

Anexo 1: Estudio de Brechas Formativo-Laborales en el Área de Prevención de Riesgos

1. Introducción

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 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.

El proyecto considera la conformación de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) para la Prevención de Riesgos laborales integrado, además de la SUSESO, por la Asociación Gremial de Mutuales de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), que trabajó en conjunto con mesas técnicas representativas de todos los sectores productivos, con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.

El proyecto de igual forma, considera un estudio del Perfil Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016, levantado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizado previo a la aprobación de la PNSST, producto de una consulta ciudadana, donde se concluyó que la calidad de la asesoría prestada por los prevenccionistas de riesgos en las empresas es heterogénea, y que esto podría estar vinculado a la formación en el área de prevención de riesgos y a la falta de eficacia en la aplicación práctica de materias actuales relativas a la salud y seguridad laboral.

Según las primeras impresiones desde las mesas de trabajo realizadas tanto por el proceso previo a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y desde el estudio de la OIT, existiría una impresión generalizada sobre la disparidad de desempeños de expertos y expertas, esto pudiendo ser por la

heterogeneidad de las instituciones formadoras o de una posible brecha existente entre las necesidades del sector productivo y las materias abordadas dentro de las mallas académicas.

En relación a este último aspecto, el proyecto intenta indagar sobre las posibles causas que pueden estar implicadas en la percepción generalizada sobre los principales aspectos a mejorar de expertos y expertas en materias de prevención luego de su egreso y entrada al mundo laboral.

Todo el proceso ha sido acompañado por el Organismo Sectorial de Competencias laborales (OSCL), como instancia estratégica de coordinación, consenso y toma de decisiones. Además, se generaron espacios de participación, a través de instancias técnicas que aseguren la intervención de diversos sectores que inciden en la temática de prevención de riesgos laborales.

Este proyecto de estudio se realizó mediante un proceso de entrevistas a distintas instituciones empleadoras y formadoras representantes de los principales organismos involucrados en el proceso profesional y laboral. Estas entrevistas tuvieron como principal objetivo levantar información sobre las brechas que hoy existen entre la formación de los prevenicionistas de riesgo en las principales instituciones formadoras y los principales sectores productivos del país.

El principal objetivo de este estudio es acercarse e interiorizarse en los principales desempeños laborales asociados a las necesidades actuales de los distintos sectores productivos, con la finalidad de realizar un comparativo entre estas y lo que las entidades formadoras están impartiendo dentro de sus mallas académicas y en el perfil de egreso.

A continuación, se detallará el proceso metodológico para la detección dichos desempeños laborales, asociados a distintos sectores productivos y la posterior comparación de estos con los aprendizajes esperados, dentro de las distintas mallas académicas de las instituciones formadoras determinadas dentro del proceso de levantamiento de información.

I. Metodología:

Este estudio tiene como principales objetivos:

OBJETIVO GENERAL: Determinar la existencia de brechas formativas laborales entre las necesidades de los sectores productivos y las mallas académicas nacionales de carreras vinculadas al área de prevención de riesgos de las principales instituciones formadoras a nivel profesional y técnico.

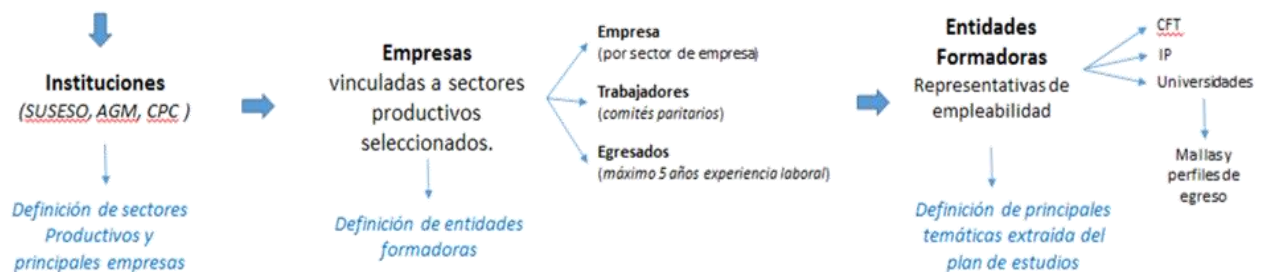
Objetivos específicos:

1. Definir los principales desempeños laborales que los sectores productivos requieren de egresados de carreras técnicas o profesionales del área de prevención de riesgo con menos de 5 años desde su egreso.
2. Identificar los principales módulos abordados dentro de las mallas académicas de las entidades formadoras designadas por el sector productivo.
3. Comparar desempeños laborales levantados desde el sector productivo con los módulos y aprendizajes esperados desde las mallas académicas de las entidades formadoras designadas por estos.

II. PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PARA IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS:

DIAGRAMA DE PROCESO:

Levantamiento de información (*infor. Primaria: entrevistas*)



Cada uno de estos puntos da paso a las siguientes etapas del proceso:

1. Selección de principales sectores productivos vinculados al área de prevención de riesgos:

Para comenzar con el levantamiento de información primaria, se definió que las instituciones participantes de las mesas de validación en las reuniones con el OSCL indicaran los principales sectores vinculados al área de prevención de riesgos. Dado que la característica de este proyecto contempla la

transversalidad sectorial y siguiendo los objetivos primarios del proyecto, se definió que los sectores con los cuales se establecerían los contactos para realizar las primeras entrevistas de levantamiento de información serían de acuerdo a las definiciones propuesta por el panel de expertos compuesto por la mesa de trabajo del OSCL.

Los Integrantes del panel de expertos se definieron de acuerdo al tripartismo propuesto como metodología de ChileValora y acogiendo a la propia composición del OSCL.

Mesa de panel de experto:

Representantes	Nombre	Cargo	Empresa u organización
Trabajadores	Horacio Fuentes	(CUT)	Presidente y asesor de Confederación de Trabajadores
	Erasmó Correa	(CUT)	Metalúrgicos, de la Industria y Servicios
Empleadores	Cristóbal Fernández	Asociación Gremial de Mutuales	Asesor en Investigación y estudios.
	Ricardo Vergara	CPC	Abogado. Fiscalía - Gerencia de Estudios CChC
Sector Público	Claudio Reyes	(SUSESO)	Superintendente
	Pamela Gana	(SUSESO)	Intendenta
	Elena Contreras	(SUSESO)	Profesional Unidad de Medicina del Trabajo

De acuerdo a la mesa de trabajo de este panel de experto, y basados en un consenso logrado por la totalidad de la mesa, se definió que los sectores deben ser:

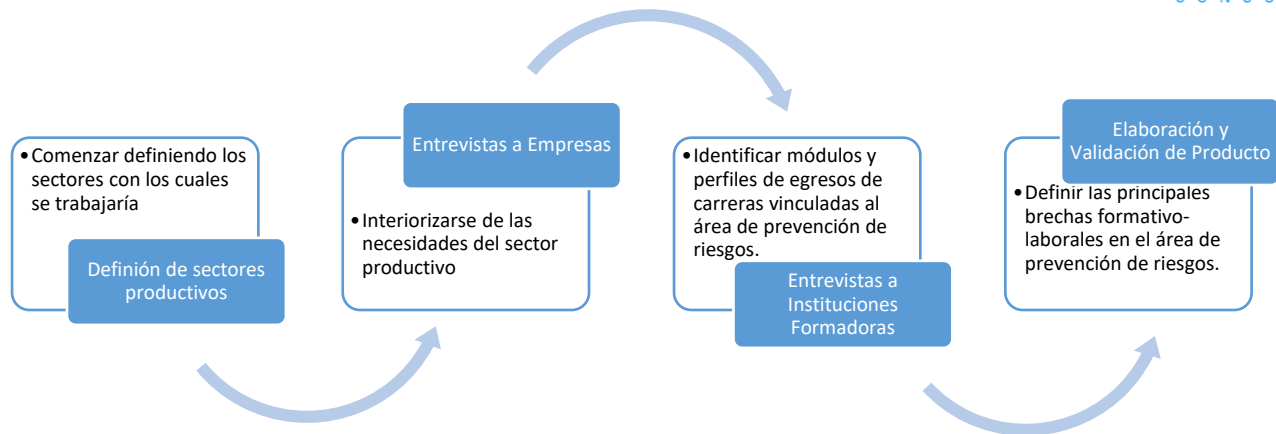
Sectores validados por el OSCL:

1. Transporte.
2. Servicios.
3. Construcción.
4. Agricultura y Pesca.
5. Industrias
6. Comercio.
7. Minería.
8. EGA.

Esta determinación de sectores al ser propuesta por el OSCL, queda validada por el mismo y según los expertos representa la mayor gama de empresas que aportaron información relevante para la detección de brechas formativo-laboral.

Para la detección de la información que posibilitó el diseño y estructura del proceso de levantamiento de información para la detección de brechas formativo-laborales en el área de la prevención de riesgos, se presentó un diagrama al Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) del área de prevención de riesgos, el cual se encargó de validar tanto las etapas del mismo como la continuidad y cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Este diagrama tuvo por finalidad, dar a conocer las distintas etapas que estarían vinculadas al levantamiento de información primaria.



Estas etapas consideraron involucrar a todos los representantes de distintos niveles dentro del área de prevención de riesgos laborales (Instituciones reguladoras del estado, empresas, comités paritarios y expertos/as) vinculados cada uno de ellos a distintas etapas del proceso de levantamiento de información.

El primer proceso consideró definir los sectores con los cuales se realizaría el proceso de levantamiento de información mediante reuniones estratégicas con el OSCL, el cual tuvo como propósito manifestar un criterio de selección para identificar los sectores más importantes, se definió qué, por el grado de importancia del proyecto, las entrevistas debieran realizarse a los siguientes sectores: Transporte, Servicios, Construcción, Agricultura y Pesca, Industrias, Comercio, Minería y EGA.

La etapa de levantamiento de información primaria estableció desde sus bases la importancia de integrar la visión de los organismos reguladores y garantes del cumplimiento de la ley para la detección de empresas que entreguen un estándar alto en relación a la implementación de las normativas y de factores que promuevan y fortalezcan una cultura de salud y seguridad en los puestos de trabajo. Desde esa mirada, tanto la SUSESO como la Asociación de Mutuales y algunas ramas del CPC, fueron los informantes claves para la detección de empresas que cumplieran con estos requerimientos. Cada uno de estos organismos contribuyó con la entrega de distintos actores claves de las empresas que consideraban que entregan un mejor servicio relacionado a la prevención de riesgos (las variables que determinaban la selección de empresas fueron determinadas por cada organismo de acuerdo a sus propios sistemas de evaluación, pero no necesariamente corresponden a las empresas con mayor estándar según estudios ni categorías nacionales de evaluación).

Es así que basados en los principales sectores productivos (estos sectores fueron seleccionados desde las mesas de trabajo con el OSCL) se seleccionaron las empresas con las cuales se trabajó.

Uno de los aspectos que se consideraron para la selección de las empresas a las cuales se les realizaron las entrevistas de levantamiento de información primaria, fue que estas estuvieran dentro de los sectores seleccionados y que tuvieran una buena evaluación por parte de los organismos reguladores. Con esta lista de empresas, se comenzó el proceso de entrevistas de al menos una empresa representativa por sector.

2. Definición de instituciones y actores claves para la selección de empresas representativas de los sectores seleccionados:

Luego del proceso de definición de sectores, los integrantes del OSCL realizaron un análisis de las empresas con mayor grado de evaluación positiva referida a la prevención de riesgos laborales. Tanto la Asociación de Mutuales como la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) entregaron una lista de empresas mejor evaluadas en cuanto a criterios de seguridad y salud laboral.

