

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 44.522

Martes 11 de Agosto de 2026

Página 1 de 17

Normas Generales

CVE 2853611

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría de Previsión Social

DICTA GUÍA TÉCNICA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

(Resolución)

Núm. 1.117 exenta.- Santiago, 7 de agosto de 2026.

Visto:

Lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N° 4, de 2026, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo; en el Título VII sobre prevención de riesgos profesionales de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el Título I del Libro II, sobre protección a los trabajadores, del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; en el decreto supremo N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028; en el decreto supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable; en la resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón y sus modificaciones posteriores, y

Considerando:

1. Que, el artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece la obligación de las entidades empleadoras de efectuar una capacitación teórica o práctica a los trabajadores, cuya duración mínima sea de 8 (ocho) horas y en la que se aborden al menos los siguientes temas:

- Factores de riesgo presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
- Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgo, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
- Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
- Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho el trabajador, de conformidad con el seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo Organismo Administrador, al que deberá concurrir en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional.
- Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.

CVE 2853611

Director: Giovanni Calderón Bassi
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

- f. Señalética en los lugares de trabajo.
- g. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

2. Que, el inciso final del citado artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, establece que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, a través de una resolución, una Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales, la que establecerá la metodología de enseñanza, las medidas y mecanismos de evaluación que deban aplicarse para verificar el conocimiento y la comprensión de los trabajadores sobre los riesgos laborales.

3. Que, para dar cumplimiento a esta obligación mediante licitación pública ID 1592-1-LE25, la Subsecretaría de Previsión Social adjudicó a una empresa consultora la elaboración de una Guía Técnica y el diseño del curso tipo del artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, cuyo contrato fue aprobado mediante resolución exenta N° 252, de 2025, de la misma Subsecretaría.

4. Que, para la elaboración de la presente Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales, se consultó previamente a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744.

Resuelvo:

1. Apruébase la siguiente “Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales”, que establece la metodología de enseñanza, las medidas y los mecanismos de evaluación que deban aplicarse para verificar el conocimiento y la comprensión de los trabajadores sobre los riesgos laborales, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

GUÍA TÉCNICA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Presentación

La presente “Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales” está dirigida a las entidades empleadoras para que, en el cumplimiento de las obligaciones que les impone la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, se ajusten a lo dispuesto en el artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El objeto de esta Guía Técnica es establecer un marco técnico y operativo que permita a las entidades empleadoras cumplir, organizar, exigir, verificar y acreditar la correcta ejecución de la capacitación obligatoria en prevención de riesgos laborales, asegurando que esta se imparta conforme a una metodología de enseñanza adecuada, con contenidos mínimos pertinentes, medidas pedagógicas suficientes y mecanismos de evaluación, orientados a comprobar el conocimiento y la comprensión efectiva de los riesgos laborales por parte de los trabajadores.

Esta Guía Técnica se dicta en el contexto de la entrada en vigencia del nuevo Reglamento de Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales, aprobado por el DS N° 44, de 2023, el cual refuerza el carácter planificado, sistemático, periódico y verificable de la capacitación como un componente esencial del sistema de gestión preventiva que deben implementar todas las entidades empleadoras, con independencia de su tamaño, rubro, sector económico o número de trabajadores a su cargo.

Al efecto, cabe indicar que el citado artículo 16 del DS N° 44, de 2023, establece que la entidad empleadora deberá proporcionar a los trabajadores una capacitación teórica o práctica, según corresponda, consistente en un curso de al menos 8 (ocho) horas, que aborde los contenidos mínimos definidos expresamente en dicha disposición, incorporando el enfoque de género.

Asimismo, la norma dispone que esta capacitación podrá ser ejecutada directamente por la entidad empleadora, impartida a través de entidades acreditadas o desarrollada con la asistencia técnica del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744 (OAL), de conformidad con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, sin que ello exima la responsabilidad legal del empleador.

En cumplimiento directo del mandato contenido en el citado artículo 16, la presente Guía Técnica se estructura en dos componentes complementarios e inseparables. Por una parte, el cuerpo principal de la Guía Técnica orienta a las entidades empleadoras respecto del alcance de la obligación de capacitación, las modalidades de cumplimiento, las responsabilidades involucradas y las exigencias de registro, trazabilidad y verificación del proceso formativo. Por otra, la Guía Técnica incorpora un Anexo Metodológico, de carácter técnico obligatorio, en el cual se desarrolla en detalle la metodología de enseñanza, las medidas pedagógicas, los contenidos mínimos, la estructura del curso de capacitación y los mecanismos de evaluación que deben aplicarse para verificar el aprendizaje de los trabajadores.

