



Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 2026

30 de abril de 2026

Contenido

.....	1
1. Introducción	3
2. Caracterización entidades empleadoras	4
3. Recursos	6
3.1 Dotación	6
3.2 Asistencias Técnicas	7
3.3 Capacitaciones	8
3.4 Campañas	9
3.5 Plataformas Digitales	10
4. Rubros críticos	13
4.1 Transporte	13
4.2 Minería	13
4.3 Salud y Educación	14
4.4 Sector Público	14
5. Estrategia asistencias técnicas	15
5.1 Priorización entidades empleadoras	15
5.2 Estrategia Accidentabilidad Achs	16
5.3 Metas asistencias técnicas plan de prevención	17
6. Estrategia Capacitaciones	19
6.1 Programación webinars	19
6.2 Metas Capacitaciones plan de prevención	19
7. Estrategia Vigilancia	21
7.1 Universos	21
7.2 Metas Vigilancia plan de prevención	22

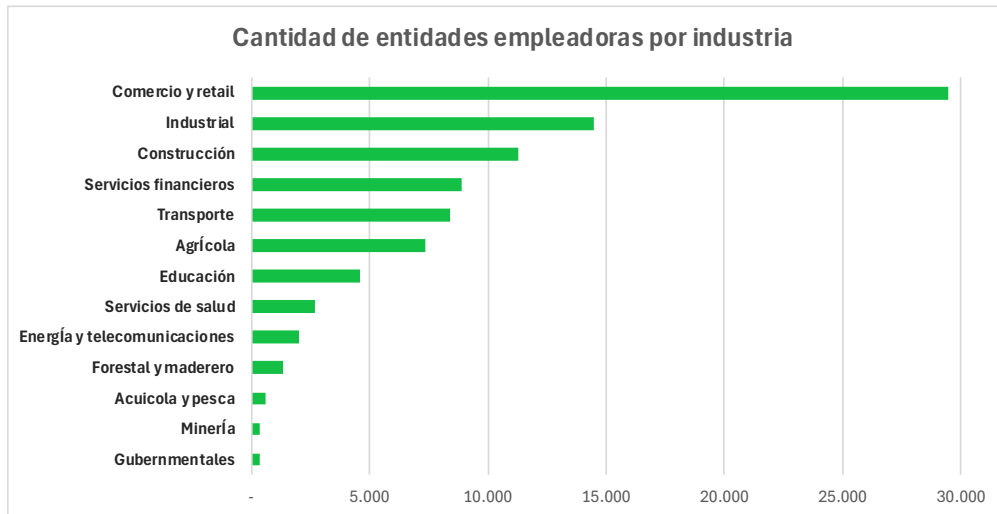
1. Introducción

De acuerdo con lo instruido por la Superintendencia de Seguridad Social en el Punto 2, Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Capítulo II, Letra E, Título I, Libro VII del Compendio del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en adelante “el Compendio”, la Asociación Chilena de Seguridad genera el presente Plan de Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 2026, que incorpora los requerimientos de la circular 3.900 sobre el Plan Anual de Prevención, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Decreto Supremo N° 44; así como los criterios de estructuración instruidos por la autoridad, en el Oficio Ord. N°O-02-ISESAT-01392-2026 (O-48433-2026) del 26 de marzo de 2026.

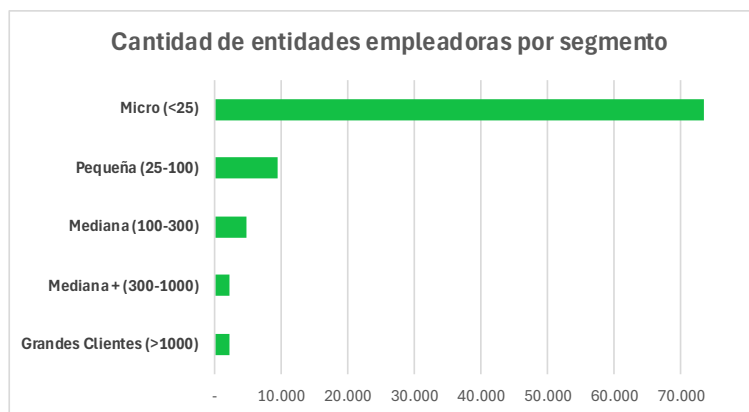
El plan de prevención Achs 2026 considera una caracterización de nuestras entidades empleadoras adheridas, con foco en tamaño, rubros y ubicación geográfica; un detalle de los recursos preventivos que nos permiten desplegar nuestras distintas estrategias, desde todo el staff de profesionales que asesoran a nuestras entidades adheridas, el material de asistencias técnicas, capacitaciones y campañas; y un detalle de las distintas plataformas digitales que disponemos para nuestras entidades adheridas y sus personas trabajadoras, con herramientas esenciales que apalancan y acercan la gestión preventiva a distintos contextos y necesidades.

2. Caracterización entidades empleadoras

Contamos con cerca de 92.000 entidades adheridas y aproximadamente 200.000 centros de trabajo asociados a ellas. Un primer análisis que aporta valor a este universo se relaciona con los rubros a los que pertenecen, ya que estos inciden directamente en el diseño y despliegue de las distintas estrategias, orientando las temáticas y herramientas que desarrollamos según cada realidad específica.



Además, tenemos una visión por tamaño de empresa, que responde a la segmentación definida internamente. Esto nos permite, entre otras cosas, definir modelos de atención diferenciados según las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, combinando modalidades presenciales, remotas y digitales



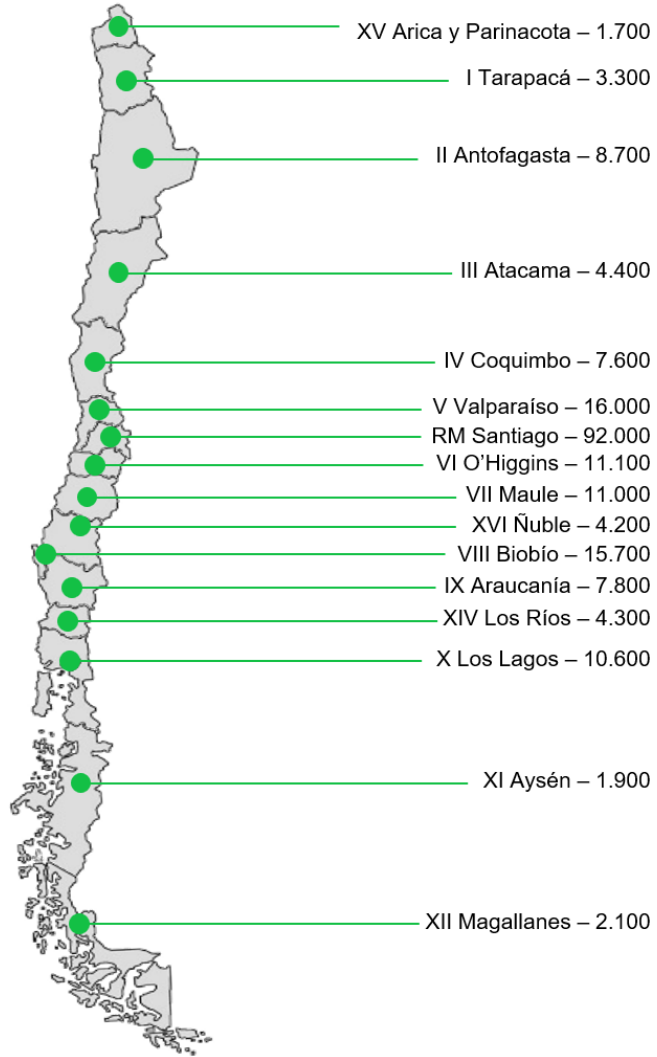
Por último, se presenta a continuación la distribución de los centros de trabajo de nuestras entidades adheridas en las distintas regiones del país. Según su ubicación geográfica, los desafíos varían significativamente, debido a factores como las condiciones ambientales, la estacionalidad y las particularidades propias de cada territorio, lo que exige enfoques diferenciados en nuestras estrategias de intervención.