Los principales criterios para la selección de empresas fueron los siguientes (cada organismo tiene su propia clasificación para la selección de empresas con mayor valoración en materias de prevención de riesgos):

- NÚMERO PROMEDIO MENSUAL DE TRABAJADORES POR LOS QUE SE COTIZÓ PARA EL SEGURO DE LA LEY N° 16.744
- NÚMERO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO, DE TRAYECTO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES
- TASAS DE ACCIDENTABILIDAD POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE TRAYECTO
- NÚMERO DE FALLECIDOS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO
- TASA DE MORTALIDAD POR ACCIDENTES DEL TRABAJO
- NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se debe considerar que las empresas seleccionadas debieron estar dentro del rango de con más de 100 trabajadores o trabajadoras, ya que el estudio busca la identificación de brechas formativo-laborales de expertos técnicos o profesionales situados en el contexto laboral, por lo cual requiere de empresas que contemplen una o un experto interno para que las entrevistas dieran resultados valorativos sobre su propio personal del área de prevención de riesgo y no sobre expertos o asesorías externas.

Las empresas seleccionadas fueron contactadas por referencias de integrantes del OSCL, por medio de los criterios definidos anteriormente y buscando un estándar de calidad por sobre la norma.

Estas empresas debieron ser representativas de los distintos sectores productivos, y las entrevistas realizadas, según el diagrama de proceso, debieron contemplar información tanto de representantes de la empresa (por medio de jefaturas o gerencias del área de prevención de riesgo), como también representantes de comités paritarios y de egresados de carreras afines.

Se debe considerar que no en todos los casos se pudo levantar información en una misma empresa desde las tres perspectivas (representantes de empresa, comité paritario y egresados/as), ya que en algunas no se contaban con egresados con menos de 5 años desde su titulación o los comités paritarios no estaban disponibles.

Para esta etapa de levantamiento de información se realizó un total de 14 entrevistas semi-estructuradas a representantes a nivel gerencial o jefaturas de departamento de prevención de riesgos de diversos sectores productivos, una reunión con un OSCL del sector construcción y 9 entrevistas a egresados en conjunto a comités paritarios.

Para realizar las entrevistas con las empresas, se elaboró un documento con 4 aspectos principales para ser considerados con preguntas abiertas vinculadas a la identificación de brechas formativo-laborales y a las principales funciones que los expertos (con no más de 5 años desde su egreso) realizan dentro de sus funciones laborales.

Los principales aspectos considerados dentro de las entrevistas a las empresas son los siguientes:

PRINCIPALES NECESIDADES DE SU EMPRESA	VENTAJAS DE CONTAR CON PREVENIONISTA INTERNO	ASPECTOS A MEJORAR EN EL TRABAJO	ASPECTOS A MEJORAR EN LA FORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> •Relacionada a la prevención de riesgos •Sobre la especialización académica 	<ul style="list-style-type: none"> •Relacionada con las necesidades diferenciadas por sector 	<ul style="list-style-type: none"> •Relacionado con funciones críticas del área. 	<ul style="list-style-type: none"> •Relacionado con egresados/as de no más de 5 años luego del título.

Las preguntas abiertas con formato de entrevista semiestructurada fueron las siguientes:

- A. Desde su experiencia, y representando la mirada de la empresa en cuanto a seguridad y salud laboral;

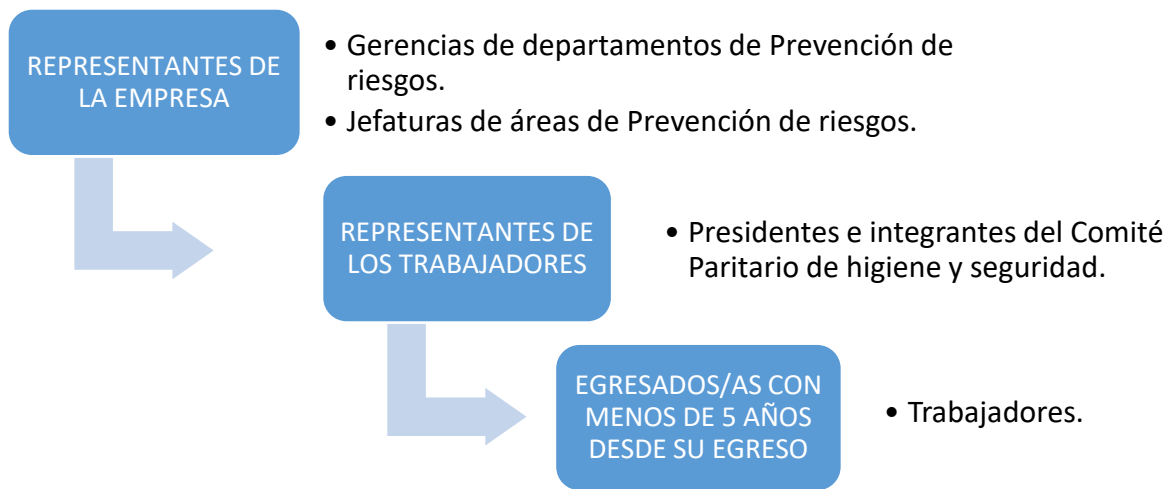
¿Cuáles son las principales necesidades que su empresa requiere en relación a la prevención de riesgos?	•Indagar sobre aquellos aspectos que requieren de intervención directa de un/una prevencionista de riesgos.
¿Cuáles son las principales ventajas de contar con un/una prevencionista de riesgos?	•Indagar sobre las necesidades de la empresa y posibles brechas entre éstas y el/la prevencionista de riesgos.
¿Cuáles son las funciones más significativas en la gestión del/la prevencionista de riesgos?	•Indagar sobre aspectos conductuales y técnicos que son críticos dentro de su empresa
¿Cuáles son los principales aspectos que se deben mejorar en la gestión del/la prevencionista de riesgos?	•Indagar sobre factores, sean estos conductuales o técnicos, que influyen en el desempeño del/la prevencionista de riesgos.

B. En cuanto a la formación académica del/la prevencionista de riesgos;

¿Cuáles son las principales recomendaciones que usted daría a las entidades formadoras?	•Indagar sobre temáticas, tanto conductuales como técnicas, que se deben incluir o reforzar en la formación de los/as prevencionistas de riesgos.
¿Cuál es el nivel educacional del/la prevencionista de riesgos que se requiere en su empresa?	•Indagar si su empresa requiere personas solo con certificaciones, especialización técnica, nivel profesional superior o especializaciones de postgrados.
¿Cuáles son las entidades formadoras que más se han destacado a la hora de evaluar el desempeño de sus prevencionistas de riesgos?	•Indagar la existencia de posibles diferencias formativas en relación a instituciones educativas.

Estas preguntas buscaron indagar sobre la percepción de los distintos sectores sobre el rol y las funciones de expertos y expertas en el área de prevención con pocos años de experiencias en el mundo laboral. Por lo cual las visiones de los distintos actores de una empresa relativa al área de prevención de riesgo fueron fundamentales para analizar de forma global las principales necesidades del sector y su posterior comparativo con el desempeño en el puesto de trabajo.

Las entrevistas se focalizaron en tres actores claves dentro de cada empresa¹:



Las principales preguntas relacionadas a los y las representantes de empresas estaban focalizadas en la detección de las necesidades actuales que el sector tiene sobre los y las nuevas profesionales y técnicos del área de prevención. Es importante mencionar que se debió analizar las exigencias de cada empresa mediante un proceso de validación con un experto sectorial, para que las necesidades que argumentaban los distintos representantes de cada empresa tuviese que ver con las funciones del profesional o técnico, y que no fueran más allá de lo que le corresponde a su cargo o a su nivel, considerando que el proyecto busca la detección de brechas que correspondan a la formación y no a aspectos propios del proceso de formación laboral.

De igual forma es importante mencionar que las entrevistas buscaron detectar aspectos claves en cuanto a nuevas funciones y temáticas que se estén realizando o puedan ser requeridas por los distintos sectores y que puedan ser parte del fortalecimiento en la formación académica.

Las empresas seleccionadas entregaron información referida a las entidades formadoras que consideran pertinentes para el posterior análisis comparativo entre necesidades de los distintos sectores y los aprendizajes esperados de las mallas académicas.²

De igual forma se indagó sobre la posibilidad de especializar la carrera según los distintos sectores productivos, aspecto que se consideró como parte del análisis comparativo.

¹ No se levantó información en cada empresa con los tres actores, ya que en algunos casos sus trabajadores llevaban más de 5 años de experiencia.

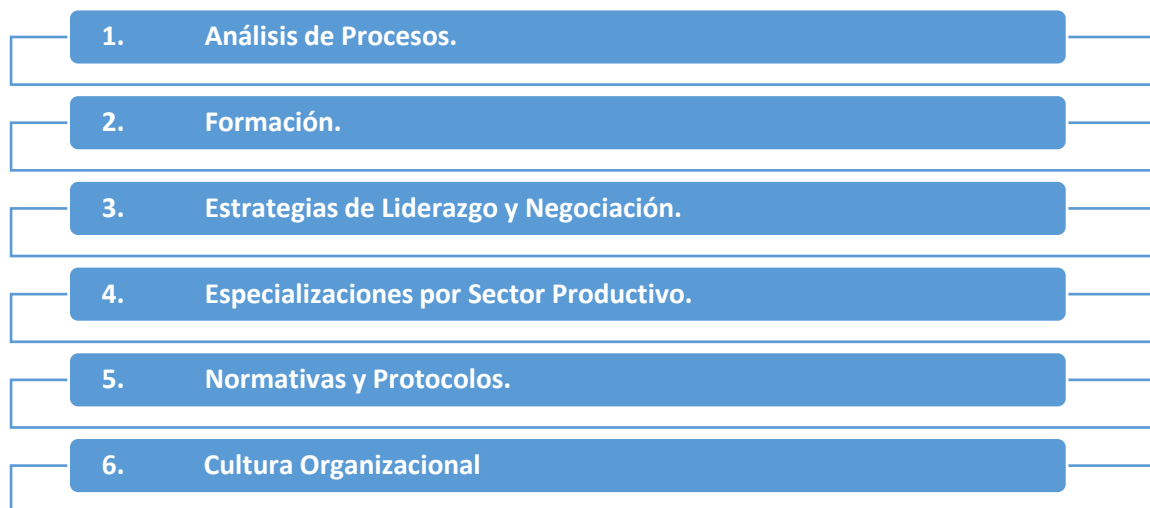
² Ver Anexo. Empresas e integrantes de entrevistas de los distintos sectores productivos.

Análisis de los principales desempeños laborales identificados en los sectores productivos

El levantamiento de información obtenido mediante las entrevistas primarias se estructura en 3 aspectos elementales:

- A. Principales necesidades de la Industria en materia de prevención de riesgos.
- B. Funciones más significativas de la gestión en prevención de riesgos.
- C. Requerimientos actuales de los expertos.