Las directrices contenidas en esta Guía Técnica y en su Anexo Metodológico son de aplicación obligatoria para todos los actores que impartan la capacitación, cualquiera sea la modalidad de ejecución adoptada, constituyendo el referente técnico común que permite asegurar estándares homogéneos de calidad formativa, objetividad en la evaluación del aprendizaje y verificación del cumplimiento normativo ante eventuales procesos de fiscalización.

CAPÍTULO 1: OBJETIVO, ALCANCE Y MARCO GENERAL DE LA GUÍA TÉCNICA

1.1 Objetivo de la Guía Técnica

La presente Guía Técnica constituye un instrumento normativo-técnico de carácter operativo, elaborado con el propósito de orientar a las entidades empleadoras, a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y a las otras entidades acreditadas en el cumplimiento efectivo de la obligación de capacitación en prevención de los riesgos laborales, establecida en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esta Guía Técnica tiene por finalidad facilitar la correcta planificación, ejecución, control y acreditación de dicha capacitación, entregando criterios claros, estandarizados y verificables que permitan asegurar que todos los trabajadores accedan a un proceso formativo pertinente, suficiente y coherente con los riesgos presentes en sus lugares de trabajo.

En este marco, la Guía Técnica se estructura considerando a los distintos actores que intervienen en el proceso de capacitación, definiendo sus roles y responsabilidades, sin alterar el principio central de que la obligación legal de capacitar recae, para efectos de este curso de capacitación, en la entidad empleadora.

En particular, el alcance de esta Guía Técnica comprende:

- a. A las entidades empleadoras, como responsables de asegurar que los trabajadores reciban y completen la capacitación obligatoria en prevención de riesgos laborales, conforme a los estándares establecidos, incluyendo las entidades empleadoras del sector público afectas a la ley N° 16.744.
- b. A los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y a las entidades acreditadas, en cuanto ejecutores o facilitadores de la capacitación, quienes deberán ajustarse a las directrices metodológicas y técnicas contenidas en esta Guía Técnica y en su Anexo Metodológico.
- c. A los trabajadores, como destinatarios del proceso formativo, cuyo aprendizaje efectivo constituye el objetivo último de la obligación de capacitación, cualquiera que sea su modalidad de contratación, tales como contratos indefinidos, a plazo fijo o por obra o faena, incluyendo a los aprendices y a los trabajadores nuevos, así como aquellos que cambien de entidad empleadora dentro de un mismo sector o actividad.

En este sentido, toda entidad empleadora debe asegurar que los trabajadores reciban la capacitación en prevención de los riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023.

Es responsabilidad directa de la entidad empleadora identificar a todos los trabajadores que deben recibir esta capacitación, asegurando que su contenido sea pertinente a los riesgos reales presentes en las labores que desarrollan.

De manera específica, los objetivos de esta Guía Técnica se articulan en las siguientes dimensiones:

- i. Establecer un estándar nacional armonizado de formación en seguridad y salud en el trabajo, asegurando que todos los trabajadores, con independencia del tamaño de la empresa, tipo de contrato, jornada o función desempeñada, accedan a conocimientos esenciales para la identificación, prevención y control de los riesgos laborales, sin perjuicio de cumplir con la restante normativa para capacitaciones más específicas.
- ii. Orientar a las entidades empleadoras en la gestión de esta capacitación, entregando lineamientos claros sobre las modalidades de su cumplimiento, la relación con los Organismos

Administradores de la ley N° 16.744 y entidades acreditadas, la certificación del proceso formativo y la mantención de registros verificables para efectos de fiscalización.

iii. Promover la aplicación práctica de los contenidos preventivos, de modo que la capacitación no se limite a la mera transmisión de información, sino que contribuya efectivamente a que los trabajadores reconozcan los riesgos presentes en su entorno laboral y adopten conductas preventivas concretas, fortaleciendo una cultura de prevención al interior de la organización.