92.000

Entidades adheridas

+200.000

Centros de trabajo



3. Recursos

3.1 Dotación

Contamos con una operación de expertos en prevención y especialistas, que nos permiten desplegar las asistencias técnicas y actividades, tanto presenciales como remotas. Los equipos operan de forma central y también distribuidos en las distintas agencias Achs que se encuentran a lo largo de Chile, en el caso de los expertos en prevención hay además un equipo de atención remoto que resuelve ciertos requerimientos preventivos que se pueden gestionar por esa modalidad. Esta fuerza operativa en su totalidad forma parte de contratación en planta, es decir son todos personal Achs, no existiendo convenios de tercerización de estos servicios y roles descritos a continuación.

Experto en prevención

Profesional especializado en la coordinación y ejecución de acciones preventivas en empresas, orientado a la reducción de accidentes y enfermedades profesionales, mediante una asesoría técnica de alto valor, alineada a la normativa vigente y a los acuerdos establecidos con los clientes. El propósito es contribuir de manera efectiva y oportuna a la gestión preventiva de las empresas asignadas, fortaleciendo su capacidad preventiva y asegurando el cumplimiento legal en materias de seguridad y salud ocupacional.

Funciones clave:

- ✓ Coordinación con ejecutivos, jefaturas y áreas de prevención de las empresas para identificar peligros y riesgos.
- ✓ Implementación y seguimiento de planes de trabajo preventivos, recomendaciones técnicas y planes de acción.
- ✓ Asesoría permanente al cliente en normativa legal vigente y actualizaciones regulatorias.
- ✓ Detección de necesidades de capacitación y ejecución de actividades formativas en prevención.
- ✓ Articulación de recursos técnicos y expertos para el control de la accidentabilidad y siniestralidad del cliente.
- ✓ Gestión de relaciones con clientes y actores internos, fortaleciendo la confianza y la comunicación técnica.

Especialista en higiene y ergonomía

Profesional encargado de evaluar, controlar y gestionar los agentes ambientales presentes en los lugares de trabajo, con el propósito de prevenir enfermedades profesionales y resguardar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Su rol se orienta a garantizar condiciones laborales seguras mediante la identificación, medición, análisis y control de los riesgos ambientales, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y de los estándares de salud ocupacional.

Funciones Clave:

- ✓ Evaluar niveles de exposición a agentes físicos, químicos y ambientales (ruido, sílice, contaminantes químicos, entre otros).
- ✓ Realizar mediciones en terreno y análisis técnicos de resultados.
- ✓ Elaborar informes técnicos, identificando desviaciones y niveles de riesgo.

- ✓ Prescribir e implementar medidas de control, priorizando controles en la fuente, en el medio y administrativos.
- ✓ Verificar la eficacia de las medidas adoptadas y el cumplimiento de protocolos ministeriales.
- ✓ Aplicar metodologías y normativas vigentes en higiene industrial.
- ✓ Asegurar el cumplimiento del sistema de gestión, procedimientos e instructivos asociados al cargo.

Psicólogo/a Consultor/a en Riesgos Psicosociales

Profesional de la psicología especializado en la evaluación, implementación y asesoría técnica en riesgos psicosociales laborales, orientado a disminuir la incidencia de problemas de salud mental en las organizaciones y a fortalecer una cultura preventiva y de bienestar laboral. Su rol se orienta en brindar apoyo técnico y metodológico a las empresas para la correcta implementación del protocolo de riesgos psicosociales, asegurando el cumplimiento normativo (SUSESO y MINSAL) y promoviendo entornos de trabajo saludables

Funciones Clave:

- ✓ Asesoría integral en todas las etapas de implementación de protocolos y programas de vigilancia de riesgos psicosociales.
- ✓ Aplicación de herramientas diagnósticas y seguimiento de brechas detectadas en salud mental laboral.
- ✓ Capacitación, sensibilización y transferencia de conocimientos a trabajadores, jefaturas y equipos internos.
- ✓ Orientación técnica en temáticas contingentes vinculadas a bienestar, salud mental y riesgos laborales.
- ✓ Acompañamiento a responsables de la ejecución de intervenciones en las empresas

3.2 Asistencias Técnicas

Contamos con alrededor de 500 asesorías preventivas con distintas temáticas, resumidas en los puntos a continuación:

- ✓ **Riesgos críticos de seguridad:** caídas en altura, trabajo en excavaciones, riesgos críticos y gestión de controles críticos, observación de exposiciones
- ✓ **Gestión de accidentabilidad:** estrategia de accidentabilidad, intervención táctica de accidentabilidad, investigación de accidentes, gestión de riesgo de emergencia, asesoría en contingencias, riesgos de emergencia
- ✓ **Sistemas de gestión SST:** se enfocan en diagnosticar, planificar, implementar, evaluar y mejorar el desempeño en SST de la organización. Estas abarcan la sensibilización y diagnóstico inicial, el acompañamiento en la implementación y madurez del SGSST, y la verificación de cumplimiento legal y normativo mediante auditorías regulatorias e internas.
- ✓ **Aspectos legales, normativos y fiscalización:** gestión de aspectos legales, autoevaluación de cumplimiento legal, flujo del D.S. N° 67, requerimientos del D.S. N° 44, infracciones de la DT
- ✓ **Estrategias sectoriales:** set de asesorías para riesgos específicos por sector preventivo, para minería, construcción, educación escolar, educación superior, municipalidades, salud pública y

privada, transporte terrestre, comercio, sector financiero, salmonicultura, elaboración de alimentos y bebidas, gestión de residuos, administración pública

- ✓ **Agentes higiénicos de riesgo físicos:** asesorías de los protocolos de ruido, calor, frío, radiaciones ionizantes, radiación UV, ventilación, hipobaría, hiperbaría
- ✓ **Agentes higiénicos de riesgo químico:** asesorías de los protocolos de asbesto, sílice, metales pesados, plaguicidas, citostáticos, ácido sulfhídrico, metales y metaloides, otros agentes químicos
- ✓ **Agentes higiénicos de riesgos biológicos:** asesorías de los protocolos de agentes biológicos, micobacterium tuberculosis (TBC), virus hanta, fiebre Q
- ✓ **Agentes de riesgo ergonómicos**
- ✓ **Agentes de riesgo psicosocial y metodología CEAL-SM**
- ✓ **CPHS, cultura y participación:** asesoría para comité paritario de higiene y seguridad (CPHS), cultura preventiva, modelo de cultura y experiencia, sesiones de seguridad en el trabajo
- ✓ **Capacitación y coaching:** plan de capacitación, coaching de liderazgo en SST, prácticas de coaching en terreno
- ✓ **Gestión organizacional y administrativa:** gestión de contratistas, solicitud de nómina INE, revisión de indicadores LGF
- ✓ **Leyes y programas transversales:** ley Karin 21.643 y sello ley Karin, ley 21.645 de teletrabajo, ley 19.404 de trabajo pesado, inclusión laboral de personas con discapacidad, sello bienestar