Cada una de estos ítems se consideró dentro de las entrevistas realizadas, las respuestas fueron analizadas buscando los principales aspectos que se repiten en cada uno de los sectores. Para el análisis cualitativo se realizó un conteo del número de temáticas las cuales se agruparon en 6 categorías:

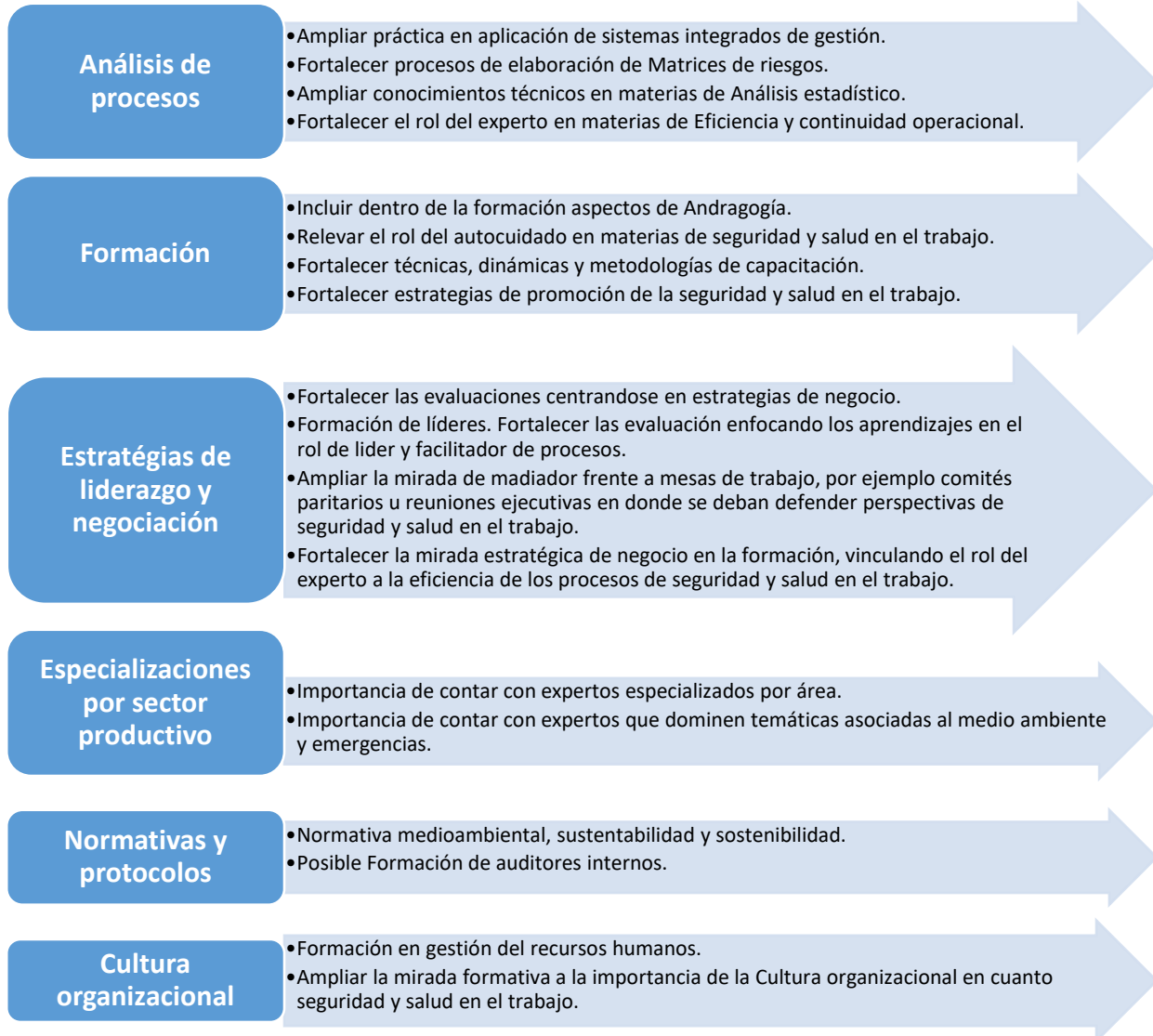


Luego se identificaron los principales aspectos involucrados en cada una de las categorías, considerando la percepción de la mayoría de los sectores entrevistados³:

a. Principales necesidades en materia de prevención de riesgos.

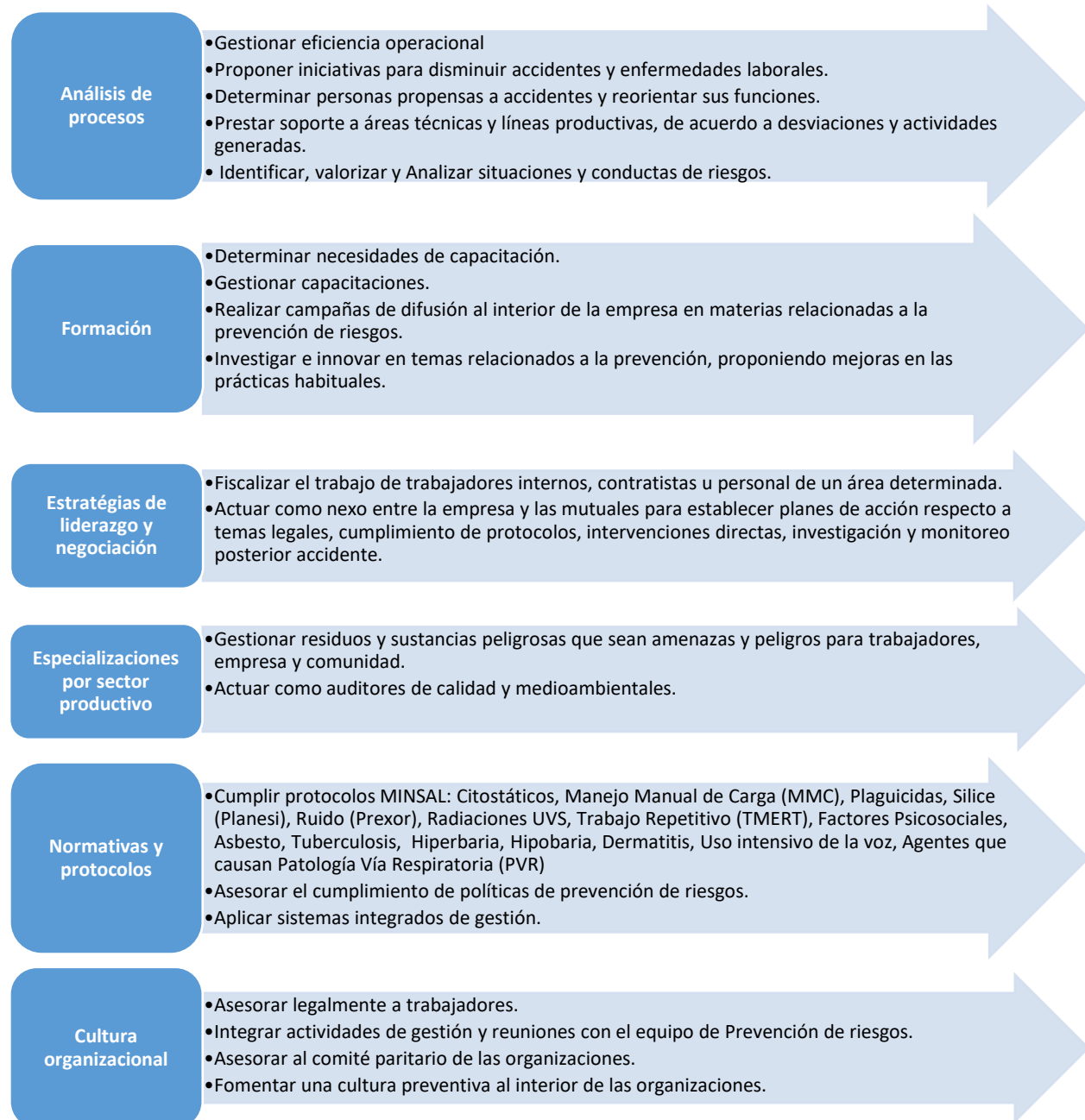
Estos son los principales aspectos categorizados vinculados al análisis global de todos los sectores productivos:

³ Estos resultados fueron analizados mediante el análisis de las principales temáticas que se fueron repitiendo en cada una de las entrevistas y de acuerdo a cada ítems de preguntas realizadas en los sectores productivos visitados.



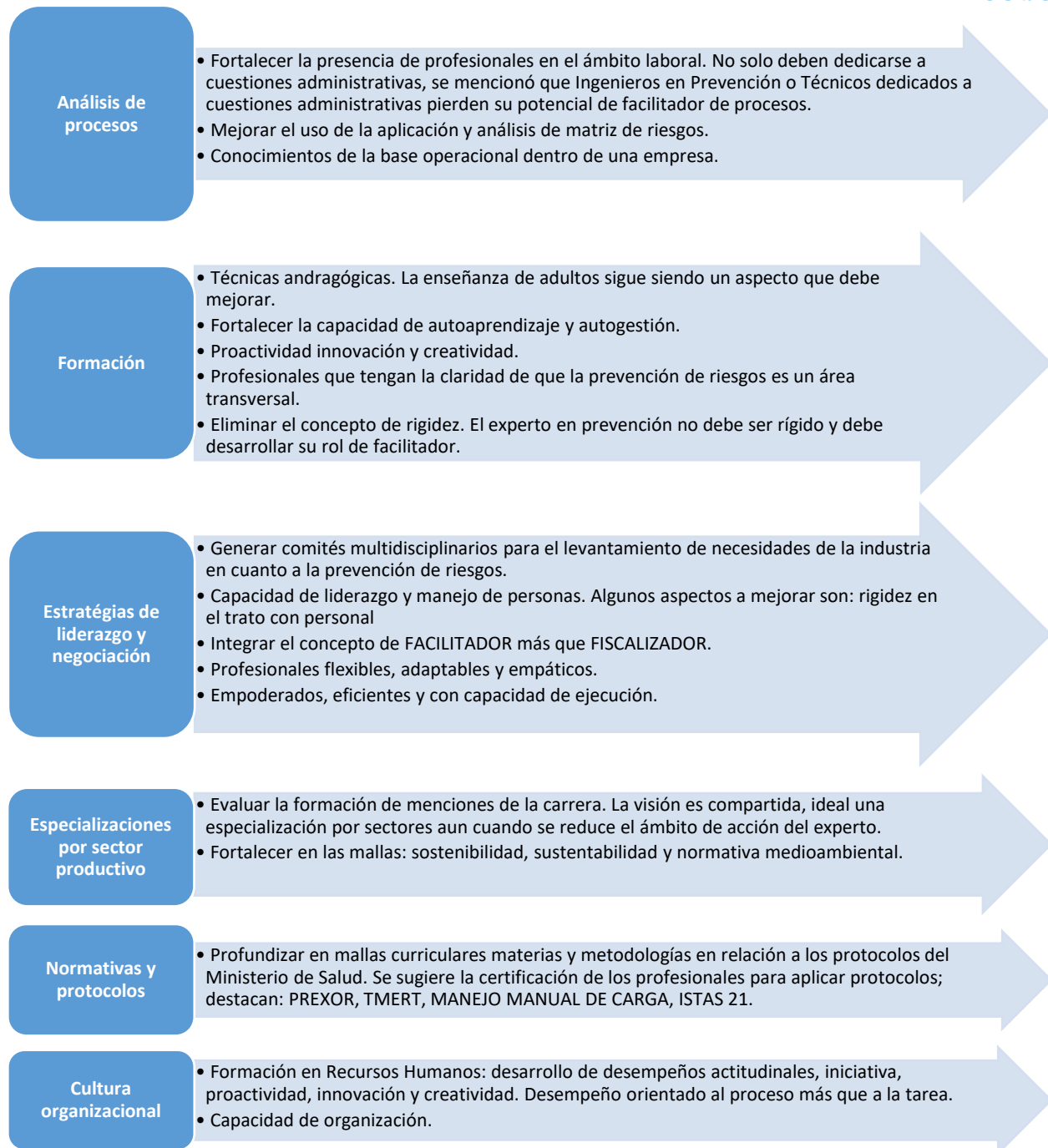
b. Funciones más significativas de la gestión en prevención de riesgos.