1.2 Formas de cumplimiento de la obligación de capacitación

La capacitación en prevención de los riesgos laborales podrá ser realizada por la entidad empleadora a través de distintas modalidades de ejecución, cuya elección dependerá de la evaluación que cada entidad empleadora efectúe respecto de sus capacidades técnicas, recursos disponibles y medios adecuados para asegurar el cumplimiento de las exigencias establecidas en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023.

Cualquiera sea la modalidad de ejecución adoptada, la entidad empleadora mantiene la responsabilidad de asegurar que la capacitación cumpla íntegramente con la duración mínima, los contenidos obligatorios, las metodologías de enseñanza y los mecanismos de evaluación establecidos en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, y en la presente Guía Técnica.

Estas alternativas de ejecución no afectan la responsabilidad legal de la entidad empleadora, sino que constituyen distintas vías habilitadas por la normativa para dar cumplimiento efectivo a la obligación de esta capacitación, especialmente relevantes para aquellas entidades empleadoras que cuentan con un número reducido de trabajadores o con limitadas capacidades internas de formación.

A continuación, se presenta la tabla que sintetiza las distintas modalidades de ejecución de la capacitación obligatoria, identificando quién la imparte y precisando la responsabilidad que, en todos los casos, mantiene la entidad empleadora respecto del cumplimiento de las exigencias establecidas en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023.

Modalidades de ejecución de la capacitación

Modalidad de ejecución de la capacitación	¿Quién imparte la capacitación?	¿Cuándo puede utilizarse esta modalidad?	Roles y responsabilidades	Respaldo exigido para efectos de fiscalización
Ejecución directa por la entidad empleadora	La propia entidad empleadora	Cuando la entidad empleadora cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos o un experto en prevención de riesgos.	Impartir y asegurar el cumplimiento íntegro de los contenidos mínimos, duración, modalidades, metodología, mecanismos de evaluación del aprendizaje y registro de la capacitación, conforme a los lineamientos de la presente Guía Técnica.	Programas de la capacitación, registros de asistencia, evaluaciones aplicadas, identificación del facilitador, material didáctico utilizado, fecha y horario, modalidad de realización.
Asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N° 16.744	Organismo Administrador (OAL)	Cuando la entidad empleadora requiere apoyo del OAL para otorgar la capacitación.	Poner a disposición de las empresas el curso de capacitación, conforme a los lineamientos de la presente Guía e instrucciones de la SUSESO; llevar registro de asistencia, entregar a la entidad empleadora un informe de la actividad y a los trabajadores un certificado de asistencia.	Registros emitidos por el OAL, certificados de participación o aprobación, reportes de la capacitación y respaldo documental del proceso, fecha y horario, modalidad del curso, reportes de los trabajadores que cumplieron con todos los requisitos.
Capacitación impartida por entidades acreditadas (OTEC)	Organismos Técnicos de Capacitación acreditados por SENCE	Cuando la entidad empleadora opta por externalizar la capacitación a un tercero acreditado.	Realizar la capacitación cumpliendo con los requisitos del artículo 16 del DS N° 44, de 2023, con los estándares y modalidades definidos en esta Guía Técnica y conservar los antecedentes que acrediten su ejecución.	Contrato o convenio con un OTEC, programas de la capacitación, registros de asistencia, evaluaciones aplicadas y certificados individuales, fecha y horario de la capacitación, modalidad de realización, nombre y título profesional del facilitador.

1.3 Principio de responsabilidad de la entidad empleadora

El cumplimiento de la capacitación recae directamente en la entidad empleadora, la que debe:

- a. Asegurar que todos los trabajadores reciban oportunamente la capacitación.
- b. Gestionar la realización de la capacitación de conformidad con alguna de las modalidades establecidas en la presente Guía Técnica.
- c. Mantener registros verificables de la capacitación realizada, incluyendo listas de asistencia, evaluaciones y certificaciones. Ello, con independencia de la modalidad de ejecución adoptada.

1.4 Registro de cumplimiento por parte del empleador

El cumplimiento de la obligación de esta capacitación en prevención de los riesgos laborales debe ser acreditable, verificable y trazable, constituyendo el registro documental un elemento esencial para efectos de fiscalización, control interno y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Al efecto, de conformidad con el artículo 72 del DS N° 44, de 2023, la entidad empleadora deberá registrar y respaldar de forma documental y fidedigna toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales y mantenerla, preferentemente en formato electrónico, a disposición de la entidad fiscalizadora respectiva y del Organismo Administrador de la ley N° 16.744 que corresponda.