Estas distintas asistencias técnicas pueden realizarse de forma presencial o remota según la naturaleza de esta, y se asignan a los distintos equipos de atención mediante planificación central principalmente. Esta planificación responde a las distintas estrategias definidas y sus necesidades, en línea con las metas organizacionales como la reducción de la tasa de accidentabilidad, la reducción de la tasa de siniestralidad, el cumplimiento de la vigilancia ambiental y de la salud, en complemento con las metas definidas en la circular 3.900 del plan anual de prevención. Además de esto, los distintos equipos de atención disponen de cierta capacidad para auto gestionar asistencias técnicas según las necesidades preventivas levantadas por nuestras entidades adheridas, o bien las brechas y oportunidades identificadas por el mismo equipo de expertos/as en prevención que llevan a cabo estas gestiones en terreno.

Todas las asistencias técnicas están orientadas a co-construir, junto a nuestras empresas, entornos de trabajo seguros y saludables, estableciendo las medidas preventivas necesarias para resguardar la seguridad y salud de las y los trabajadores, e incorporando de manera transversal la equidad de género y el enfoque de trabajo decente. Para ello, se entrega claridad respecto de los ejes de trabajo, la asignación de responsabilidades y los roles clave en la gestión preventiva, considerando además las particularidades de cada empresa, tanto en función de su tamaño como de los riesgos específicos asociados a su rubro, mediante asistencias especializadas.

3.3 Capacitaciones

Contamos con más de 550 cursos, en 3 modalidades principales: Presencial, Streaming e E-learning, considerando productos y contenidos dirigidos a distintos roles dentro de las organizaciones, como personas trabajadoras, supervisores, integrantes de CPHS, delegados SST, jefaturas, entre otros.

Se resumen a continuación las principales temáticas que se abordan en esta parrilla de capacitaciones:

- ✓ **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** modelos de gestión, liderazgo, cultura preventiva, inspecciones, investigación de accidentes
- ✓ **Normativa, legislación y protocolos:** Ley 16.744, DS N°44, Ley Karin, protocolos MINSAL y SUSESO
- ✓ **Riesgos psicosociales y salud mental:** Acoso, violencia, estrés laboral, liderazgo saludable, buen trato y clima organizacional, CEAL-SM
- ✓ **Inclusión, género y diversidad:** Perspectiva de género, diversidad, inclusión, equidad y no discriminación
- ✓ **Ergonomía y trastornos musculoesqueléticos:** reducción de accidentes y trastornos musculoesqueléticos, operación segura en actividades de carga, descarga, izaje, estiba y traslado, en distintos contextos productivos.
- ✓ **Seguridad en máquinas, equipos y herramientas:** máquinas críticas, herramientas manuales y eléctricas, equipos motrices
- ✓ **Trabajo en altura y rescate:** Prevención de caídas, sistemas de protección, rescate y trabajos verticales
- ✓ **Espacios confinados:** Ingreso seguro, monitoreo, rescate y formación especializada
- ✓ **Seguridad vial y conducción:** Conducción defensiva, riesgos viales, fatiga
- ✓ **Emergencias, incendios y desastres:** Brigadas, evacuación, incendios, primeros auxilios y desastres naturales
- ✓ **Riesgos eléctricos y energía:** Electricidad básica, riesgos eléctricos, telecomunicaciones y distribución
- ✓ **Riesgos químicos, físicos y biológicos:** Sustancias peligrosas, radiación, ruido, agentes biológicos e higiene industrial
- ✓ **Seguridad por sector económico:** Formación específica por rubros de minería, construcción, salud, educación.
- ✓ **Logística, izaje y movimiento de carga:** Grúas, apiladores, izaje, estiba y transporte de materiales
- ✓ **Formación, mallas y programas certificables**

3.4 Campañas

Contamos con 20 campañas con foco preventivo, que se encuentran disponibles para nuestras entidades adheridas en el sitio web <https://www.achs.cl/nosotros/repositorio-de-campanas-achs>

Desplegamos proactivamente estas campañas preventivas durante el año, según los distintos focos críticos, estratégicos y componentes estacionales, apuntando a maximizar el impacto de estos mensajes preventivos en nuestras entidades adheridas y su gestión preventiva. A través de canales digitales, RRSS y nuestros equipos de atención. A continuación, se presentan las campañas disponibles a la fecha

- ✓ **Ahora es tu turno** - Prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el sector salud, fortaleciendo la cultura preventiva y el autocuidado mediante información clara, práctica y focalizada.

- ✓ **¡Atención Profes!** - Campaña para prevenir los golpes y caídas en establecimientos educacionales de enseñanza básica, media y superior
- ✓ **Lesiones graves y fatales (LGF)** - Campaña sobre lesiones graves y fatales, su estrategia de prevención y modelo predictivo en Achs Virtual
- ✓ **Peligro de amputación** - Campaña para sensibilizar sobre el uso inseguro de máquinas y fomentar conductas seguras para evitar accidentes graves
- ✓ **Aquí puro buen trato** - Campaña para prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y promover conductas laborales adecuadas
- ✓ **Todo parte con una chispa** - Campaña para prevenir incendios forestales, evaluar riesgos y preparar a líderes y equipos ante fuentes de calor
- ✓ **No te quedes en mute** - Campaña para prevenir la disfonía con ejercicios prácticos para quienes usan la voz como herramienta laboral principal
- ✓ **Usted sí sabe** - Campaña sobre riesgos en 4 procesos críticos en la construcción: desplazamiento, obra en altura, excavación y uso de herramientas
- ✓ **Infórmate y enfócate** - Campaña para saber cómo enfrentar situaciones de violencia externa, como robos, encerronas, saqueos y otros
- ✓ **Cuando calienta el sol, aquí en la pega** - Campaña para prevenir accidentes por altas temperaturas, para empleadores y trabajadores expuestos al calor y labores al aire libre
- ✓ **Muévelo, Muévelo** - Campaña para prevenir accidentes por manejo manual de carga, visibilizando riesgos y promoviendo conductas seguras
- ✓ **Se me cuida** - Campaña para prevenir accidentes en poda, cosecha y packing promoviendo condiciones seguras
- ✓ **Porrazos** - Campaña para prevenir accidentes en desplazamientos operacionales, evaluando entorno y promoviendo conductas seguras
- ✓ **Con las botas bien puestas** - Campaña para sensibilizar sobre riesgos laborales del sector acuícola y promover buenas prácticas
- ✓ **Cuéntame, un lugar seguro para hablar de salud mental** - Campaña que busca sensibilizar y promover conversaciones de salud mental, depresión, ansiedad y problemas de sueño
- ✓ **Ofinautas, los que trabajamos desde la casa o donde sea** - Campaña para prevenir dolencias ergonómicas y trastornos de salud mental en el teletrabajo
- ✓ **Pequeños accidentes, grandes consecuencias** - Campaña para reducir accidentes cortopunzantes y promover buenas prácticas del personal de salud
- ✓ **Si lo ves, Dímelo** - Campaña para prevenir accidentes por distracción, mal uso de EPP, escaleras, posturas y errores en el manejo de cargas
- ✓ **Saber llegar** - Campaña que busca disminuir los accidentes en la vía pública
- ✓ **Esto no pasa** - Campaña para reducir accidentes por golpes y caídas