En cuanto a estos ítems de preguntas, se tomaron en cuenta las categorizaciones de información previa, para identificar cada necesidad con alguna de las siguientes categorías:



c. Requerimientos actuales de los expertos.

En cuanto a estos ítems de preguntas, se tomaron en cuenta las categorizaciones de información previa, para identificar cada necesidad con alguna de las siguientes categorías:



Percepción de egresados y representantes de comités paritarios con respecto a la formación de la carrera de prevención de riesgos

Es importante destacar la visión de los egresados de la carrera de Prevención de Riesgos y los representantes de Comités Paritarios. Para ello se analizó la mirada de cada uno de los expertos entrevistados

POCA FORMACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

- ausencia de relaciones interpersonales, estrategias para enfrentar al público, manejo del lenguaje, expresiones corporales, liderazgo.

SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

- fortalecer la mirada integrativa de los sistemas de gestión, focalizando la formación en la aplicabilidad de estos en pos del mejoramiento de un sistema integrado de seguridad y salud en el trabajo.

VINCULACIÓN CON EL ENTORNO

- poco acercamiento al mundo laboral y a la práctica desde el comienzo, mayor trabajo de laboratorios, salidas a terreno, charlas de profesionales, utilización y observación de maquinarias, equipos y herramientas.

PERFECCIONAMIENTO EN TEMÁTICAS POR RUBRO

- se prefiere que las especializaciones no sean parte del pregrado, sino que los distintos sectores se hagan partícipes de entregar certificaciones.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- brechas considerables de formación respecto al impacto de nuevas tecnologías en enfermedades laborales y actividades profesionales (estrés, problemas de salud mental, entre otros).

INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

- es esencial en los procesos de capacitación, hasta ahora los egresados aluden a la escasa capacidad creativa para desarrollar actividades de capacitación lúdicas e interactivas en materia de salud y seguridad.

FORMACIÓN PSICOSOCIAL

- existe la necesidad de comprender cómo los factores externos al trabajo (deudas, salud y bienestar familiar, doble presencia) afectan el desempeño laboral y aumentan el riesgo de provocar accidentes.

Definición de desempeños laborales:

Para determinar los principales desempeños laborales, se realizó un análisis de cada uno de los desempeños competentes surgidos de las entrevistas y se definieron aquellos que cumplen con los siguientes criterios:

- Estén relacionados con las funciones del experto dentro de una empresa.
- Dependen de la formación y no de los años de experiencia en el mundo laboral.
- Son desempeños laborales asociados al pregrado y no a especializaciones.
- Las exigencias particulares por sectores productivos son consideradas como especialización.
- Diferenciar aquellos desempeños propios del nivel profesional y técnico.

Los principales desempeños definidos tuvieron un proceso de validación con los distintos expertos participantes del proceso y el experto sectorial que contempla el proyecto.

El proceso de validación se realizó mediante entrevistas telefónicas a expertos participantes del primer proceso de levantamiento de información de acuerdo con las siguientes preguntas:

¿Considera que los siguientes desempeños representan una brecha entre lo que su sector productivo necesita y los conocimientos, habilidades y destrezas de egresados y egresadas del área de prevención de riesgo?

- Validar los desempeños laborales definidos como las principales brechas formativo laborales en el área de prevención de riesgo.

Luego del proceso de validación de los desempeños laborales definidos, se elaboró una matriz con las siguientes variables:

Desempeño Definido

- Se identifica el desempeño laboral definido.

Descripción de levantamiento de información

- Se da una pequeña descripción en general de los argumentos que se dieron desde los sectores productivos.

Descripción de sugerencias formativas

- Se da una pequeña descripción en general de las sugerencias formativas que se dieron desde el sector productivo para fortalecer la formación relacionada a cada desempeño laboral.

Temáticas asociadas:

- Se da un listado de posibles contenidos asociados a cada desempeño laboral definido para el fortalecimiento formativo.

Área de la función

- Se categoriza los desempeños laborales definidas en distintas área asociadas: Asesoría - Estratégico - Evaluación - Capacitación - Vinculación con el Entorno - Recursos Humanos.

Desempeño conductual asociada

- Se vincula cada desempeño laboral con las principales desempeños conductuales indicadas por el sector productivo como aspectos a mejorar.

Observaciones

- En el caso de que existan particularidades en algún desempeño laboral definido, se indican en este apartado.

Nivel Formativo

- Se indica el nivel educativo para cada desempeño laboral definido, mediante lo siguiente: Nivel Profesional - Nivel Técnico - Nivel Profesional y Técnico.

Desempeños Laborales

De acuerdo con estas variables y criterios, se fueron desagregando los ítems en distintos desempeños laborales. Esto permitió una mejor descripción de cada aspecto levantado en las entrevistas y permite un posterior análisis de acuerdo al nivel de valoración por sector.

Las siguientes tablas dan cuenta de los desempeños levantados y su posterior descripción por cada una de ellas:

DESEMPEÑOS DEFINIDOS
Aplicar las normativas referidas al medioambiente, de acuerdo con los principios de sostenibilidad y de sustentabilidad según eficiencia de la empresa.
Aplicar Sistemas Integrados de Gestión, de acuerdo con normativas vigentes, asociadas a los requerimientos de la empresa.
Vincular la gestión de prevención de riesgo con temáticas de la salud pública.
Gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio en la empresa.
Aplicar las matrices de riesgos según requerimientos de la empresa, contexto y normativa vigente.
Vincular la cultura organizacional de la empresa con las funciones propias de la prevención de riesgo.
Vincular la gestión del o la prevencionista de riesgos con los distintos ámbitos de la vida del o la trabajadora/a.
Fortalecer y asesorar los comités paritarios, según normativas, requerimientos de la empresa y trabajadores/as.
Vincular la gestión del o de la prevencionista de riesgos con el rol de mediador entre áreas y líneas jerárquicas, según técnicas de liderazgo de equipos de trabajo y requerimientos de la empresa.
Realizar la gestión de asesorías y capacitación, de acuerdo a metodologías, didácticas y técnicas de formación de adultos.
Gestionar procesos de levantamiento de información estadística, de acuerdo a requerimientos de la empresa y normativa vigente.

Cada una de estos desempeños laborales definidos se describirá a continuación de acuerdo a las variables descritas anteriormente:

Desempeño Definido	Aplicar las normativas referidas al medioambiente, de acuerdo con los principios de sostenibilidad y de sustentabilidad según eficiencia de la empresa.
Descripción de levantamiento de información	Se considera que existe escasa formación en políticas efectivas de prevención de riesgos en: cuidado medioambiental, gestión de residuos y sustentabilidad.
Descripción de sugerencias formativas	Fortalecer la formación referida a Normativa medioambiental, sostenibilidad y sustentabilidad
Temáticas asociadas:	Mejores prácticas empresariales. Empresas Saludables. Responsabilidad Social Empresarial.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Asesoría Normativa
Competencia conductual asociada	Autogestión del conocimiento. Aprendizaje continuo.
Observaciones	Se rescata que existe buen nivel de preparación en temáticas legales sobre otros aspectos normativos.
Nivel Formativo	Profesional

Desempeño Definido	Aplicar Sistemas Integrados de Gestión, de acuerdo con normativas vigentes, asociadas a los requerimientos de la empresa.
Descripción de levantamiento de información	Los egresados no cuentan con los desempeños requeridos en el uso y aplicabilidad de los sistemas de gestión.
Descripción de sugerencias formativas	Es necesario ampliar y fortalecer las mallas académicas en materias relacionadas al uso de sistemas de gestión vinculado a mejorar procesos más que al cumplimiento normativo.
Temáticas asociadas:	Gestión de la eficiencia operacional. Protocolos internos de prevención. Uso de plataformas de

	gestión. Normativas y certificaciones asociadas a la implementación. OHSAS 18001, ISO 45001.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Estratégico
Competencia conductual asociada	Pensamiento Analítico. Planificación.
Observaciones	Se menciona que existe un dominio de sistemas de gestión, pero poca aplicabilidad.
Nivel Formativo	Técnico e Ingeniero

Desempeño Definido	Gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio en la empresa.
Descripción de levantamiento de información	Los prevencionistas deben formar parte de la estrategia del negocio y vincularse a los conceptos y aplicabilidad de la eficiencia operacional.
Descripción de sugerencias formativas	Vincular la formación de los últimos semestres con temáticas vinculadas a la toma de decisión y los objetivos del negocio.
Temáticas asociadas:	Modelos de diseños y ejecución de estrategias de negocios. Diferencias de negocios según sector asociado. Gestión integral de riesgos en los objetivos de la empresa.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Estratégico
Competencia conductual asociada	Gestión de Negocio, Pensamiento Analítico.
Observaciones	Este punto se ha destacado en distintos sectores, donde se considera que la gestión como asesor está relacionada directamente con la estrategia de negocio en cualquier empresa.
Nivel Formativo	Ingeniero

Desempeño Definido	Aplicar las matrices de riesgos según requerimientos de la empresa, contexto y normativa vigente.
Descripción de levantamiento de información	Se considera una de las herramientas fundamentales para el análisis de riesgo dentro de una empresa; los egresados poseen los conocimientos, pero escasa aplicación: no saben cómo crear una matriz vinculada a las necesidades de la empresa, para qué sirve y cuándo implementarla.
Descripción de sugerencias formativas	Se menciona que si bien existe una buena preparación en temáticas legislativas, es importante que en la formación se prepare al/la egresado/a para asesorías en el ámbito relacional y de interiorización de temáticas relacionadas a la salud y seguridad laboral.
Temáticas asociadas:	Tipos de matrices de riesgo asociadas a sectores. Elaboración de matriz de riesgos asociadas a cada empresa y sus necesidades.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Estudios y Evaluación
Competencia conductual asociada	Pensamiento Analítico.
Observaciones	Se considera que existe dominio sobre la temática pero en cuanto a la aplicabilidad existen algunos aspectos a mejorar.
Nivel Formativo	Técnico

Desempeño Definido	Vincular la cultura organizacional de la empresa con las funciones propias de la prevención de riesgo.
---------------------------	--

Descripción de levantamiento de información	La protección y el cuidado de la salud deben formar parte del marco valórico y la cultura de la organización, que esta se declare en la misión y visión de la empresa.
Descripción de sugerencias formativas	Vincular el rol del prevencionista de riesgo con aspectos de base organizacional.
Temáticas asociadas:	Diseños de Estructura Organizacional. Importancia de Visión, Misión y Valores. Tipos de estructura organizacional. Tipos de organigramas. Departamentalización y especialización.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Recursos Humanos
Competencia conductual asociada	Gestión de personas. Comunicación efectiva. Planificación
Observaciones	Se menciona la importancia de que él o la prevencionista de riesgo se involucre en las bases estructurales de la organización, ya que la seguridad y salud laboral no es solo un tema normativo sino que depende de la cultura del trabajo. (Visión, Misión y Valores organizacionales)
Nivel Formativo	Técnico e Ingeniero

Desempeño Definido	Vincular la gestión de prevención de riesgo con temáticas de la salud pública.
Descripción de levantamiento de información	Más allá de la salud ocupacional, la salud pública es un eje crítico que actualmente no está contemplado en las mallas curriculares.
Descripción de sugerencias formativas	La formación debiese tener módulos asociados al reconocimiento de los organismos de la salud pública, las necesidades de salud de la población, a la investigación de posibles surgimientos de

	riesgos para la salud y también analizar los determinantes de dichos riesgos.
Temáticas asociadas:	Epidemiología Básica, Instituciones de Salud Pública. Políticas de Salud Públicas y comunidad.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Vinculación con el entorno
Competencia conductual asociada	Vinculación con el entorno
Observaciones	Se menciona que es uno de los ítems menos tomados en cuenta en la formación.
Nivel Formativo	Ingeniero

Desempeño Definido	Vincular la gestión del o la prevencionista de riesgos con los distintos ámbitos de la vida del o la trabajador/a.
Descripción de levantamiento de información	Se debe fortalecer que la gestión del prevencionista de riesgo esté vinculada no solo a la seguridad en el mundo laboral, sino que ampliar la interiorización de seguridad y salud al ambiente familiar, particular y social. La prevención de riesgos debe contemplar el bienestar de la persona más allá del entorno laboral
Descripción de sugerencias formativas	Fortalecer el acercamiento del o la estudiante a distintos aspectos de la vida, familiar, particular, social.
Temáticas asociadas:	Factores personales involucrados en la productividad. Importancia de la motivación.

