

AUTOEVALUACIÓN SST ALTAS TEMPERATURAS DE ORIGEN AMBIENTAL

Versión 2 - 03 de Enero 2024



ANTECEDENTES GENERALES

EMPRESA / INSTITUCIÓN	RUT
DIRECCIÓN CT	COMUNA
NOMBRE CT	TELÉFONO

ANTECEDENTES DE LA EVALUACIÓN

REALIZADO POR	CARGO
REVISADO POR	CARGO
APROBADO POR	CARGO

SECCIÓN I: ASPECTOS PREVENTIVOS Y DE ACTUACIÓN

REQUISITOS	CUMPLE			ORIENTACIÓN
	SI	NO	N/A	
¿Se han identificado y evaluado los riesgos asociados a altas temperaturas de origen ambiental, determinando las medidas necesarias para la ejecución segura de las tareas?				El centro de trabajo debe identificar los peligros, evaluar riesgos y determinar medidas de control, incluyendo las tareas con exposición a altas temperaturas de origen ambiental. Se debe asegurar que esta Matriz IPER cuente con la estructura establecida por la Guía "IPER" del ISP.
¿Se realizan y mantienen vigentes los exámenes ocupacionales de las personas trabajadoras/funcionarios?				El empleador debe dar cumplimiento a lo definido en el art. 186 del Código del Trabajo, respecto a evaluar la aptitud de salud de las personas trabajadoras. En base a estos exámenes, el empleador deberá identificar a las personas especialmente sensibles e implementar medidas preventivas para evitar la presencia de síntomas y signos asociados a la exposición a altas temperaturas ambientales.
¿El empleador ha identificado a las personas especialmente sensibles a las altas temperaturas?				El empleador deberá establecer un mecanismo para identificar a las personas especialmente sensibles a las altas temperaturas, tales como: embarazadas, mayores de 55 años, diabéticos, hipertensos, personas con problemas renales, personas con uso frecuente de medicamentos que agravan los síntomas por calor, entre otros.
¿El centro de trabajo reduce la temperatura en los espacios cerrados?				El centro de trabajo deberá identificar y evaluar la ventilación en los espacios cerrados, tales como oficinas, galpones, contenedores, comedores, áreas comunes, áreas de descanso, entre otros. Cuando la ventilación natural sea insuficiente para mantener condiciones ambientales seguras y confortables, deberá evaluar el uso de ventiladores, aire acondicionado u otros métodos igualmente efectivos.
¿El empleador ha implementado ayudas mecánicas para los trabajos con mayor exigencia física?				El empleador deberá evaluar e implementar ayudas mecánicas en aquellas tareas con mayor exigencia física, tales como el transporte, levantamiento y descenso de carga de forma manual, traslado de carga/elementos contundentes, arrastre de carga, trabajos con herramientas manuales, entre otros. Dichas soluciones deberán considerar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
¿El empleador planifica las tareas con alta demanda física en horarios menos calurosos?				El empleador deberá identificar las tareas con alta demanda física o aquellas calificadas como trabajo pesado por la CEN (Comisión Ergonómica Nacional), planificando estas actividades en los horarios menos calurosos.
¿Se planifican las actividades con exposición a altas temperaturas, promoviendo el trabajo en equipo/grupos, evitando así el trabajo en solitario?				El empleador deberá planificar las tareas estableciendo grupos/equipos de trabajo, los cuales deberán estar alerta a signos y síntomas de estrés por calor que se puedan manifestar en sus compañeros.
¿El empleador ha definido pausas laborales para los grupos de riesgo y/o modificado los ciclos de trabajo?				El empleador debe establecer pausas laborales programadas, posterior a 45 minutos de trabajo continuo. Cuando se identifiquen trabajos con mayor exigencia física, el empleador deberá aumentar la frecuencia de estas pausas.