3.5 Plataformas Digitales

Achs gestión (achsgestion.achs.cl) es una plataforma que permite centralizar y ordenar la gestión preventiva dentro de la organización, con foco en el cumplimiento normativo, la gestión de los riesgos a través de la MIPER, la implementación de un sistema de gestión, la gestión documental y el registro de incidentes. En específico contempla los siguientes módulos:

- ✓ Organización, funciones y responsabilidades
- ✓ Autoevaluación de aspectos legales y riesgos laborales
- ✓ Políticas SST
- ✓ Objetivos SST
- ✓ Gestión de requisitos legales
- ✓ Gestión de incidentes
- ✓ Gestión del riesgo - MIPER
- ✓ Gestión de riesgos de desastres
- ✓ Plan de medidas
- ✓ Gestión de contratistas
- ✓ Información documentada

Se impulsa con la plataforma la autogestión de las organizaciones de sus aspectos preventivos, en conjunto con el apoyo y asesoramiento que entregamos a través de nuestros equipos de atención en las distintas actividades presenciales y remotas.

Achs virtual (achsvirtual.achs.cl) es uno de los canales de atención virtual principales utilizado por nuestras entidades y trabajadores afiliados, donde pueden resolver sus necesidades de manera simple y rápida. Facilita una gestión ágil y autónoma sin necesidad de ir a una sucursal, pueden realizar trámites, revisión de información y descargar de documentos en el instante.

Para las **personas trabajadoras**, las principales funcionalidades de la plataforma son:

- ✓ **Mis siniestros:** revisar información y documentos de los accidentes y enfermedades profesionales en tiempo real
- ✓ **Mis citas médicas:** Acceder a información de citas médicas ley pasadas y futuras en tiempo real
- ✓ **Estado de pagos:** Acceder a información del pago de subsidios en tiempo real como fecha, monto y medio de pago
- ✓ **Capacitaciones e-learning:** Realizar cursos en línea. Acceder a una oferta de 272 cursos para promover una cultura de seguridad
- ✓ **Resultados de exámenes de salud:** Revisar y descargar resultados de exámenes SEL y de vigilancia de la salud, además de autorizar al empleador para visualizar los resultados de los exámenes SEL
- ✓ **Mundo Achs:** Acceder a descuentos y eventos exclusivos por ser un trabajador afiliado a la Achs

Para la **empresa**, la plataforma ofrece las siguientes funcionalidades:

- ✓ **Siniestros empresa:** revisar información y documentos de los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la empresa en tiempo real
- ✓ **Denuncias DIAT/DIEP:** gestionar envío de denuncias asociadas a los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de la empresa

- ✓ **Prestaciones económicas:** gestionar la información y la documentación necesaria para calcular y aprobar el pago asociado a los siniestros de los trabajadores
- ✓ **Certificados:** Descargar certificados en línea (tasas, cotizaciones empresa, cotizaciones trabajador, afiliación y SEL)
- ✓ **Datos empresa:** Consultar información de la empresa, datos de equipos de cuenta y actualización en línea de datos de contactos de la empresa
- ✓ **Mis solicitudes:** Revisión del estado de solicitudes en línea. Incluye el historial de interacciones y quiénes son los responsables de atender cada solicitud
- ✓ **Cursos e-learning:** Inscribir cursos e-learning para los trabajadores de la empresa, acceder a diplomas y reportería específica
- ✓ **Carga masiva:** Vincular masivamente trabajadores a la empresa e invitar a registrarse a quienes aún no tienen cuenta
- ✓ **Reportería:** Revisar indicadores relevantes para la gestión preventiva, respecto a accidentabilidad, LGF, vigilancia

CPHS (comitesparitarios.cl) Es una herramienta focalizada para los comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS) de nuestras entidades adheridas, que ofrece un espacio para organizar, dar seguimiento y guardar las evidencias del cumplimiento de actividades que deben llevar a cabo.

Permite generar un plan de trabajo a medida, pudiendo utilizar las actividades propuestas de Achs o crearlas desde cero. Cuenta con Recursos listos para usar, material y videos que apoyan la gestión del comité en cada paso del programa, con contenido alineado con el Decreto Supremo N°44 y las Certificaciones de Achs.

Cuenta con dos vistas principales:

- ✓ **Responsable Empresa:** Tiene acceso centralizado de todos los comités de la empresa en un solo lugar, pudiendo hacer seguimiento del avance de los distintos planes comprometidos
- ✓ **Integrantes del CPHS:** Acceden al plan de trabajo definido, fomentando el trabajo colaborativo de los distintos participantes del comité.

Capacitaciones (capacitacion.achs.cl y App Achs Capacita) Contamos con una plataforma de capacitaciones y su versión móvil, donde las personas trabajadoras de nuestras entidades adheridas pueden revisar la oferta de cursos, gestionar su inscripción y capacitarse en línea para aquellos cursos en formato e-learning.

4. Rubros críticos

Se definen planes de trabajo específicos para 5 sectores: Minería, Transporte, Salud, Educación, Sector público, definiendo una parrilla de asistencias técnicas y capacitaciones según los requerimientos específicos para cada caso y un listado de entidades adheridas foco en estos sectores.

Las temáticas dependen de cada plan de trabajo según el rubro, se abordan temas de higiene, Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER), riesgos críticos, lesiones graves y fatales, comités paritarios de higiene y seguridad, acoso laboral y sexual, CEAL-SM/SUSESO, Riesgos psicosociales laborales, entre otras. El despliegue de estas actividades se realizará durante el año, priorizando el avance en 1er o 2do semestre, relacionándolo con las distintas estrategias de despliegue preventivo definidas desde Achs, y las metas cuantitativas del Plan de Prevención 2026, que se detallan en las secciones posteriores.

4.1 Transporte

El Plan de Trabajo Transporte corresponde a un programa de asistencia técnica orientado a acompañar a las entidades empleadoras del rubro transporte en la prevención y gestión del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, con especial énfasis en la correcta implementación de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin). El plan contempla asesorías que buscan sensibilizar, guiar e instruir a las empresas en el desarrollo de políticas, protocolos y procedimientos de denuncia e investigación, entregando herramientas prácticas y apoyo técnico tanto en modalidad presencial como remota, según la disponibilidad y acuerdo con cada organización.

Asimismo, el programa considera campañas de difusión como la Campaña de Buen Trato, asesorías en riesgos psicosociales, gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, construcción y actualización de matrices de riesgos, y una amplia oferta de capacitaciones en seguridad y conducción, con el objetivo de fortalecer una cultura preventiva y asegurar el cumplimiento normativo en las empresas del sector.

4.2 Minería

El Plan de Trabajo Minería corresponde a una planificación de asistencia técnica orientada a las entidades empleadoras del rubro minero, considerando su estado de avance y las condiciones operativas propias de la actividad. El plan define un conjunto de asesorías que se desplegarán de manera presencial o remota, según el tipo de asistencia requerida y las necesidades de cada empresa, incorporando mecanismos de apoyo centralizado ante eventuales obstaculizaciones y reportes oportunos en el caso de entidades paralizadas o no activas durante el año. Su objetivo es fortalecer la gestión preventiva y asegurar el cumplimiento de los lineamientos normativos vigentes en materias críticas de seguridad y salud en el trabajo.

