	SUBFUNCIONES 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIAS	ESTÁNDAR ASOCIADO	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	
Diseñar la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a la estrategia de la organización o entidades empleadoras, legislación y normativa vigente	1.1 Analizar el estado actual de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización o entidades empleadoras, legislación y normativa vigente.			Identificar la visión, misión y los valores de la organización, de acuerdo a la estrategia de la organización.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5	
				Identificar etapas del proceso productivo o prestación de servicios de acuerdo a definiciones de la organización.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5	
				Revisar la estructura organizacional y mapa de cargos identificando responsabilidades, funciones y facultades de acuerdo a definiciones de la organización.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5	
				Elaborar informe diagnóstico del estado actual de la organización, según procesos productivos o prestación de servicios y normativa vigente.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4	
	1.2 Gestionar la elaboración y difusión de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización o entidades empleadoras, legislación y normativa vigente.	Definir objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización.			Elaborar instrumentos de difusión de la política de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas de trabajo y normativa vigente.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
					Gestionar mecanismos de difusión de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a procedimientos de la organización.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2



FUNCIONES	SUBFUNCIONES 1	SSUBFUNCIONES 2	SUBFUNCIONES 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIAS	ESTÁNDAR ASOCIADO	NIVEL DE CUALIFICACIÓN
2. Organizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización procedimientos internos normativa y legislación vigente.	Determinar la estructura base de la organización de acuerdo con sus procedimientos y principales roles asociados a la seguridad y salud en el trabajo (SST).			Revisar legislación y normativa vigente según aplicabilidad en el contexto de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
				Identificar recursos y financiamiento destinados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos internos de la organización.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5
				Determinar jerarquía y roles en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos internos de la organización y normativa vigente.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5
	Establecer los procesos internos de seguridad y salud en el trabajo (SST) dentro de la organización, de acuerdo con la normativa y legislación vigente.	Definir objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización.		Definir las funciones de los actores claves de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos internos de la organización y normativa vigente.	Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	5
				Elaborar procedimientos y protocolos de funcionamiento de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a documentación, características productivas de la organización y normativa vigente.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
		Gestionar mecanismos de difusión de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a procedimientos de la organización.		Constituir sistema de revisión y actualización de documentación y registros de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con protocolos de funcionamiento interno de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
				Establecer canales de comunicación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con procedimientos internos de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
				Determinar bases generales de los programas de formación en seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos internos, normativa y legislación vigente.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo	4

FUNCIONES	SUBFUNCIONES 1	SUBFUNCIONES 2	SUBFUNCIONES 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIAS	ESTÁNDAR ASOCIADO	NIVEL DE CUALIFICACIÓN
<p>3. Implementar la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.</p>	<p>Planificar la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.</p>	<p>Elaborar programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con procedimientos y estrategia de la organización.</p>	<p>Aplicar metodología de Identificación de los factores de riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las unidades de procesos, de acuerdo a normativa y protocolos vigentes y procedimientos de la organización.</p>	<p>Identificar los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo que puedan ocasionar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>
				<p>Analizar fuentes generadoras de riesgos, de acuerdo a levantamiento de información y procedimientos de trabajo.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>
				<p>Identificar efectos de los factores de riesgos, de acuerdo clasificación y fuente identificada.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>
				<p>Generar registros de los factores de riesgos, según identificación realizada y efectos que ocasiona.</p>	<p>Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>3</p>
			<p>Valorizar riesgos según procesos, áreas de trabajo y procedimientos de la organización.</p>	<p>Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>3</p>	
			<p>Priorizar riesgos según procesos, áreas de trabajo y procedimientos de la organización.</p>	<p>Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>3</p>	
			<p>Elaborar la matriz de riesgos de la organización y sus procesos de acuerdo a normativa vigente y procedimientos establecidos.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>	
			<p>Prescribir medidas preventivas y correctivas de los riesgos identificados según procedimientos de trabajo y normativa vigente.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>	
			<p>Analizar indicadores de la organización relativos a accidentabilidad, tasa de riesgo, enfermedades profesionales de acuerdo a procedimientos y lineamientos estratégicos.</p>	<p>Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>3</p>	
			<p>Definir metas y acciones de prevención y mitigación de riesgos de acuerdo a matriz de riesgos, normativa vigente y procedimientos establecidos.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>	
	<p>Definir verificadores e indicadores de seguimiento y evaluación del plan de acción de acuerdo a normativa vigente y procedimientos establecidos</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>			
	<p>Programar actividades y responsables de la implementación de planes de acción de acuerdo a procedimientos establecidos y normativa vigente.</p>	<p>Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>4</p>			
	<p>Diseñar programas de formación y promoción de seguridad y salud en el trabajo (SST), según objetivos, procedimientos establecidos y normativa vigente.</p>	<p>Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)</p>	<p>3</p>			
	<td data-bbox="261 1423 440 1913"></td> <td data-bbox="440 1423 613 1913"></td> <td data-bbox="613 1423 829 1913"> <p>Elaborar planes de acción de la gestión de riesgos, definiendo metas, acciones e indicadores de acuerdo a normativa vigente y procedimientos de la organización.</p> </td>			<p>Elaborar planes de acción de la gestión de riesgos, definiendo metas, acciones e indicadores de acuerdo a normativa vigente y procedimientos de la organización.</p>		