SECCIÓN I: ASPECTOS PREVENTIVOS Y DE ACTUACIÓN

REQUISITOS	CUMPLE			ORIENTACIÓN
	SI	NO	N/A	
¿Los lugares dispuestos para las pausas laborales se encuentran en lugares sombreados, frescos y con acceso a agua potable?				<p>El empleador deberá implementar sectores de descanso que cuenten a lo menos con las siguientes características:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sombra natural y/o artificial, que cubra la superficie definida para descanso laboral. 2. Sectores frescos: con ventilación natural, artificial o al interior de espacios climatizados. 3. Puntos de hidratación o disponibilidad de agua potable fresca. <p>Adicionalmente, es recomendable disponer de protector solar (FPS 30 o superior).</p>
¿El empleador define la rotación laboral, entre tareas de alta demanda física, por otras de menor exigencia?				<p>La empresa/institución deberá establecer rotación laboral entre grupos de trabajo. Para esto, debe contemplar la capacidad técnica y conocimientos previos de las tareas a rotar, conforme a la identificación y evaluación de riesgos.</p>
¿El empleador define e implementa un plan de hidratación?				<p>La empresa deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en los Art. N°12, 13 y 14 del D.S. N°594/2000, MINSAL, respecto a disponer de agua potable en los lugares de trabajo. A su vez deberá definir un plan de hidratación el cual debe establecer los puntos estratégicos para una correcta hidratación, la provisión y abastecimiento de agua potable (idealmente a temperatura de 10 a 16 °C) permitiendo su consumo cada 15 a 20 minutos, asegurando la calidad y cantidad suficiente. Si el agua no se dispone desde la red pública de abastecimiento de agua potable, se deberá asegurar la calidad del agua, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud. En el caso de disponer contenedores o depósitos de agua, estos deberán contar con resolución sanitaria, deberán estar bajo sombra y no se podrán disponer en el suelo. El empleador deberá asegurar estas condiciones durante toda la jornada laboral. Los puntos de hidratación no podrán estar a más de 75 metros de distancia, respecto de los sectores de trabajo. Para aquellos grupos de riesgo que se encuentren en desplazamiento, el empleador debe disponer de recipientes portátiles individuales para el transporte de agua fresca.</p>
¿El empleador monitorea diariamente las condiciones meteorológicas emitidas por la Dirección Meteorológica de Chile, y difunde oportunamente las alertas del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) ?				<p>La empresa debe monitorear diariamente las condiciones meteorológicas emitidas por la Dirección Meteorológica de Chile (DMC) y las alertas publicadas por el Servicio Nacional de Prevención de Riesgos de Desastres (SENAPRED). Los sitios web oficiales son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dirección Meteorológica de Chile: www.meteochile.gob.cl b. SENAPRED: https://senapred.cl/informate/alertas <p>Además, el empleador deberá difundir oportunamente las alertas a las personas trabajadoras /funcionarios.</p>
¿El empleador implementa un sistema de verificación rutinario, respecto a: la hidratación continua, uso de sombra e identificación de síntomas asociados a la exposición a altas temperaturas?				<p>Se debe verificar rutinariamente que las personas trabajadoras se hidraten, utilicen la sombra disponible en los lugares de descanso y monitoreen los síntomas asociados a altas temperaturas ambientales. Esta verificación deberá registrarse y documentarse.</p>
¿Se promueve el consumo de frutas, verduras y agua, disminuyendo los alimentos y bebidas que puedan aumentar el riesgo de contraer una afección de salud por calor?				<p>El empleador deberá promover el consumo de frutas, verduras y agua, comunicando sus beneficios para la salud. A su vez, deberá informar sobre aquellas bebidas y alimentos que pueden agravar los síntomas de estrés por calor. El empleador debe establecer las estrategias de comunicación.</p>
¿Se proporciona ropa de trabajo adecuada al riesgo de altas temperaturas de origen ambiental?				<p>La empresa debe proporcionar ropa de trabajo adecuada para aquellas personas trabajadoras que se encuentren expuestas a altas temperaturas de origen ambiental. Estas deben considerar las siguientes características:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Propiedades aislantes. b. Transpirable. Fabricados idealmente de fibras naturales como el algodón. c. Ropa que proteja la mayor parte de la superficie corporal (brazos, pierna, entre otros). <p>Además, se debe supervisar el uso de estos elementos.</p>
¿Se proporcionan elementos de protección personal acorde al riesgo previamente identificado y evaluado?				<p>La empresa debe dar cumplimiento a lo definido en el D.S. N°594/2000, MINSAL, en su Art. 53, proporcionando libre de costo los elementos de protección personal necesarios para proteger a los trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores. Para labores ejecutadas a la intemperie con altas temperaturas se deberá disponer de a lo menos los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cubre cuello (legionario) con filtro UV. 2. Lentes de seguridad con filtro UV. 3. Gorros o casco con visera. 4. Otros acorde a los riesgos de cada actividad.
¿Se ha capacitado a los trabajadores/funcionarios y supervisores sobre las medidas preventivas, el reconocimiento oportuno de signos y síntomas asociados a agotamiento y golpe de calor?				<p>El empleador deberá capacitar a las personas trabajadoras y supervisores sobre las medidas preventivas, identificación, reconocimiento y reporte oportuno de signos y síntomas asociados a la exposición a altas temperaturas de origen ambiental.</p>