En este marco, el plan pone especial énfasis en la exposición a hipobaría intermitente crónica, contemplando actividades de identificación de peligros, evaluaciones cualitativas, asesoría para la implementación del protocolo, prescripción de medidas, planes de acción y procesos de verificación y control. Asimismo, incorpora asistencias específicas para la gestión del trabajo en solitario en minería, el levantamiento y control de riesgos graves y fatales, la construcción y actualización de matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER), el fortalecimiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y la gestión preventiva de riesgos de desastres. De manera complementaria, el plan incluye acciones asociadas al seguimiento del indicador de Lesiones Graves y Fatales (LGF) y campañas

de difusión, con el propósito de consolidar una gestión preventiva integral y sistemática en las faenas mineras.

4.3 Salud y Educación

El Plan de Trabajo Salud-Educación corresponde a una planificación de asistencia técnica orientada a fortalecer la salud mental en las entidades empleadoras de los rubros de salud y educación, incorporando un enfoque de género y alineándose con la normativa vigente en riesgos psicosociales. El plan detalla un conjunto de asesorías que se despliegan según el nivel de avance de cada entidad, contemplando mecanismos de seguimiento, insistencia y apoyo centralizado frente a eventuales obstáculos en su implementación, así como acciones de verificación, control y reevaluación cuando existan evaluaciones desactualizadas. Todas las intervenciones pueden desarrollarse en modalidad presencial o remota, de acuerdo con la disponibilidad y coordinación con cada organización.

En este marco, el plan articula el acompañamiento en la aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, conforme a la metodología CEAL-SM/SUSESO, abarcando etapas de planificación, habilitación de la plataforma, análisis y socialización de resultados, ejecución de grupos de discusión, prescripción y monitoreo de medidas. De manera complementaria, incorpora una amplia oferta de capacitaciones en materias como acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo, liderazgo, conciliación de la vida laboral y familiar y perspectiva de género, junto con asistencias específicas para la implementación de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin). En conjunto, el plan busca reforzar capacidades institucionales, promover entornos laborales saludables y asegurar el cumplimiento normativo en los sectores de salud y educación.

4.4 Sector Público

El Plan de Trabajo PMG MEI corresponde a una planificación de asistencia técnica orientada al **sector público**, con foco en las instituciones adscritas al **Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales del PMG/MEI**. El plan define un conjunto de asesorías que se despliegan de acuerdo con el nivel de avance de cada servicio, incorporando acciones de seguimiento, recordatorios y envío centralizado de herramientas de apoyo frente a eventuales dificultades en la implementación. Estas asistencias han sido adaptadas específicamente al contexto del sector público, considerando los lineamientos del Protocolo de Riesgos Psicosociales y la Guía Metodológica del sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales, e incluyen mecanismos de verificación, control y alertas de reevaluación dirigidas a los responsables técnicos registrados.

En este marco, el plan contempla asistencias específicas asociadas a las distintas etapas de la metodología **CEAL-SM/SUSESO**, abarcando desde la difusión y sensibilización inicial, la planificación y organización del Comité de Aplicación, la habilitación de la encuesta, el análisis y sistematización de resultados, la realización de grupos de discusión, la elaboración de diagnósticos institucionales y planes plurianuales, hasta la prescripción y control del cumplimiento de medidas. De forma complementaria, se incorporan acciones de apoyo normativo, asesorías en violencia en el trabajo, aplicación de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin) y fortalecimiento de la gestión preventiva mediante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con el propósito de consolidar una implementación integral, sistemática y sostenible del protocolo de riesgos psicosociales en los servicios públicos.

5. Estrategia asistencias técnicas

5.1 Priorización entidades empleadoras

Como organismo administrador, nos comprometemos a remitir a esta Superintendencia la información de las entidades empleadoras categorizadas según el algoritmo de priorización, conforme a lo señalado en el número 4, Letra A, del Título II del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. Este reporte debe ser enviado a más tardar el 31 de enero de 2026, a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), siguiendo las instrucciones del número 4, Letra B, Título II, del Libro IX del referido compendio.

Esta priorización se sustenta en criterios de gravedad y fatalidad, y potencialidad de siniestros LGF según la realidad de la empresa y su operación. Tasa de accidentabilidad y desviaciones de la misma respecto a un grupo similar (según industria y tamaño), además de incorporar una componente de desviación histórica de la tasa de accidentabilidad respecto a valores propios de cada empresa.

La focalización nos permite direccionar los esfuerzos preventivos a aquellas empresas y centros de trabajo en donde identificamos accidentes graves, fatales consumados o potencialidad de sufrirlos (según análisis de casuística y anamnesis) y tasas de accidentabilidad desviadas con oportunidad de ser controlada, catalogados como “críticos” de manera interna. Estos esfuerzos preventivos se apalancan principalmente en la gestión de riesgos, instruyendo en la creación, registro y definición de medidas en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Además de asistencias técnicas específicas por rubro y/o agrupaciones de peligros, aplicación conjunta de lista de verificación según casuística específica, campañas preventivas comunicacionales, apoyo para la implementación de sistema de gestión y capacitaciones. A partir de las distintas intervenciones definidas y en base a las necesidades de cada empresa, se define un plan de trabajo y acompañamiento.

Se reporta en archivo “P02 PRIORIZACIÓN – AUTOEVALUACIÓN” el listado de centros de trabajo y entidades adheridas, con la respectiva categorización de criticidad. En resumen:

Criticidad	Entidades Adheridas	Centros de trabajo
Alta	2.521	84.062
Media	7.694	43.243

Se define que en diciembre del año en curso, se realiza una actualización del archivo de priorización antes mencionado, considerando los mismos criterios y actualizando según vigencia de las entidades adheridas y sus centros de trabajo, e incorporando los criterios de empresas con infracciones de la dirección del trabajo, en proceso de sumario sanitario o hayan sido incorporadas a vigilancia ambiental, además de la tasa de reemplazo por motivos de inactividad o contactabilidad negativa, criterios que se declaran en la circular 3.900.

5.2 Estrategia Accidentabilidad Achs

Como Achs definimos una estrategia de accidentabilidad, que tiene como principal objetivo apoyar a nuestras empresas adheridas a poder controlar y disminuir la exposición a distintos riesgos que están gatillando lesiones a sus trabajadores en accidentes con y sin tiempos perdido. Enfocando los recursos en controlar los riesgos y condiciones inseguras más críticas, fortalecer la capacidad de gestión, los roles dentro de la organización, instalar capacidad para la gestión de los riesgos, con ello también, la implementación de medidas correctivas sobre esas condiciones que están generando accidentes del trabajo, cuidando con esto la salud de las personas trabajadoras

El objetivo de la estrategia es poder direccionar con más fuerza las asesorías preventivas, en aquellas entidades adheridas y centros de trabajo que necesitan con mayor urgencia el acompañamiento táctico para lograr resultados. Siendo las empresas con mayor cantidad de accidentes, también con mayor potencial de sufrir accidentes con lesiones de carácter grave o fatal, y desvíos en el comportamiento histórico de su tasa de accidentabilidad o respecto al rubro.