	Endomarketing. Involucramiento de la familiar en la cultura de seguridad y salud. Ampliar la mirada psicosocial (más allá del protocolo ISTAS 21).
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Vinculación con el entorno
Competencia conductual asociada	Vinculación con el entorno
Observaciones	Se considera que el/la egresada no vincula a la familia ni al mundo personal en temáticas de seguridad y salud, considerando que estos aspectos son fundamentales para la productividad laboral.
Nivel Formativo	Ingeniero
Desempeño Definido	Fortalecer y asesorar los comités paritarios, según normativas, requerimientos de la empresa y trabajadores/as.
Descripción de levantamiento de información	La gestión del prevencionista en prevención de riesgo está vinculada al asesoramiento en el cumplimiento de la normativa, y lo que requieren los comités es mayor participación como facilitador de instancias de interiorización de la importancia de estos en equipos de trabajo. De igual forma se solicita mayor cercanía con el mundo en terreno del trabajo.
Descripción de sugerencias formativas	Se menciona que si bien existe una buena preparación en temáticas legislativas, es importante que en la formación se prepare al/la egresado/a para asesoramiento en las distintas ramas jerárquicas de una empresa.
Temáticas asociadas:	Técnicas de asesoramiento de grupo. Trabajo en equipo.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Gestión de Equipos

Competencia conductual asociada	Liderazgo. Gestión de personas. Comunicación efectiva.
Observaciones	Se menciona que la vinculación con comités paritarios es solo como agente fiscalizador, faltan instancias de acercamiento y de asesoramiento con trabajadores/as para implicar en la modificación de conductas y de cultura de salud y seguridad laboral
Nivel Formativo	Técnico e Ingeniero

Desempeño Definido	Vincular la gestión del o de la prevencionista de riesgos con el rol de mediador entre áreas y líneas jerárquicas, según técnicas de liderazgo de equipos de trabajo y requerimientos de la empresa.
Descripción de levantamiento de información	En el mundo del trabajo se relaciona el rol del o la prevencionista de riesgo con aspectos vinculados al cumplimiento de la normativa, lo que se percibe como fiscalización y no fortalecimiento de procesos.
Descripción de sugerencias formativas	Dentro de talleres de formación laboral, vincular el rol de prevención de riesgos con gestiones de facilitación de procesos, gestión de equipos de trabajo y liderazgo
Temáticas asociadas:	Comunicación efectiva, Liderazgo, Resolución de conflicto. Gestión de equipos de trabajo. Manejo de grupos.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Gestión de Equipos
Competencia conductual asociada	Liderazgo. Gestión de personas. Comunicación efectiva. Manejo de equipos de trabajo
Observaciones	Se menciona que existe poca cercanía entre el o la prevencionista de riesgo con el trabajo directo,

	lo cual genera que no se vea el rol como un agente de cambio.
Nivel Formativo	Ingeniero

Desempeño Definido	Realizar la gestión de asesorías y capacitación, de acuerdo a metodologías, didácticas y técnicas de formación de adultos.
Descripción de levantamiento de información	En situaciones en donde se debe potenciar un procedimiento o asegurar un buen impacto de la capacitación o asesoría, no se reflejan desempeños asociados a la formación para adultos.
Descripción de sugerencias formativas	Fortalecer la formación basada en técnicas andragógicas para asesorías y capacitaciones, profundizando en dinámicas asociadas al impacto de la capacitación.
Temáticas asociadas:	Metodología de Formación para adultos. Técnicas de andragogía. Didácticas para adultos. Uso de Tics.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Capacitación
Desempeño conductual asociada	Comunicación efectiva.
Observaciones	Se menciona que existe poca adecuación de presentaciones o dinámicas para fortalecer el aprendizaje. Se espera que exista más innovación en materias de formación y metodologías para adultos.
Nivel Formativo	Técnico e Ingeniero

Desempeño Definido	Gestionar procesos de levantamiento de información estadística, de acuerdo a requerimientos de la empresa y normativa vigente.
Descripción de levantamiento de información	Existe un manejo superficial del levantamiento de información para un posterior análisis de datos y efectuar mejoras asociadas a los resultados. La elaboración de instrumentos asociados a la prevención de riesgo aún no es un fuerte de los y las profesionales. Existe un manejo de recopilación de información pero poco análisis de esta.
Descripción de sugerencias formativas	Profundizar en la formación la elaboración de herramientas de análisis de datos y estrategias de levantamiento de información.
Temáticas asociadas:	Diseño y elaboración de herramientas estadísticas. Análisis de datos. Técnicas de levantamiento de información Primaria y secundaria.
ÁREA DE LA FUNCIÓN	Estudio y evaluación
Competencia conductual asociada	Pensamiento analítico.
Observaciones	Se menciona que existe la necesidad de que se manejen más metodologías de levantamiento de información y no solo lectura de datos. Adecuar la información a cada empresa.
Nivel Formativo	Técnico

Proceso de levantamiento de información con Entidades formadoras.

Luego del proceso de entrevistas a los sectores productivos, se identificaron las principales instituciones formadoras que imparten carreras vinculadas al área de prevención de riesgos, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Mayor número de matrícula.
- Mayor número de egresos.
- Validación positiva por parte de los sectores productivos entrevistados.

De igual forma se consideró los siguientes criterios con el objetivo de que las instituciones entrevistadas fueran heterogéneas:

- Entidades formadoras indicadas por los sectores productivos.
- Entidades formadoras indicadas por egresados/as entrevistados.
- Entidades formadoras que cuenten con carreras de pregrado a nivel técnico o profesional.
- Entidades validadas por expertos y expertas.
- Entidades que cuenten con presencia nacional.

Para ampliar la mirada sobre las características de las entidades formadoras y esperando abarcar un área de formación heterogénea, se entrevistó una institución en donde imparte la carrera en formato online.

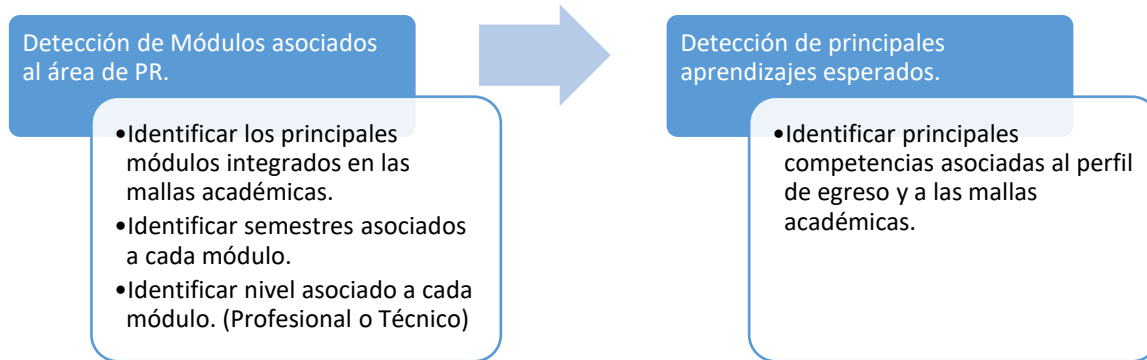
Las entidades formadoras seleccionadas para realizar el estudio son las siguientes:

- Instituto profesional IACC.
- Instituto Profesional AIEP.
- Instituto Profesional La Araucana.
- Centro de Formación Técnica ProAndes.
- Universidad Técnica Federico Santa María.
- Universidad Tecnológica De Chile - Instituto Profesional - Centro De Formación Técnica.
- Instituto Profesional - Centro De Formación Técnica DUOC UC.
- Instituto Profesional - Centro De Formación Técnica Santo Tomas.

Para la participación de las entidades formadoras, fue necesario realizar una carta de invitación formal a cada departamento en el cual se imparte carreras asociadas a la prevención de riesgos. Estas cartas

firmadas tanto por el Superintendente de Seguridad Social y la Directora de ChileValora, permitió contar con la colaboración de jefaturas y direcciones de carreras.⁴

La participación de las entidades formadoras en los procesos de entrevistas e identificación de mallas académicas y perfiles de egreso, fue estructurada con la finalidad de indagar sobre los principales módulos y aprendizajes esperados asociados a los desempeños laborales levantados en la primera etapa. Para esto se elaboró una pauta de preguntas semi-estructuradas siguiendo la siguiente estructura de preguntas:



Este estudio se basa en entrevistas realizadas a jefaturas de carreras y expertos asesores de las entidades formadoras que han sido mencionadas dentro del primer proceso de levantamiento de información con empresas de distintos sectores productivos. Para la detección de los principales módulos abordados en carreras asociadas a la prevención de riesgo, se hizo un análisis comparativo entre las distintas mallas académicas, considerando los siguientes criterios:

- Módulos que se encuentren en la mayoría de las mallas académicas analizadas.
- Módulos que estén relacionados directamente con las funciones de expertos y expertas.

Luego se integraron los módulos de las mallas académicas a una planilla que permitió asociar cada uno de estos a los siguientes criterios:

⁴ Ver Anexo. Representantes de entidades formadoras

Desempeño Laboral	Institución⁵	Módulo o aprendizaje esperado de malla académica	Semestre asociado	Nivel Superior	Módulo asociado a PR
--------------------------	--------------------------------	---	--------------------------	-----------------------	-----------------------------

Estos criterios permitieron definir los principales módulos asociados a las carreras de prevención de riesgo de las entidades formadoras visitadas. Luego se analizó la correspondencia de cada módulo asociado a semestres y niveles de enseñanza superior (Técnico – Profesional – Técnico/Profesional).

Se debe considerar que en la mayoría de los casos en donde existía tanto nivel técnico como profesional, las mallas académicas asociadas tienen continuidad de estudios, profundizando los módulos de nivel técnico de acuerdo a los aprendizajes esperados en el nivel profesional.

En este apartado se describirán los principales módulos desarrollados en carreras vinculadas a la prevención de riesgo en las instituciones formadoras visitadas.

Con los principales módulos asociados a las carreras en estudio, los semestres en donde se aplican y el nivel profesional en el cual se encuentra, se pudo definir la siguiente información:

MÓDULOS ASOCIADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	NIVEL	SEMESTRE
1. MÓDULOS DE LEGISLACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES VINCULADA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3
2. MÓDULOS DE MARCO NORMATIVO DE ASPECTOS FÍSICOS, BIOLÓGICOS Y QUÍMICOS ASOCIADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3
3. MÓDULOS DE FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3
4. MÓDULOS DE FUNDAMENTOS DE HIGIENE INDUSTRIAL.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 7
5. MÓDULOS DE FUNDAMENTOS DE RIESGOS ERGONÓMICOS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 7
6. MÓDULOS DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 7
7. MÓDULOS DE PLANES DE EMERGENCIA Y CONTROL DE INCENDIOS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 6

⁵ Esta información es confidencial y se utilizó sólo para diferenciar módulos y mallas académicas.