	Determinar los recursos que sean necesarios en el desarrollo del programa de trabajo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.	Verificar disponibilidad de recursos de acuerdo al programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST) y la estrategia de la organización.	Identificar recursos humanos y materiales de acuerdo con programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST) y la estrategia de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
			Elaborar presupuesto del programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
		Definir necesidades de recursos vinculados al programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.	Identificar actores claves en la ejecución del programa de trabajo seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
			Determinar equipo de trabajo responsable de implementar el programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con procedimientos y estrategia de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
			Elaborar presupuesto del programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), según estrategia de la organización.	Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	4
	Implementar programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.	Implementar programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con estrategia organizacional, legislación y normativa vigente.	Aplicar reglamentación y protocolos vinculados a seguridad y salud en el trabajo (SST), según legislación vigente.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
			Realizar procesos de asesorías de seguridad y salud en el trabajo a las distintas áreas de la organización según requerimientos, procedimientos de trabajo y normativa vigente.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
			Ejecutar procesos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de acuerdo con procedimientos de la organización y normativa vigente.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
			Realizar vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con procedimientos de trabajo, estrategia de la organización y normativa vigente.	Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
			Liderar equipos responsables de implementar el programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo (SST), según lineamientos operacionales y estratégicos de la organización y normativa vigente.	Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3

	Coordinar y controlar la ejecución de programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a estándares de la organización.	Coordinar con áreas y entidades asociadas a la organización etapas de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos de trabajo y normativa vigente.	Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Controlar el cumplimiento de los objetivos del programa de seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas y procesos productivos, procedimientos de la organización y normativa vigente.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2
		Verificar cumplimiento de medidas preventivas y correctivas de los programas seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas de trabajo y normativa vigente.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2
		Realizar procesos de formación y actividades de inducción en seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas de trabajo, requerimientos de la organización y normativas vigentes.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2
		Implementar planes y procedimientos de emergencia según programa de trabajo y normativa vigente.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2
		Implementar procesos de auditorías internas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la organización según programa de trabajo, procedimientos y normativa vigente.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Monitorear las acciones y condiciones inseguras existentes en los procesos del área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2
	Gestionar procedimientos, protocolos y pautas de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas de trabajo, procesos, productivo y normativa vigente.	Elaborar procedimientos, protocolos y pautas de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), acuerdo a requerimientos de la organización y normativa vigente.	Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Aplicar procedimientos, protocolos y pautas de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), acuerdo a requerimientos de la organización y normativa vigente.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Administrar la información referente a la gestión de seguridad y salud laboral en el área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del plan de acción.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Instruir al personal del área de trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de seguridad y salud en el trabajo (SST) o las normativas y legislación vigente.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2



FUNCIONES	SUBFUNCIONES 1	SSUBFUNCIONES 2	SUBFUNCIONES 3	ELEMENTOS DE COMPETENCIAS	ESTÁNDAR ASOCIADO	NIVEL DE CUALIFICACIÓN
4. Evaluar gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a la planificación y normativa vigente y procesos de mejora continua.	Evaluar cumplimiento de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a estrategia organizacional, legislación y normativa vigente	Implementar acciones de monitoreo y seguimiento de planes de acción de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo con indicadores establecidos y normativa vigente.		Evaluar los resultados obtenidos según planificación de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y requerimientos de la organización.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
				Verificar cumplimiento de indicadores según efectividad, eficacia y eficiencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) y normativa vigente.	Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
				Gestionar los registros y seguimiento de incidentes y medidas correctivas asociadas, de acuerdo a normativa vigente y procedimientos de la organización.	Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Supervisar ejecución de las acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo (SST), según áreas de trabajo y procedimientos.		Determinar instrumentos de supervisión de programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), según etapas del programa y normativa legal.	Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
		Supervisar ejecución de programas de seguridad y salud en el trabajo (SST) según etapas del programa y normativa legal.		Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3	
		Controlar los plazos de ejecución de programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a procedimientos y normativa vigente.		Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3	
	Establecer planes de mejora continua según resultados de evaluaciones y procesos de control y seguimiento de planes de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST).			Mantener actualizados registros de control de programas y acciones de seguridad y salud en el trabajo (SST), de acuerdo a procedimientos y normativa vigente.	Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3
	Analizar los resultados obtenidos del monitoreo de los programas de seguridad y salud en el trabajo (SST), según procedimientos y normativa vigente.			Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3	
	Gestionar procesos de retroalimentación en las distintas áreas de la organización según cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo (SST).			Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)	3	
	Levantar propuestas de mejora a la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), según análisis de los estamentos de la organización.			Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)	3	
				Acordar y difundir los planes de mejora continua según estrategia de la organización y normativa vigente.	PERFIL: Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	2