El despliegue de la estrategia comienza con una focalización de entidades adheridas, contemplando aquellas definidas y reportadas en el archivo P02, y complementándolo con un grupo que por criterios no fue incluido en el documento mencionado, pero tienen un margen de acción para poder apoyar a nuestros adherentes en reducir condiciones inseguras y por consiguiente accidentes, y potenciales accidentes

La estrategia de accidentabilidad contempla 4 fases principalmente tácticas, identificando los riesgos y las respectivas medidas en la fuente:

- 1. Coordinación del plan de trabajo con casa matriz.** Apunta a generar una coordinación con casa matriz para revisar un diagnóstico de la accidentabilidad de la empresa y sus centros de trabajo, entregar un marco normativo que ordena sus obligaciones en materias preventivas, coordinar las distintas intervenciones y productos preventivos que se estarán trabajando durante el año, definiendo en conjunto un plan de trabajo de accidentabilidad
- 2. Actividad A – Gestión de accidentes en sucursales (Diagnóstico).** Corresponde a la primera actividad que se ejecuta en el centro de trabajo a intervenir. Apunta a generar un levantamiento y entendimiento de los riesgos que provocaron los accidentes, a modo de diagnóstico
- 3. Actividad B – Sistematización de evaluación de riesgos.** Apunta a asesorar a los responsables de SST, a nivel de la empresa y sus centros de trabajo, respecto a levantamiento de peligros y riesgos y el registro correspondiente en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), entregando las herramientas para que esta gestión se desarrolle de manera continua y sistemática.
- 4. Actividad C – Levantamiento de riesgos y medidas específicas.** Corresponde a una asesoría con el foco de levantar riesgos frente a realidades específicas del rubro o propias de la empresa, definir medidas de control y promover el registro correspondiente en la MIPER. Considera distintas temáticas relacionadas a los distintos rubros, condiciones de agresión y violencia, y lesiones graves y fatales.

En cada casa matriz de las empresas definidas como foco para realizar la estrategia de accidentabilidad durante el año, se lleva a cabo la primera intervención de coordinación de plan de trabajo. Se alinean las temáticas y asesorías preventivas que se implementarán durante el año, en base las necesidades de cada

empresa y nuestra recomendación como OAL. Muchas de las temáticas se contemplan el criterio iniciar de cumplir con las metas de asistencias técnicas de la circular 3.900 del plan de prevención, como asistencias técnicas de MIPER, acoso y violencia, FUF. De manera complementaria también ofrecemos asesorías preventivas que van un poco más allá, buscando subir el nivel de la gestión preventiva de las organizaciones, en el ámbito de sistemas de gestión, control de violencia emergente, y bienestar, entre otras. Por lo tanto, los esfuerzos desplegados para el avance de la estrategia de accidentabilidad contribuyen directamente a la protección de la vida y salud de las y los trabajadores como al cumplimiento de metas, que se detallan en la sección posterior

5.3 Metas asistencias técnicas plan de prevención

Meta	Descripción	Meta SUSESO	Meta Achs
Meta 1	Asistencia técnica en elaboración de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos	7.114	7.114
Meta 2	Asistencia técnica en sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en entidades empleadoras de hasta 25 personas trabajadoras	3.557	3.557
Meta 3	Asistencia técnica en acoso laboral y violencia en el trabajo	5.900	5.900
Meta 4	Asistencia técnica en gestión de riesgos de emergencias y desastres	3.234	3.234
Meta 5	Asistencia técnica para la gestión de riesgos de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)	19.867	1.986
Meta 6	Meta asistencia técnica en FUF sector portuario	90%	90%
Meta 7	Asistencia técnica en FUF D.S. N° 44	90%	90%
Meta 8	Meta Sector Público: elaboración de programas de trabajo, en conjunto, con las entidades públicas adscritas al "sistema de riesgos psicosociales laborales"	100%	100%

La Superintendencia de Seguridad Social conforme a lo establecido en el Título VI del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y según lo indicado en la Letra C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo, establece que este organismo administrador que deberá realizar actividades de asistencia técnica dirigidas a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con perspectiva de género e inclusión, además, deberán dar cumplimiento a las metas definidas.

Respecto a la Meta N° 1 de Asistencia Técnica en la elaboración de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, contamos con 2.521 entidades adheridas con criticidad “Alta” que serán abordadas en la primera focalización indicada, contabilizando RUT únicos para el avance de la meta asegurando con ello la cobertura de las distintas entidades adheridas con mayor criticidad, en al menos uno de sus centros de trabajo. La diferencia (4.593) serán abordadas en base a la segunda focalización,

priorizando entidades adheridas y sus centros de trabajo con criticidad “Media”, realizando la contabilización de centros de trabajo únicos asesorados con estas asistencias técnicas.

Respecto a la Meta N° 5 Asistencia Técnica para la Gestión de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT) comprometemos un volumen menor, debido a las dificultades que implica el cumplimiento de los siguientes hitos para el avance de un caso, de acuerdo con lo instruido en la circular:

- Difusión en Vigilancia y Prevención de los Riesgos de TMERT.
- Capacitación en caracterización de puestos de trabajo y descripción de las tareas desarrolladas.
- Prescripción y verificación de la caracterización de puestos de trabajo e identificación de los riesgos de TMERT.

Estamos activamente desplegando los esfuerzos para llegar al mayor número posible y por lo mismo el volumen comprometido desafía el cumplimiento registrado en 2025, pero las brechas operacionales y de respuesta de nuestras entidades adheridas dificultan la ejecución efectiva de las distintas actividades. Es importante destacar que el indicador de cumplimiento que exige la circular requiere el cumplimiento combinado de actividades que dependen en gran parte de gestiones ajenas y no imputables a los organismos administradores sino que son responsabilidad de las entidades empleadoras ya que involucra su voluntad y compromiso para la realización de actividades; y es este motivo una de las causales principales de un cumplimiento menor.

El registro de las asistencias técnicas y cálculo de cumplimiento de las metas N° 2, N°3, N°4, N°5, N°6 y N°7, se realizará siguiendo las indicaciones de focalización y criterios de cálculo indicadas en cada una, a través de los reportes “P10 REGISTRO ASISTENCIA TÉCNICA”, “P11 PRESCRIPCIÓN ASISTENCIA TÉCNICA” y “P12 VERIFICACIÓN ASISTENCIA TÉCNICA” informados trimestralmente mediante el sistema de gestión de reportes e información (GRIS)

Se realiza seguimiento periódico de las distintas metas, con el objetivo de monitorear el avance y redireccionar esfuerzos preventivos en aquellas donde se evidencian mayores brechas de cumplimiento. Se prioriza llegar a las distintas entidades adheridas mediante el despliegue de asesorías presenciales con distintas instancias de insistencia y mediante distintos canales, en caso de no respuesta. Como último recurso, se cumple con realizar difusión a este grupo de empresas que no responden al contacto, asegurando el hito de entregar el contenido preventivo mínimo que debe ser gestionado según cada foco, reforzando que pueden contactar a sus respectivos equipos de atención en caso de requerir una asesoría focalizada y la existencia de los distintos canales de atención remotos y herramientas digitales, detallados en la sección 3.5.