8. MÓDULOS DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	Técnico Profesional	y	Entre semestres 1 y 8
9. MÓDULOS DE MANEJO Y CONTROL DE MATERIALES, RESIDUOS, SUSTANCIAS PELIGROSAS Y EMISIONES CONTAMINANTES.	Técnico Profesional		Entre semestres 1 y 7
10. MÓDULOS DE LEGISLACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL.	Técnico Profesional		Entre semestres 1 y 8
11. MÓDULOS DE PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS, GESTIÓN FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA.	Profesional		Entre semestres 1 y 7
12. MÓDULOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL MANEJO DE EQUIPOS DE TRABAJO.	Técnico Profesional		Entre semestres 1 y 4
13. MÓDULOS DE ANÁLISIS DE PROCESOS DE PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS.	Profesional		Entre semestres 1 y 8
14. MÓDULOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO.	Profesional		Entre semestres 1 y 7
15. MÓDULOS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO.	Profesional		Entre semestres 1 y 7
16. MÓDULOS DE HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN.	Técnico Profesional		Entre semestres 4 y 5

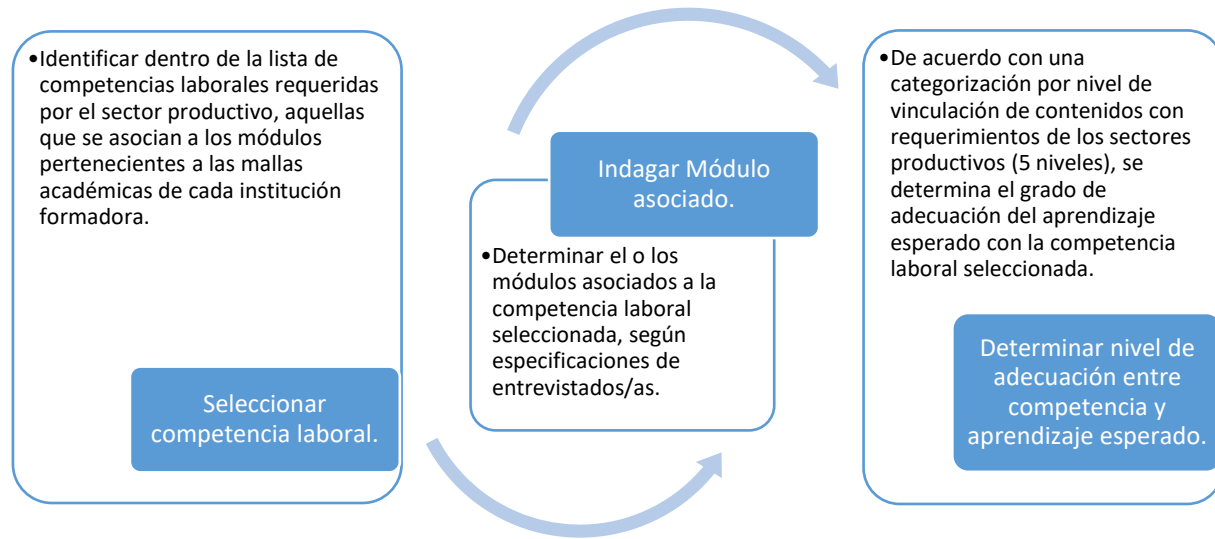
De igual forma se consideran aquellos módulos que no están vinculados a la especialidad, pero que se encuentran de manera transversal en la mayoría de las mallas académicas analizadas.

		NIVEL	SEMESTRE
MÓDULOS ASOCIADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS			
1. MÓDULOS DE EMPLEABILIDAD.	Técnico Profesional		Entre semestres 1 y 8
2. MÓDULOS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA.	Técnico Profesional		Semestre 1
3. MÓDULOS DE INGLÉS TÉCNICO.	Técnico Profesional		Entre semestres 3 y 8
4. MÓDULOS DE HERRAMIENTAS TICS.	Técnico Profesional		Entre semestres 1 y 6

Para la detección de aprendizajes esperados, estos fueron analizados en base de los desempeños laborales previamente levantados con el sector productivo.

El siguiente esquema da cuenta del procedimiento utilizado para la detección de aprendizajes esperados vinculados a los desempeños laborales levantados:

Comparativo entre Desempeño Laboral y Aprendizaje esperado



El nivel de adecuación (jerarquizado con calificaciones con nota mínima de 1 y nota máxima de 5) entre los desempeños laborales requeridos por el sector productivo y los aprendizajes esperados correspondientes a los módulos de las mallas académicas de cada institución, se basó en los siguientes criterios:

1. El aprendizaje esperado cuenta con las especificaciones relacionadas a las TEMÁTICAS ASOCIADAS al desempeño laboral analizada.
2. El aprendizaje esperado se evalúa de acuerdo con las SUGERENCIAS FORMATIVAS descritas en el desempeño laboral analizado.
3. Dentro del módulo existen aprendizajes esperados asociados a las COMPETENCIAS CONDUCTUALES identificadas en el desempeño laboral analizado.

Las calificaciones se ajustaron a los criterios descritos, de acuerdo con la tabla de puntuación que permitió definir el nivel de adecuación/relación entre los desempeños laborales y los aprendizajes esperado de cada módulo:

Nivel	Descripción
1	No se identifica ningún criterio dentro del módulo.
2	Sólo se identifica el primer criterio dentro del módulo.
3	Sólo se identifica el segundo criterio dentro del módulo.

4	Se identifican dos criterios dentro del módulo.
5	Se identifican los tres criterios dentro del módulo.

Esta información permitió determinar la existencia de posibles brechas entre los desempeños laborales requeridos por los distintos sectores y lo que la formación de nivel superior está integrando dentro de sus mallas académicas.

Con la finalidad de resguardar la confidencialidad de la información entregada por cada establecimiento educacional de nivel superior, los siguientes datos serán entregados de manera general sin indicar referencias a las particularidades de los establecimientos formadores visitados.

Para analizar esta información, cada aprendizaje esperado o módulo de las mallas de estudio se analizó particularmente considerando la totalidad de las entidades formadoras visitada, generalizando la información de acuerdo a los módulos asociados y ajustándose a los criterios para dar un nivel de adecuación a cada desempeño laboral levantada.

La siguiente tabla da cuenta del proceso de detección de los desempeños laborales y los niveles de adecuación/relación entre estos con los aprendizajes esperado de cada módulo en las distintas mallas académicas de los establecimientos formativos visitados.

Grado de adecuación/relación de los desempeños laborales con los módulos asociados a la PR.

Desempeño Laboral	Módulo asociado	Nivel Superior	Semestre asociado	Nivel de adecuación				
				1	2	3	4	5
Aplicar las normativas referidas al medioambiente, de acuerdo con los principios de sostenibilidad y de sustentabilidad según eficiencia de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE LEGISLACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES VINCULADA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4				x	
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE MANEJO Y CONTROL DE MATERIALES, RESIDUOS, SUSTANCIAS PELIGROSAS Y EMISIONES CONTAMINANTES. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3				x	
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE LEGISLACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x		
Aplicar Sistemas Integrados de Gestión, de acuerdo con normativas vigentes, asociadas a los requerimientos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE LEGISLACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES VINCULADA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4				x	

	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3						x
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. 	Profesional	Entre semestres 4 y 6			x			
Vincular la gestión de prevención de riesgo con temáticas de la salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 4 y 6			x			
Gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS, GESTIÓN FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA. 	Profesional	Entre semestres 6 y 8		x				
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE ANÁLISIS DE PROCESOS DE PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS. 	Profesional	Entre semestres 6 y 8		x				
Aplicar las matrices de riesgos según requerimientos de la empresa, contexto y normativa vigente.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 3					x	

Vincular la cultura organizacional de la empresa con las funciones propias de la prevención de riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL MANEJO DE EQUIPOS DE TRABAJO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 5 y 7			x	
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 5 y 7			x	
Vincular la gestión del o la prevencionista de riesgos con los distintos ámbitos de la vida del o la trabajador/a.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 4 y 6			x	
Fortalecer y asesorar los comités paritarios, según normativas, requerimientos de la empresa y trabajadores/as.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE LEGISLACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES VINCULADA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4				x
Vincular la gestión del o de la prevencionista de riesgos con el rol de mediador entre áreas y líneas jerárquicas, según técnicas de liderazgo de equipos de trabajo y requerimientos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE EMPLEABILIDAD. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4				x
	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x	
Realizar la gestión de asesorías y capacitación, de acuerdo a	<ul style="list-style-type: none"> MÓDULOS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO. 	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x	

metodologías, didácticas y técnicas de formación de adultos.	• MÓDULOS DE HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x		
	• MÓDULOS DE HERRAMIENTAS TICS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x		
Gestionar procesos de levantamiento de información estadística, de acuerdo a requerimientos de la empresa y normativa vigente.	• MÓDULOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO.	Profesional	Entre semestres 4 y 8			x		
	• MÓDULOS DE HERRAMIENTAS TICS.	Técnico y Profesional	Entre semestres 1 y 4			x		

Con esta información se pudo detectar en cada desempeño laboral un nivel de adecuación/relación con los módulos impartidos por la generalidad de las entidades formadoras visitadas y asociarlos tanto a los módulos vinculados al área de prevención, al semestre de ejecución y a su nivel profesional.

Los niveles de adecuación/relación para cada desempeño laboral, sumado a las características mencionadas en las primeras entrevistas con los sectores productivo, nos permite determinar las posibles brechas existentes entre la formación de carreras vinculadas al área de prevención de riesgos y los requerimientos que los sectores productivos mencionan.

El siguiente apartado definirá los principales aspectos detectados en el proceso de entrevistas con el sector productivo y su comparación con el nivel de adecuación definido.

Principales aspectos detectados en el proceso de entrevistas con el sector productivo y entidades formadoras.

Estas entrevistas buscaron establecer patrones sobre los principales aspectos considerados que pueden ser mejorados en la formación de pregrado a nivel tanto técnico como profesional, con la intención de posteriormente definir los desempeños que los sectores buscan potenciar.

Para la detección de los principales desempeños que los distintos sectores buscan fortalecer en la formación, se realizó una comparación entre las principales necesidades de las empresas de los distintos sectores entrevistados, y aquellos aspectos que más fueron resaltados dentro de las entrevistas se agruparon en 11 desempeños laborales detalladas anteriormente.

Los siguientes desempeños laborales, se enmarcan en el análisis de información primaria llevado a cabo en distintas empresas de diferentes sectores productivos. Estas desempeños forman parte de impresiones, opiniones y sugerencias que jefaturas o gerencias de departamentos del área de prevención de riesgos tienen respecto de sus expertos/as con menos de 5 años de trayectoria laboral (desde el egreso), ya sea de nivel técnico o profesional, de igual forma se toman observaciones provenientes de algunos comités paritarios y de egresados/as de carreras técnicas o profesionales del área, sumado a las entrevistas realizadas en cada entidad formadora visitada y su posterior análisis de adecuación a los desempeños laborales descritas.

ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES DESEMPEÑOS LABORALES IDENTIFICADOS.

Aplicar las normativas referidas al medioambiente:

En cuanto a la aplicación de las normativas referidas al medioambiente, es importante mencionar que desde la empresa, si bien se propusieron aspectos que corresponden a carreras de ingeniería en medio ambiente, estas no se han relacionado a este desempeño en particular, sino más bien apunta a los principios de sostenibilidad y de sustentabilidad necesarios para la eficiencia de cualquier empresa, implicando una adecuación de las funciones propias del o la experta a las características que definen a la empresa en distintos sectores productivos.