Planes formativos

¿Qué es?

Un plan formativo es un conjunto de módulos de formación asociados a unidades de competencia laboral de un perfil, ocupación u oficio.

Describen los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación, orientaciones metodológicas y evaluativas para desarrollar cada uno de los módulos propuestos, los que se vinculan directamente con los desempeños esperados de un oficio u ocupación.

¿Para qué sirve?

Los Planes Formativos permiten alinear la oferta formativa con las demandas del sector productivo, de modo que las personas puedan adquirir y desarrollar diversas competencias que les faciliten su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Estos Planes constituyen un referente importante para disponer de una oferta formativa actualizada, basada en estándares definidos por los diferentes sectores productivos, con el fin de facilitar a las personas el desarrollo de rutas formativo-laborales en concordancia con las necesidades del mundo del trabajo.

¿Cómo se elabora?

Se construyen mediante un proceso de traducción formativa de las diferentes Unidades de Competencias y Perfiles ocupacionales asociados, definiendo lo que las personas deben aprender y cómo, para lograr la adquisición y desarrollo de las competencias requeridas para desempeñar satisfactoriamente una función u ocupación.

Finalmente se validan estratégicamente con el Organismo Sectorial de Competencias Laborales del Sector o Subsector.



Plan formativo

MONITOREO DE ACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE DEL ESTÁNDAR	NOMBRE DEL PLAN FORMATIVO
Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)	Monitoreo de acciones de seguridad y salud en el trabajo
COMPETENCIA GENERAL DEL PLAN FORMATIVO	

Instruir y monitorear acciones de seguridad y salud laboral, según identificación de los principales factores de riesgos en el área de trabajo, de acuerdo con procedimientos, normativas y legislación vigente.

UCL DEL PERFIL RELACIONADA AL MÓDULO	NOMBRE DEL MÓDULO DE FORMACIÓN	OBJETIVO DEL MÓDULO
Instruir al personal del área de trabajo en temáticas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, las normativas y legislación vigente	Inducción y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.	Realizar procesos de instrucción y promoción en temáticas de prevención de la seguridad y salud en el trabajo al personal del área de trabajo de acuerdo con procedimientos, normativas y legislación vigente.
Monitorear las acciones y condiciones de riesgos en áreas de trabajo y procesos productivos, de acuerdo con lineamientos del encargado o asesor de prevención de riesgos, procedimientos y normativa vigente	Monitoreo de acciones y condiciones inseguras en el lugar de trabajo	Ejecutar actividades de monitoreo y registros de acciones y condiciones inseguras existentes en los procesos del área de trabajo, de acuerdo con medidas preventivas, procedimientos de trabajo seguro y normativa vigente.



Rutas formativo - laborales

¿Qué es?

Es una herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente. Las Rutas Formativo Laborales se circunscriben a procesos o subprocesos de un sector o subsector, por lo tanto, son pertinentes en un contexto productivo determinado y representan una propuesta consensuada por el sector.

¿Para qué sirve?

Al trabajador le permite identificar el camino que podría desarrollar en un determinado sector o subsector, avanzando a través de perfiles asociados a distintos niveles de cualificación, y señalando si para lograrlo es posible hacerlo a través del cúmulo de experiencia, la capacitación o ambas, en una lógica de aprendizaje continuo.

A los empleadores les facilita la gestión y desarrollo del Capital Humano de sus empresas, permitiéndoles mostrar oportunidades de desarrollo de carrera a sus trabajadores, junto con identificar instrumentos de formación y capacitación, tanto para integrarse a un sector o subsector productivo, como para el cierre de brechas de competencias.

A la Administración Pública del Estado le permite identificar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras en el sector, de manera que puedan articular las herramientas y recursos disponibles con el contexto productivo en el que se desarrolla una industria.

¿Cómo se elabora?