SECCIÓN I: ASPECTOS PREVENTIVOS Y DE ACTUACIÓN

REQUISITOS	CUMPLE			ORIENTACIÓN
	SI	NO	N/A	
¿El empleador ha definido un Plan de Emergencia y Contingencia que incorpore la gestión del riesgo que no ha sido posible eliminar o atenuar asociado a la exposición a altas temperaturas ambientales?				<p>El empleador deberá definir un Plan de Emergencia y Contingencia frente a altas temperaturas ambientales, según lo definido por el ORD.: O-02-S-01632-2023/SUSESO, el que deberá contar a lo menos con los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de empresa/institución y centros de trabajo en los que aplicará dicho plan. 2. Objetivos generales y específicos. 3. Organización y coordinaciones en la empresa/institución. 4. Funciones y responsabilidades. 5. Matriz de riesgos. 6. Identificación de grupos de riesgo y personas especialmente sensibles. 7. Medidas Preventivas. <ol style="list-style-type: none"> a. Medidas Ingenieriles. b. Medidas Administrativas. c. Medidas de protección personal. d. Evaluación de Salud. 8. Difusión del Plan de emergencia y contingencia a todos los colaboradores. <p>Para abordar el riesgo que no ha sido posible eliminar o reducir, el centro de trabajo debe aplicar la metodología ACCEDER, pudiendo utilizar el formato proporcionado por Mutual de Seguridad denominado "Protocolo de respuesta frente a emergencias y desastres", ya sea el asociado a la Guía principal (empresas grandes e instituciones de administración del Estado) o a la Guía MIPYME (199 o menos trabajadores propios).</p> <p>Para mayor información sobre la Gestión de Riesgos ante Emergencias y Desastres, revise el material disponible en nuestra pág. web. Link directo.</p>

Nota 1: La empresa/institución deberá gestionar las brechas detectadas en esta autoevaluación, elaborando e implementando un Plan de Emergencia y Contingencia, el cual defina las fechas de ejecución, responsables y fechas de cierre o completitud de cada brecha. Será responsabilidad de la entidad empleadora dar cumplimiento en su completitud a dicho Plan.

Nota 2: La empresa/institución deberá incorporar la gestión de los riesgos asociados a la exposición a altas temperaturas en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional o su Programa de Prevención de Riesgos, según corresponda.

Nota 3: La aplicación de esta autoevaluación deberá aplicarse por centro de trabajo.

EQUIPO EVALUADOR

REALIZADO POR	FIRMA
REVISADO POR	FIRMA
APROBADO POR	FIRMA