En este sentido es importante mencionar que los sectores productivos consideran que se debe fortalecer la formación referida a normativa medioambiental, sostenibilidad y sustentabilidad, mediante el acercamiento a conceptos de; mejores prácticas empresariales; empresas saludables y responsabilidad social empresarial.

En este punto se rescata que existe un buen nivel de preparación en temáticas legales referidas a las normativas que regulan las temáticas medioambientales ya sean expertos/as técnicos o profesionales (en el nivel profesional mayoritariamente), pero que se debe ajustar a las nuevas necesidades medioambientales de cada sector productivo, considerando las diferencias entre los grandes sectores (por ejemplo, entre sector servicios y sector construcción).

Las instituciones educacionales que imparten carreras vinculadas al área de prevención de riesgo, si bien consideran aspectos normativos de regulación medioambiental y se pudo identificar mediante el nivel de adecuación descrito anteriormente, estas siguen estando asociadas a las normativas y el componente legislativo, aspecto que si bien se considera fundamental para el área de prevención de riesgo, estas deben ser profundizadas en los distintos sectores productivos mediante metodologías de evaluación en terreno. A pesar de considerar que sus mallas se adecuan a la metodología basada en el enfoque por competencias, aún siguen realizando evaluaciones de conocimiento y las prácticas profesionales o las evaluaciones en laboratorio o de simulación, se ven planteadas desde el uso de herramientas asociadas al cumplimiento normativo y pocas instancias de análisis situacional en terreno.

Aplicar Sistemas Integrados de Gestión:

Otro desempeño levantado desde los sectores productivos, es el referido a la aplicación de Sistemas Integrados de Gestión, ya que, si bien existen los conocimientos sobre los sistemas de calidad, de seguridad y medioambiente, la integración de ellos en un contexto determinado dentro de las empresas son uno de los aspectos con los cuales egresados o egresadas no se

sienten con las desempeños necesarias para llevarlo a cabo en su totalidad sin estudios posteriores que lo fortalezcan.

Se menciona que, para el buen desempeño de las funciones de experto o expertas en prevención de riesgo, es necesario que se cuenten con las suficientes competencias en la aplicabilidad de los sistemas de gestión, pero más fundamental es la aplicación de sistemas integrados de gestión, por lo cual el reconocimiento de análisis de procesos es fundamental para llevarlo a cabo. Si bien cuentan con los dominios conceptuales, falta la aplicabilidad integrada de estos.

Como sugerencias formativas los sectores manifiestan la importancia de ampliar y fortalecer las mallas académicas en materias relacionadas al uso de sistemas integrados de gestión vinculado a mejorar procesos más que al cumplimiento normativo. Se menciona la importancia de interiorizar la importancia de los sistemas integrados de gestión referidos a las mejoras de procesos, para potenciar el área de prevención dentro de una empresa, como medidas eficaces dentro de las estrategias de negocio.

En estos ámbitos se menciona la importancia de formar desempeños que permitan el desarrollo de los y las egresadas como analistas de procesos dentro de una empresa. Por lo cual se propone que los contenidos que deben ser fortalecidos deben estar vinculados a la gestión en cuanto eficiencia operacional.

Las entidades formativas si bien consideran dentro de sus mallas aprendizajes relacionados a conocimientos técnicos referidos a sistemas de gestión, el análisis de procesos y el fortalecimiento de la aplicabilidad integrada de estos sistemas, tanto en nivel técnico (en aspectos), y a nivel profesional (fortalecidos y profundizados en la aplicabilidad), la principal queja de los sectores es que estos sistemas de gestión por parte de egresados y egresadas no se están llevando a cabo de forma integrativa con el objetivo de mejorar procesos internos de cada empresa. Este aspecto se presentó principalmente en sector servicios y transporte.

Las sugerencias formativas de los sectores apelan al involucramiento de la formación en la aplicabilidad integral de sistemas de gestión con la finalidad de mejorar procesos, por lo cual el fortalecimiento de análisis de procesos es un aspecto que, si bien se encuentra dentro de mallas vinculadas mayoritariamente en niveles profesionales, solo existe un porcentaje menor de instituciones que toman los procesos como módulos fundamentales para la carrera.

Gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio en la empresa:

En cuanto a al desempeño referido a gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio de la empresa, esto implica que la toma de decisiones de la directivas de esta requiere de expertos que asesoren sobre temáticas relacionadas a su campo, pero que es fundamental que estas asesorías estén vinculadas más allá del cumplimiento normativo, se indica

que existe una necesidad empresarial para que las tomas de decisiones referidas a la prevención de riesgos se adecuen a la estrategia de negocio.

Los y las expertas prevencionistas según los sectores, deben formar parte de la estrategia del negocio y vincularse a los conceptos y aplicabilidad de la eficiencia operacional. Los principales conceptos asociados según las sugerencias formativas son: modelos de diseños y ejecución de estrategias de negocios; diferencias de negocios según sector productivo asociado; gestión integral de riesgos en los objetivos de la empresa. Este punto se ha destacado en distintos sectores, donde se considera que la gestión como asesor debe estar relacionada directamente con la estrategia de negocio en cualquier tipo de empresa y no necesariamente en sectores particulares.

Si bien dentro de las mallas académicas analizadas, existen módulos asociados a la elaboración de planificación de proyectos y estados financieros, se sugiere que los aprendizajes esperados estén vinculados a la interiorización de la prevención de riesgos dentro de una empresa como fundamento de la estrategia de negocio, para relevar la seguridad y salud laboral como parte de la cultura de esta y como principal motor de la eficiencia operacional. Para este aspecto las evaluaciones deben estar enmarcada no solamente en la elaboración de informes, sino que también involucrarse en técnicas de negociación y estrategias de persuasión, competencias sociolaborales que posibilitan que la gestión de egresados y egresadas esté relacionada a la toma de decisión directiva.

Aplicar las matrices de riesgos según requerimientos de la empresa:

En cuanto a los desempeños relacionados a la elaboración y aplicación de matrices de riesgos, se consideran herramientas fundamentales para el análisis de riesgo dentro de una empresa; las y los egresados poseen los conocimientos técnicos, pero según los sectores productivos, es escasa la aplicación adaptada a las realidades de cada empresa: se deben fortalecer módulos que apliquen matrices vinculadas a las necesidades por sectores productivo, profundizando sobre medidas de implementación y de detección de mejoras (esto relativo a que cada matriz debe ser ajustada a las empresas en donde se aplicará).

Dentro de los contenidos propios de cada establecimiento formativo, ya sea a nivel técnico como profesional, las matrices de riesgos son consideradas y formadas en distintas etapas de las mallas académicas, el nivel de adecuación entre este desempeño y los módulos asociados tienen un nivel alto, la totalidad de las mallas contemplan dentro de sus aprendizajes la implementación de matrices de riesgo, pero según los sectores productivos, la adaptación de formatos de matrices a cada empresa según sus propias particularidades, focalizando atributos y aspectos de mejoras, deben ser fortalecidos dentro de la formación.

Vincular la cultura organizacional de la empresa con las funciones propias de la prevención de riesgo.

En cuanto a los desempeños relacionados con aspectos propiamente organizacionales, los sectores en donde los departamentos de prevención de riesgo se encontraban bajo gerencias de Recursos Humanos o de Bienestar, solicitaban un mayor acercamiento formativo a este tipo de conocimientos. Los principales contenidos en estas áreas tienen que ver con: diseños de estructura organizacional; importancia de visión, misión y valores; tipos de estructura organizacional; tipos de organigramas; departamentalización y especialización.

Se menciona la importancia de que el prevencionista de riesgo se involucre en las bases estructurales de la organización, ya que la seguridad y salud laboral no es solo un tema normativo sino que depende de la cultura del trabajo (visión, misión y valores organizacionales).

Los contenidos y aprendizajes esperados dentro de las mallas de los establecimientos formadores entrevistados, no se involucran directamente con aspectos estructurales de las organizaciones, y por lo mismo, las evaluaciones no buscan este tipo de anejo organizacional en particular. Esto se vincula directamente con el análisis de procesos, por lo cual la relación directa entre procesos y recursos organizacionales es uno de los factores que los sectores (mayoritariamente el sector Servicio) manifiesta en gran parte como una debilidad formativa que podría favorecer la gestión de egresados expertos en prevención de riesgos.

Sobre este aspecto, es importante mencionar que las validaciones posteriores de los desempeños laborales con expertos indican que no necesariamente corresponden a funciones del o de la experta, pero que es necesario que se puedan evaluar en cuanto estas son parte de un proceso productivo y que pudiera generar mayor eficacia operacional dentro de una empresa.

Vincular la gestión de la prevención de riesgos con los distintos ámbitos de la vida:

Las sugerencias formativas sobre el desempeño que hace referencia a la vinculación de la gestión del o la prevencionista de riesgos con los distintos ámbitos de la vida del o la trabajadora (Familia, Amigos, Recreativos, Sociales, etc.) mencionan que se debe fortalecer en el ámbito académico la gestión del prevencionista de riesgo vinculada no solo a la seguridad en el mundo laboral, sino que ampliar la interiorización de seguridad y salud al ambiente familiar, particular y social. La prevención de riesgos debe contemplar el bienestar de la persona más allá del entorno laboral. Para ello se indica que el fortalecer el acercamiento del o la estudiante a distintos aspectos de la vida, familiar, particular, social favorece la interiorización de la importancia de estos ámbitos en la salud laboral. Los principales conceptos que el sector sugiere como parte del aprendizaje formativo son: Factores personales involucrados en la productividad. Importancia de la motivación. Endomarketing. Involucramiento de la familiar en la cultura de seguridad y salud. Ampliar la mirada psicosocial (más allá del protocolo ISTAS). Se considera que el/la egresada no

vincula a la familia ni al mundo personal en temáticas de seguridad y salud, considerando que estos aspectos son fundamentales para la productividad laboral.

Fortalecer y asesorar los comités paritarios:

La gestión del prevencionista en prevención de riesgo está vinculada al asesoramiento en el cumplimiento de la normativa, y lo que requieren los comités es mayor participación como facilitador de instancias de interiorización de la importancia de estos en equipos de trabajo. De igual forma se solicita mayor cercanía con el mundo en terreno del trabajo. Se menciona que si bien existe una buena preparación en temáticas legislativas, es importante que en la formación se prepare al egresado para asesorar tanto a niveles estratégicos y administrativos, como también a nivel de operarios, considerando la adaptabilidad de los contenidos para las distintas necesidades y requerimientos de la contraparte. En cuanto a las principales temáticas formativas para trabajar en mesas de discusión, las técnicas de asesoramiento de grupo y trabajo en equipo son fundamentales, aspecto que no solo debe repasado desde el contenido modular dentro de las mallas, sino que incorporarlos en las estrategias de evaluación (se mencionan posibles ejercicios de simulación y debate para fortalecer las competencias de comunicación y estrategias de diálogo). Se menciona que la vinculación con comités paritarios es solo como agente fiscalizador, faltan instancias de acercamiento y de asesoramiento con trabajadores/as para implicar en la modificación de conductas y de cultura de salud y seguridad laboral en los distintos contextos laborales.

Vincular la gestión de la prevención de riesgos con el rol de mediador entre áreas y líneas jerárquicas:

Según la percepción de los sectores productivos, en contextos laborales el rol del o la prevencionista de riesgo se relaciona con aspectos vinculados al cumplimiento de la normativa, lo que en la línea operativa se percibe como aspectos propiamente de fiscalización. Sobre este ámbito el sector productivo considera que se debe fomentar el rol de facilitador de procesos en conjunto al de asesor.