6. Estrategia Capacitaciones

Con el objetivo de alcanzar las metas definidas, se han establecido una serie de estrategias internas que nos permiten llegar a nuestras entidades adheridas y sus personas trabajadoras, focalizar el contenido más pertinente y efectivo para cada caso, y los distintos roles a quienes es necesario capacitar dentro de las organizaciones. Algunas de estas estrategias son:

- ✓ **Obtención de datos de los trabajadores:** poder recoger distintos datos de todas las personas trabajadoras afiliadas, para identificar proactivamente el rol de cada una y focalizar los esfuerzos según las necesidades que dichos roles desempeñan dentro de la organización.
- ✓ **Estrategia B2C:** para ciertos segmentación de empresas, se despliegan mails masivos directo a los trabajadores ofreciendo capacitaciones E-learning, modalidad que se puede ofrecer de manera generalizada debido a que siempre están disponibles en nuestras plataformas de capacitaciones. Esto nos ayuda a llegar a más personas, difundir distintas y numerosas temáticas, y contribuyen en el cumplimiento de metas asociadas al Plan de Prevención
- ✓ **Estrategias internas con los equipos de atención:** Se entrega visibilidad tanto de las empresas cómo de las personas trabajadoras afiliados que no han realizado ningún tipo de capacitación en el año en curso, con ello se impulsa la elaboración de un plan de capacitación en conjunto con el cliente, abordando distintas temáticas y estableciendo el compromiso de generar el espacio para que las personas se capaciten y promover activamente que esto ocurra.

Estas acciones buscan fortalecer la gestión, optimizar los recursos disponibles, asegurar el cumplimiento de las metas organizaciones y el cumplimiento de los compromisos establecidos con la entidad reguladora

6.1 Programación webinars

Se trabaja en base a una programación anual de webinars, en línea con las temáticas requeridas en las metas del plan de prevención. Se definen los temas por cada webinar, expositores, universo de empresas foco a los cuales será dirigido, según tamaño y rubro, y se define una fecha en línea con lineamientos estacionales e hitos relevantes durante el año, en complemento con otras estrategias como el lanzamiento de campañas preventivas.

En base a esta programación, se gestionan invitaciones directamente a las entidades adheridas mediante mail, y a través de los equipos de atención

6.2 Metas Capacitaciones plan de prevención

Meta	Descripción	Meta SUSESO	Meta Achs
Meta 1	Actividades capacitación y difusión mediante webinar	11	11
Meta 2	Número total de personas trabajadoras capacitadas	538.553	538.553

Meta 3	Número total de entidades empleadoras capacitadas	23.139	23.139
Meta 4	Capacitados en investigación de accidentes por método de árbol de causas	5.500	5.500
	Integrantes CPHS (Rol 3), Encargados de Prevención de Riesgos y Delegados de SST (Rol 4)	4.400	4.400
	Profesionales de seguridad y salud en el trabajo (Rol: 1)	1.100	1.100
Meta 5	Número de personas capacitadas en gestión de riesgos de TMERT	120.000	55.500
	Trabajadores y Supervisores (Rol: 2)	60.000	36.000
	Integrantes CPHS y Sindicatos (Rol: 3 y 5)	30.000	9.000
	Jefaturas (Rol: 6)	15.000	6.000
	Profesionales de seguridad y salud en el trabajo (Rol: 1)	15.000	4.500
Meta 6	Número de personas trabajadoras capacitadas en prevención de silicosis	3.500	1.750
Meta 7	Número de personas trabajadoras capacitadas en Curso de Formación de Competencias en trabajadores para prevenir los riesgos asociados a vehículos motorizados	1.000	1.000

Para la meta 5, considerando la temática específica, el volumen total, y los requerimientos asociados a cada rol dentro de la organización, se ajusta la meta interna Achs en base a la cobertura lograda en 2025, aplicando un grado de exigencia para movilizar el despliegue de las gestiones asociadas. En la meta 6, la meta interna Achs se ajusta considerando las brechas asociadas a la definición pendiente de temáticas que debe contener el curso según la normativa, esto retrasa la creación del mismo y su despliegue.

Para la meta 7 se revisó la dotación total de trabajadores de las entidades adheridas y se estableció como meta capacitar a 1.000 personas durante el segundo semestre de 2026, considerando que el despliegue debe iniciarse en ese período y que existe un tiempo acotado para contactar a las empresas y sus trabajadores; además, dado que el curso aborda una temática específica dirigida a un segmento limitado de rubros la difusión debe ser focalizada, basado en experiencias previas y niveles de penetración observados; finalmente, dado que la normativa establece una duración de 20 horas, la coordinación de la capacitación requiere planificación anticipada y el acompañamiento activo por parte de los equipos de atención.

Se realiza seguimiento periódico de las distintas metas, con el objetivo de monitorear el avance y redireccionar esfuerzos preventivos en aquellas donde se evidencian mayores brechas de cumplimiento.

7. Estrategia Vigilancia

Actualmente, contamos con un proceso de vigilancia ambiental estructurado, el cual permite realizar el seguimiento de cada una de las etapas definidas para la vigilancia de los agentes de riesgo, conforme a la normativa vigente. Dicho proceso contempla, de manera sistemática, las etapas de identificación de peligros, evaluación cualitativa, evaluación cuantitativa, así como la verificación y control de las medidas implementadas en cada centro de trabajo.

En este contexto, los agentes de riesgo que concentran el mayor volumen de evaluaciones realizadas y de procesos de vigilancia activos en ACHS corresponden a ruido, radiación ultravioleta de origen solar y sílice. Estos agentes junto con el resto son gestionados de forma integrada, mediante el seguimiento del estado de avance y del cumplimiento de los respectivos protocolos de vigilancia.

La ejecución de las evaluaciones ambientales se reporta de manera mensual, conforme a los requerimientos establecidos, a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS). Dicho reporte se realiza mediante los archivos de seguimiento correspondientes a los agentes de riesgo ministeriales y no ministeriales, así como respecto de los archivos asociada a trabajo calificados como pesados y a los grupos específicos de personas trabajadoras, según corresponda. Específicamente, asistencias técnicas asociadas a TMERT e ingresos a vigilancia y planes de trabajo por CEAL-SM en riesgos psicosociales, también se reportan de acuerdo con reportes P respectivos, indicados para dichas temáticas.

Asimismo, el registro y control del avance de los protocolos se reporta en el sistema EVAST de SISESAT. En ACHS, la vigilancia ambiental considera la totalidad de los agentes de riesgo instruidos por la Superintendencia de Seguridad Social que se encuentran en producción, entre ellos: ruido, sílice, citostáticos, metales y metaloides, hipobaría, hiperbaría, TMERT, riesgos psicosociales y plaguicidas, efectuándose los envíos correspondientes de los e-docs asociados a la vigilancia ambiental. Lo anterior, con excepción de los agentes no ministeriales, cuya reportería asociada se encuentra en proceso de implementación, toda vez que dichas instrucciones aún no han entrado en vigencia.

7.1 Universos

En relación con la información requerida en el numeral 2.6. Evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, se indica que los universos de vigilancia ambiental fueron elaborados conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Para dichos efectos, se identificaron todos aquellos centros de trabajo en los cuales se registra presencia de agentes de riesgo, tanto de carácter ministerial como no ministerial. Estos centros fueron individualizados mediante el código interno BP de registro ACHS, indicando, para cada uno de ellos, el Código Único de Vigilancia (CUV) asociado, en aquellos casos en que dicho código se encuentra disponible.