Una vez realizado el poblamiento del Marco de Cualificaciones para la Certificación y Formación Laboral. Se posicionan aquellos perfiles en una gráfica por proceso o subproceso distribuidos de acuerdo a su nivel de cualificación. Luego, en base a mesas técnicas con expertos del sector, se identifican aquellos perfiles que se encuentran vinculados a través de la experiencia o la formación y capacitación. Y esta vinculación es la que determina aquellas carreras laborales que puede desempeñar una persona en un sector o subsector productivo.

Finalmente se validan estratégicamente con el Organismo Sectorial de Competencias Laborales del Sector o Subsector.



RUTAS FORMATIVO-LABORALES SECTOR ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
SUBSECTOR OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

5

Estándar
 Gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

4

Estándar
 Administrar la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Administración de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

3

Estándar
 Organizar los procesos de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Asistencia de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Estándar
 Aplicar el plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Estándar
 Supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Control y vigilancia del plan de seguridad y salud en el trabajo (SST)

2

Estándar
 Monitor de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Monitoreo y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Estándar
 Delegado de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan formativo
 Asesoría y constitución de funcionamiento del comité paritario de HS

1

Estándar
 Identificar principales procesos en el área de trabajo vinculados a seguridad y salud en el trabajo (SST)

Plan Formativo
 UCL: Introdutorio sectorial

PF: Plan Formativo. AF: Asociación Formativa.



Estándar nuevo



Ruta Formativa



Ruta Laboral





CONCLUSIONES

ChileValora y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) suscribieron un convenio de colaboración con el objeto de desarrollar un proyecto de competencias laborales para el área de prevención de riesgos, el que se enmarca en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada en septiembre de 2016.

La seguridad y salud en el trabajo es una institucionalidad que en Chile parte de la creación del seguro social obligatorio el año 1924, y con el Código del Trabajo del año 1931, y posteriormente la ley N° 16.744 de 1968 bajo el Gobierno de don Eduardo Frei Montalva sobre seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, complementada con normativas y políticas, se consolidado en el tiempo y hoy transita a una cultura de prevención, como camino promisorio para contribuir a mejorar la calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo de trabajadores y trabajadoras.

La incorporación del sistema de salud y seguridad en el trabajo, como una acción transversal a todos los sectores productivos, al Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, podría contribuir a generar una cultura de prevención que contribuya a la autogestión de la seguridad y salud, tanto a nivel organizacional como de las personas y aportar con la definición de estándares mínimos de desempeño para quienes realizan la labor de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como también los planes formativos asociados a dichos estándares, no solo para cerrar brechas de competencia, sino que también para formar y capacitar a quienes ejercen dicha labor a nivel de las organizaciones productivas.

En este contexto, luego de los diversos trabajos en un alto número de mesas estratégicas y técnicas sectorialmente transversales, se levantó un mapa funcional que da cuenta de estándares vinculados al Área de prevención de riesgos laborales que pudieran ser un aporte al ámbito de la formación, lo que, derivando en la propuesta de un perfil asociado a las labores de Monitoreo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), rol que corresponde a personas que trabajan en grandes empresas, que surgen como apoyo a la gestión del prevencionista. Es importante mencionar, que a pesar de que hoy es un rol existente, aun no es reconocido en todos los sectores y tampoco está reglamentado.

A razón de lo anterior, el Organismo Sectorial llega al acuerdo de no solicitar aún la acreditación del perfil, pero sí dejarlo documentado, junto con su plan formativo, con el objetivo de iniciar a la brevedad procesos de formación de monitores de SST, en empresas medianas a grandes, y también considerarlo para las que cuentan con menos de 100 trabajadores, a modo de introducción a las responsabilidades que tendrán según las futuras normativas en estas temáticas.

El plan formativo, producto resultante de este proyecto, cobra especial relevancia para las acciones que consiguen en la implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). En este sentido, la Superintendencia de Seguridad y Seguridad (SUSESO) lo difundirá como sugerencia de contenidos mínimos a los organismos administradores como así también a entidades formadoras, siendo este un producto que cumple el rol de sugerencias de estándares y contenidos aplicables para el área de la prevención de riesgo.

Finalmente, es importante relevar el compromiso y rol estratégico que han tenido cada uno de los miembros del Organismo Sectorial, especialmente la SUSESO como contraparte y coordinadora de la mesa tripartita, quien conjuntamente con sus aportes técnicos en materias de seguridad y salud en el trabajo, convocó a participar del proyecto a actores claves de empresas privadas, instituciones formativas y el sector público, velando por mantener la rigurosidad en la revisión de los productos desarrollados. Su participación técnica, operativa y estratégica, ha sido un gran aporte al mundo de las competencias laborales.