De esta forma, el registro debe cumplir los siguientes estándares:

- a. Acreditable: Debe contar con respaldos formales que prueben que la capacitación se realizó.

Ejemplo: certificados, listas de asistencia, registros de la plataforma empleada.

- b. Verificable: Debe permitir confirmar duración, contenidos y evaluación.

Ejemplo: programa del curso de capacitación, horas impartidas, resultados de evaluación.

- c. Trazable: Debe permitir el seguimiento del proceso completo desde la planificación del curso de capacitación en el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora hasta la certificación.

Ejemplo: archivo único que reúna programa, nómina, fechas, evaluaciones y certificados.

Asimismo, el registro de cumplimiento por parte de la entidad empleadora deberá considerar:

- a. Identificación individual de los trabajadores capacitados.
- b. Registro de asistencia a las actividades telemáticas (sincrónicas o asincrónicas) y/o presenciales.
- c. Programa de la capacitación, indicando horarios y contenidos.
- d. Resultados de los mecanismos de evaluación.
- e. Certificados individuales de aprobación de la capacitación, si esta es realizada por un OAL o una OTEC.
- f. Identificación de la entidad que impartió la capacitación y del o los facilitadores (entidad empleadora, OAL u OTEC).
- g. Fecha, duración total y modalidad de ejecución de la capacitación.

Se recomienda que estos registros sean conservados por un período mínimo de cinco años, sin perjuicio de otras exigencias específicas que puedan derivarse de instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social a los Organismos Administradores del Seguro de la ley N° 16.744.

Este deber de registro es inexcusable y subsiste cualquiera sea la modalidad de ejecución de la capacitación adoptada por la entidad empleadora.

1.5 Rol de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744

Los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 cumplen el rol de proveedores de la capacitación, encargándose de:

- a. Diseñar y ejecutar las capacitaciones conforme a los estándares mínimos definidos en la presente Guía Técnica y aprobados por la Superintendencia de Seguridad Social.
- b. Aplicar metodologías participativas y evaluaciones verificables.
- c. Mantener trazabilidad completa de asistencia, resultados y certificaciones.

d. Entregar un informe final de las capacitaciones a las entidades empleadoras, en el que se indique fecha de realización del curso de capacitación, los nombres de los trabajadores que aprobaron.

e. Coordinar con las entidades empleadoras para adaptar la capacitación al contexto laboral específico.

1.6 Rol de entidades acreditadas (OTEC)

Las entidades acreditadas cumplen el rol de proveedores de la capacitación, encargándose de:

a. Implementar y ejecutar el curso de capacitación propuesto por la Subsecretaría de Previsión Social, en las modalidades telemáticas asincrónicas o sincrónicas y/o modalidad presencial, conforme a lo establecido en la presente Guía Técnica.

b. Asegurar que la parte presencial o telemática sincrónica del curso de capacitación sea impartida por un experto en prevención de riesgos.

c. Mantener trazabilidad completa de asistencia, resultados y certificaciones, entregando un informe final de la capacitación otorgada a la entidad empleadora.

d. Coordinar con las entidades empleadoras para adaptar la capacitación al contexto laboral específico.

e. Entregar un manual al participante que contenga el contenido de los temas abordados en la capacitación.

1.7 Función de la Guía Técnica y rol del Anexo Metodológico

La presente Guía Técnica cumple una función normativa y operativa, en tanto operativiza el mandato legal del artículo 16 del DS N° 44, de 2023, en criterios claros, verificables y aplicables, facilitando su implementación práctica por parte de las entidades empleadoras.

En particular, la Guía Técnica establece el siguiente contenido principal:

a. Define los elementos esenciales que deben considerarse al organizar o exigir la capacitación.

b. Permite a las entidades empleadoras comprender qué debe cumplir la capacitación, aun cuando no sean ellas quienes la impartan directamente.

c. Establece un marco común de referencia para todos los actores involucrados en el proceso formativo.

En este contexto, el Anexo Metodológico constituye el componente central de la Guía Técnica, ya que en él se desarrollan las características mínimas obligatorias que debe cumplir la capacitación en prevención de riesgos laborales, tales como:

a. La estructura del curso de capacitación que corresponda impartir.

b. La organización, duración y modalidad de los módulos.

c. Los contenidos mínimos por tema.

d. Las metodologías de enseñanza.

e. Los mecanismos de evaluación del aprendizaje.

f. Las condiciones de implementación, registro y trazabilidad.