Como sugerencia formativa, se menciona que, dentro de talleres de formación laboral, vincular el rol de prevención de riesgos con gestiones de facilitación de procesos, gestión de equipos de trabajo y liderazgo. Comunicación efectiva, Resolución de conflicto, Gestión de equipos de trabajo y Manejo de grupos. Para que estos aspectos puedan ser evaluables, se considera fundamental la simulación y mayores prácticas en terreno, en conjunto con ejercicios vinculados a competencias socioafectivas.

Se menciona que existe poca cercanía entre el o la prevencionista de riesgo con el trabajo en terreno, lo cual genera dentro de la línea operativa y directiva la percepción de que la función del experto es más administrativa que de asesoría.

En situaciones en donde se debe potenciar un procedimiento o asegurar un buen impacto de la capacitación o asesoría, no se reflejan desempeños asociadas a la formación de adultos. Se sugiere fortalecer la formación basada en técnicas andragógicas para asesorías y capacitaciones, profundizando en dinámicas asociadas al impacto de la capacitación. Los principales contenidos que el sector indica que se debe profundizar son: Metodología de Formación para adultos. Técnicas de andragogía. Didácticas para adultos. Uso de Tics.

Realizar la gestión de asesorías y capacitación, de acuerdo a metodologías, didácticas y técnicas de formación de adultos:

Se menciona que existe poca adecuación de presentaciones o dinámicas para fortalecer el aprendizaje. Se espera que exista más innovación en materias de formación y metodologías para adultos. Las entidades formadoras manifiestan en general que las evaluaciones referidas a desempeños del ámbito de las metodologías y técnicas de capacitación están integradas en la transversalidad de las carreras ya sean en carreras técnicas como profesionales, pero la existencia de módulos asociados plenamente a dinámicas y técnicas de capacitación se ven en un bajo porcentaje.

Las entidades formadoras entrevistadas no contemplan dentro de sus mallas aspectos propios de la formación para adultos y estrategias que posibiliten que las capacitaciones impacten basadas en resultados evaluativos. Las entidades formadoras vinculan la formación de técnicas andragógicas con aspectos propios de comunicación efectiva,

Gestionar procesos de levantamiento de información estadística:

Existe un manejo superficial del levantamiento de información para un posterior análisis de datos y efectuar mejoras asociadas a los resultados. La elaboración de instrumentos asociados a la prevención de riesgo aún no es un fuerte de los y las profesionales. Existe un manejo de recopilación de información, pero poco análisis de esta. Profundizar en la formación la elaboración de herramientas de análisis de datos y estrategias de levantamiento de información. Diseño y elaboración de herramientas estadísticas. Análisis de datos. Técnicas de levantamiento de información Primaria y secundaria. Se menciona que existe la necesidad de que se manejen más metodologías de levantamiento de información y no solo lectura de datos. Adecuar la información a cada empresa.

Las entidades formadoras contemplan dentro de sus mallas académicas contenidos propios de metodologías y análisis estadísticos, inclusive a nivel técnico, pero los procesos de levantamiento de información son pocos habituales en los planes evaluativos de aprendizajes esperados.

Conclusiones

Se debe considerar que el estudio se centra en la percepción valorativa sobre egresados en el área de prevención de riesgo que no superan los 5 años desde su egreso, por lo cual los desempeños se debieron ajustar tanto a los requerimientos de los sectores como a las posibilidades que los primeros años de ejercicio permiten de acuerdo con las funciones propias de su cargo.

Para los sectores productivos la necesidad de vincular la formación académica a las problemáticas actuales de cada empresa, es una de las recomendaciones que más aceptación tuvo por parte de las entidades formadoras, considerando que esto posibilita la adquisición y fortalecimiento de competencias socioafectivas en los estudiantes.

Si bien existen diferencias entre las necesidades del sector con lo que la formación entrega, estas se basan en las metodologías evaluativas más que en los contenidos integrados en las mallas formativas. Las principales brechas se enmarcan en la aplicabilidad de los contenidos asociados a los aprendizajes esperados.

Se refuerza el hecho, que es necesario que, en el transcurso de las carreras, tanto técnicas como profesionales, se realicen más prácticas en empresas sectorizadas, o que estas prácticas sean más tempranas, así como también se genere más interacción con el mundo productivo, para que las estrategias metodológicas y de evaluación incluyan, por ejemplo, análisis de casos o problemáticas reales, que sean trabajadas por los estudiantes desde los primeros años.

Importante además es buscar metodologías que permitan desarrollar competencias conductuales y así también de empleabilidad, que permitan mejorar aspectos comunicacionales, de trabajo en equipo y liderazgo, vinculados a su rol como expertos de prevención de riesgos y que los módulos de estas temáticas se focalicen en fortalecer aspectos propios de negociación y liderazgo.

Cabe mencionar que el proceso de levantamiento de información permitió distinguir la importancia que tiene para los sectores productivos que los nuevos expertos en prevención cuenten con herramientas para vincular su gestión al rol de analista de procesos y gestor de sistemas, ya que estas habilidades son las que permitirían un mejor análisis para la toma de decisiones internas.

Conclusiones por Desempeño:

1. Aplicar las normativas referidas al medioambiente:

Los requerimientos sobre normativas medioambientales hacen referencia a funciones que actualmente son desempeñadas por otro tipo de profesionales especialistas en estas temáticas. Si bien estas actualmente están siendo consideradas en algunas mallas formativas, las responsabilidades asociadas a la aplicación de estas normativas, sobrepasan las funciones de asesoría técnica en esta área, comentarios que surgen de entrevistas con egresados. Es importante mencionar que las empresas si bien consideran que es de importancia que egresados del área de prevención cuenten con los conocimientos en materias medioambientales, también consideran que el rol de asesor especializado y técnico, corresponde a otros profesionales, pero que actualmente un profesional con estas materias desarrolladas es mejor evaluado que otro al momento de seleccionar y comparar competencias.

2. Aplicar Sistemas Integrados de Gestión:

En relación a la aplicación de los sistemas integrados de gestión, se considera que en materias de formación, las mallas formativas integran y relevan los contenidos asociados a estas temáticas, pero la aplicación integrada de los sistemas de gestión de calidad, seguridad y medioambientales deben fortalecerse en la aplicación integrada dentro de la política de una organización, potenciando que se respalde el sentido integral de ellas. Para tal ejercicio se considera que el egresado tendría que asumir un protagonismo directivo dentro de la organización, aspecto que no depende de la formación misma y que en tempranos años de experiencia profesional es complejo asumir. Por lo cual, si bien es de importancia el dominio integral de los sistemas de gestión vinculados a las materias de prevención de riesgo, asumir la responsabilidad de gestionarlas dentro de la política de una organización, requiere de otras variables que no dependen de las propias funciones del cargo, sino más bien de la jerarquización de funciones y responsabilidades propias de cada organización.

3. Gestionar la prevención de riesgos, de acuerdo con la estrategia del negocio en la empresa:

Sobre este desempeño, existe un consenso desde los sectores productivos relativo a que la prevención de riesgos es un tema estratégico y económico para cualquier organización, considerando que actualmente es un nueva exigencia en el mercado, por lo cual vincular las mallas formativas con estrategias de negociación y elaboración de informes financieros en materias de prevención de riesgos, permitiría fortalecer el desempeño esperado y acercar la función del experto a la gestión y el manejo del recurso interno de la organización.

Los expertos mencionaron que, si bien es importante que se vincule la formación con aspectos asociados al manejo estratégico financiero y presupuestario, la posibilidad de que el experto pueda tomar decisiones a nivel del negocio de la empresa depende de otros aspectos que no dependen de su gestión (por ejemplo, decisiones a nivel gerencial, tamaño de la empresa, nivel jerárquico de responsabilidad del cargo, etc.).

4. Aplicar las matrices de riesgos según requerimientos de la empresa:

En relación a la aplicación y elaboración de las matrices de riesgos en los distintos escenarios de una organización, las mallas formativas se encuentran inmersas en los primeros semestres de las carreras del área de prevención de riesgos analizadas, lo cual no representaría una brecha importancia entre lo que los sectores solicitan y la formación académica. Si bien las materias relacionadas con matrices de riesgos se encuentran integradas en las mallas, la principal diferencia que representa una brecha formativa tiene relación con la elaboración contextualizada a la organización en la cual se encuentra.

5. Vincular la cultura organizacional de la empresa con las funciones propias de la prevención de riesgo.

Las funciones vinculadas a las áreas de recursos humanos, si bien son de importancia para la gestión de expertos del área de prevención de riesgos, se relaciona específicamente a cargos y departamentos vinculados a otras materias, por lo cual en general las mallas formativas analizadas no centran sus módulos en aspectos propiamente tal de contenidos relacionados al recurso humano.

6. Vincular la gestión de la prevención de riesgos con los distintos ámbitos de la vida:

Uno de los puntos que en la actualidad se considera fundamental para una mejora en la gestión de expertos en prevención de riesgos, es la de vinculación con el entorno familiar y social del trabajador o trabajadora. Principalmente un enfoque integral de la salud en donde se permita analizar las distintas variables que puedan posibilitar la prevención de riesgos, sobretodo en materias psicosociales. Las mallas formativas de las instituciones evaluadas dan cuenta que estas materias son tomadas en módulos transversales a cualquier carrera, pero las necesidades del sector indican que estas materias se deben fortalecer enfocado en la prevención de riesgos laborales.

7. Fortalecer y asesorar los comités paritarios:

Se indica que, si bien en las mallas formativas se integran conceptos y procedimientos para la conformación de comités paritarios, el rol del experto en prevención de riesgos es visto como agente fiscalizador más que asesor y mediador. Dentro de las mallas formativas evaluadas no se

percibe que se fortalezcan aspectos principalmente relacionados al fortalecimiento y al manejo de equipos de trabajo, aspecto que es requerido por los sectores productivos.

8. Vincular la gestión de la prevención de riesgos con el rol de mediador entre áreas y líneas jerárquicas:

Al igual que el desempeño anterior, una de las brechas formativas detectadas se enmarca en el rol del experto, el rol fiscalizador es percibido tanto a nivel operativo como en una escala mayor jerárquica. Se indica que es necesario fortalecer en la formación la mirada de facilitador y mediador de procesos con el fin de mejorar conductas y condiciones de seguridad dentro del área de trabajo.

9. Realizar la gestión de asesorías y capacitación, de acuerdo a metodologías, didácticas y técnicas de formación de adultos:

Una de las principales brechas formativas detectadas es que existe un bajo rendimiento en estrategias didácticas y metodológicas para la formación de adultos. Se indica que una parte fundamental en la gestión de prevencionistas de riesgos, principalmente en los primeros años de ejercicio laboral, es la de potenciar medidas de seguridad y salud para trabajadores, lo cual necesita de una planificación estructurada, ya sea en procesos de inducción, charlas informativas o de formación técnica, para lo cual es fundamental contar con técnicas andragógicas, las cuales no fueron detectadas como tal en las mallas formativas analizadas.

10. Gestionar procesos de levantamiento de información estadística:

Si bien estas temáticas se encuentran dentro de los contenidos de las mallas formativas evaluadas en general, se enfocan en la lectura estadística de resultados, pero en cambio los procesos de levantamiento de información (técnicas y metodologías de levantamiento de información cualitativo) es considerada que debe ser fortalecida para mejorar el entendimiento de resultados, al igual que poder realizar otro tipo de estudio vinculado a la contextualización de la organización.

Las mallas formativas evaluadas contemplan dentro de sus mallas académicas contenidos propios de metodologías y análisis estadístico cuantitativo, inclusive a nivel técnico, pero los procesos de levantamiento de información cualitativo son pocos habituales en los planes evaluativos de los aprendizajes esperados.