Los universos construidos consideran exclusivamente centros de trabajo vigentes al 31 de diciembre de 2025. En tanto, aquellos centros que no se encontraban vigentes a dicha fecha fueron informados a través del Anexo N°3: Universo de entidades empleadoras en vigilancia no adheridas al organismo administrador.

Respecto de los centros de trabajo que no cuentan con evaluaciones históricas de vigilancia, se incorporaron al universo aquellos en los que se registra la existencia de enfermedades profesionales

asociadas a cada agente de riesgo, o bien, en los que se identificó la presencia del agente de riesgo en procesos, tareas o puestos de trabajo. Asimismo, se incluyeron aquellas entidades empleadoras que se encuentran en seguimiento, ya sea producto de fiscalizaciones efectuadas por la autoridad o de oficios emitidos por el organismo fiscalizador competente. Con relación al universo de trabajo pesado se conformó a partir de todas las resoluciones en las cuales la información descrita permitió identificar el centro de trabajo, la carga y el factor de carga.

7.2 Metas Vigilancia plan de prevención

Meta	Descripción	Meta SUSESO	Meta Achs
Meta 1	El registro de centros de trabajo deberá incorporar el 100% del universo de centros que cumplan con los criterios definidos en los números ii y iii a)	-	-
Meta 2	El registro de centros de trabajo deberá incorporar el 100% del universo de centros de acuerdo con letra b), para trazabilidad y consistencia	-	-
Meta 3	Evaluación ambiental en el 70% de los centros de trabajo que tengan en sus procesos la presencia de agentes de riesgos cancerígenos, grupo A1: arsénico, cadmio, cromo VI y citostático	70%	70%
Meta 4	Contar con las listas de los trabajadores(as) sujetos a vigilancia de salud por exposición laboral de los centros de trabajo de meta 3	100%	100%
Meta 5	Registrar en el sistema EVAST de SISESAT, durante el año 2026, el 100% de las actividades realizadas en el año, sean estas programadas o incorporadas posteriormente de Protocolos Ministeriales	100%	85%
Meta 6	Evaluación ambiental cualitativa en el 70% de los centros de trabajo que tengan en sus procesos la presencia de agentes de riesgos cancerígenos, grupo A1, Formaldehído, óxido de etileno y Radiaciones Ionizantes	70%	70%
Meta 7	Contar con el 100% de las listas de los trabajadores(as) sujetos a vigilancia de salud por exposición laboral de los centros de trabajo de meta 6	100%	100%
Meta 8	Registrar en el sistema EVAST de SISESAT, durante el año 2026, el 100% de las actividades realizadas en el año, sean estas programadas o incorporadas posteriormente de Programas No Ministeriales	100%	50%
Meta 9	Ingreso a vigilancia de salud por exposición a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos TMERT del 100% de los/as trabajadores/as	100%	100%
Meta 10	El porcentaje de cumplimiento de la evaluación de salud de los trabajadores(as) programados respecto de los evaluados, durante el año en curso, debe ser del 80%, sin perjuicio que deben hacer gestión del 100% de lo programado.	80%	80%
Meta 11	Realizar el 80% de la evaluación de salud de los trabajadores(as) sujetos a vigilancia por exposición laboral de metas 3, 4, 6 y 7	80%	80%
Meta 12	Cobertura de la vigilancia de la salud de los trabajadores(as) por exposición a asbesto	80%	80%

Meta 13	Incremento de evaluaciones cuantitativas en centros de trabajo pertenecientes a rubros distintos a construcción y su registro en EVAST/Sílice	3.000	600
Meta 14	Regularización e ingreso a vigilancia de salud por exposición a sílice al 100% de las personas trabajadoras que indica y su registro en EVAST/Sílice.	100%	100%
Meta 15	Registro del 100% de las evaluaciones de vigilancia ambiental y de salud por exposición a sílice en EVAST/Sílice	100%	100%
Meta 16	Prescripción del envío de la lista de trabajadores(as) expuestos a sílice que deben ingresar a la vigilancia de salud y su registro en módulo EVAST/Sílice al 100% de las entidades empleadoras cuyos centros de trabajo se encuentren en NR 3 o NR 4	100%	100%
Meta 17	Notificación de 100% de centros de trabajo en Nivel de Riesgo 4 a la autoridad fiscalizadora y su registro en EVAST/Sílice.	100%	100%
Meta 18	Lectura de radiografía de tórax OIT del 100% de las personas trabajadoras en vigilancia de salud por exposición a sílice,	100%	100%
Meta 19	Registro del 100% de la información de la vigilancia de la salud post ocupacional	100%	100%
Meta 20	Aplicación instrumento CEAL-SM/ SUSES0	9.450	9.450

En relación con la Meta N°5, referida al registro en el sistema EVAST de SISESAT de las actividades realizadas, ya sean programadas o incorporadas con posterioridad, correspondientes a los protocolos de vigilancia ministeriales, se considerarán las evaluaciones registradas en el Anexo N°4.2: “Seguimiento Programa de Trabajo 2026, Protocolos Ministeriales”. Asimismo, respecto de la Meta N°8, asociada a los programas de vigilancia no ministeriales, se considerarán las evaluaciones registradas en el Anexo N°5.2: “Seguimiento Programa de Trabajo 2026, Programas No Ministeriales”.

El cálculo de ambas metas se efectuará considerando exclusivamente las evaluaciones cualitativas y cuantitativas ejecutadas, conforme a la información reportada en los respectivos anexos. En particular, la Meta N°8 que considera que durante el período se incorporaron nuevos agentes de riesgo, se compromete un nivel de ejecución del 50%, excluyendo del cálculo aquellos casos no reportables, lo que incide en la evaluación final del cumplimiento de la meta.

En relación con la Meta N°7, esta tiene por objetivo disponer del 100% de las listas de personas trabajadoras sujetas a vigilancia de la salud por exposición laboral, correspondientes a los centros de trabajo que cuentan con evaluación cualitativa previa, conforme a lo instruido en la normativa vigente. Para la evaluación del cumplimiento de esta meta, se considera la disponibilidad y el registro de dichas nóminas, incorporando la exclusión de aquellos casos que no resultan evaluables por parte de ACHS, tales como situaciones debidamente justificadas de acuerdo con las causales establecidas en la normativa.

Finalmente, para efectos del cumplimiento de todas las metas señaladas, se considerará el porcentaje de cumplimiento respecto de aquellas evaluaciones que resulten reportables y que se

encuentren vigentes en ACHS, en coherencia con los criterios de registro y validación definidos por la Superintendencia de Seguridad Social.

Finalmente, la Meta N°13. Esta meta tiene por objetivo incrementar la realización de evaluaciones ambientales cuantitativas en centros de trabajo pertenecientes a rubros distintos al sector construcción, asegurando, además, el registro oportuno y completo de dichas evaluaciones en el sistema EVAST/Sílice, conforme a la normativa vigente. Considerando el universo de centros de trabajo con presencia vigente de sílice durante el año 2026, así como la capacidad efectiva de ejecución disponible, entendida como un elemento que condiciona el ritmo y alcance de la implementación de esta meta, se proyecta un nivel de cumplimiento estimado del 20% para el período evaluado.