Todos los actores que impartan la capacitación seguirán estas directrices, con independencia de que esta sea ejecutada por la propia entidad empleadora, por un OTEC acreditado o con la asistencia técnica de un Organismo Administrador de la ley N° 16.744.

CAPÍTULO 2: LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El presente capítulo establece los lineamientos generales que se seguirán para la correcta implementación de la capacitación obligatoria en prevención de riesgos laborales regulada en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023.

Estos lineamientos cumplen una función ordenadora, interpretativa y habilitante, permitiendo a las entidades empleadoras, a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y a las entidades acreditadas, comprender el alcance de la obligación legal y los criterios transversales que deben guiar la ejecución de la capacitación.

2.1 Naturaleza del curso de capacitación y perfil de los trabajadores

La capacitación obligatoria en prevención de los riesgos laborales tiene una naturaleza transversal y universal, encontrándose destinada a todos los trabajadores del país, con independencia del sector económico, tamaño de la empresa, tipo de actividad productiva, nivel de riesgo, modalidad contractual o forma de organización del trabajo.

Este carácter transversal se deriva directamente del enfoque preventivo consagrado en la ley N° 16.744 y reforzado por el DS N° 44, de 2023, en cuanto reconoce que la exposición a los riesgos laborales no se limita a determinados rubros o funciones, sino que puede presentarse en cualquier entorno de trabajo, incluidos aquellos tradicionalmente considerados de menor riesgo.

En consecuencia, el perfil de los destinatarios de la capacitación es amplio y heterogéneo, comprendiendo, entre otros:

- a. Trabajadores con distintos niveles de escolaridad formal, desde educación básica incompleta hasta formación técnica o profesional.
- b. Trabajadores con trayectorias laborales extensas, así como con reciente incorporación al mundo del trabajo.
- c. Trabajadores pertenecientes a distintos rangos etarios.
- d. Trabajadores con experiencia previa en materias de prevención de riesgos laborales y otros que no han recibido formación en la materia.
- e. Trabajadores que desarrollan labores operativas, administrativas, técnicas, profesionales, de supervisión o de atención directa a público.

Este carácter transversal implica también que la capacitación no puede diseñarse ni ejecutarse bajo supuestos homogéneos, ni orientarse exclusivamente a determinados perfiles ocupacionales. Por el contrario, debe considerarse esta diversidad como un elemento estructural de la capacitación, garantizando que los contenidos, metodologías y mecanismos de evaluación sean comprensibles, pertinentes y aplicables para todos los trabajadores, sin perder el estándar mínimo exigido por la normativa.

2.2 Principios y enfoques que deben orientar la capacitación obligatoria

La capacitación obligatoria en prevención de los riesgos laborales establecida en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, debe ser diseñada, implementada y evaluada conforme a principios y enfoques claramente diferenciados, pero complementarios entre sí, los cuales aseguran la calidad, efectividad y pertinencia de la capacitación para los trabajadores y las entidades empleadoras.

Para efectos de esta Guía Técnica, se entenderá por:

Principios: criterios rectores de cumplimiento obligatorio que definen las condiciones mínimas que debe cumplir toda capacitación, con independencia del actor que la imparta (entidad empleadora, Organismo Administrador de la ley N° 16.744 u OTEC).

Enfoques: miradas transversales que deben incorporarse de manera sistemática en los contenidos, metodologías y ejemplos utilizados durante la capacitación, con el fin de asegurar su adecuación a la realidad del trabajo y de los trabajadores.

Ambos elementos deben estar presentes de manera integrada en toda acción formativa, sin que uno sustituya al otro.

2.2.1 Principios que deben regir la capacitación obligatoria

La capacitación obligatoria en prevención de los riesgos laborales indicada en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, debe cumplir, al menos, con los siguientes principios:

- a) **Principio de obligatoriedad.** La capacitación constituye una obligación legal para las entidades empleadoras y un derecho irrenunciable de los trabajadores. Su cumplimiento no es optativo ni puede ser reemplazado por otras instancias formativas internas, aun cuando estas se relacionen con materias de seguridad y salud en el trabajo.
- b) **Principio de universalidad.** La capacitación debe ser otorgada a todos los trabajadores, sin distinción de cargo, función, nivel jerárquico, jornada, modalidad contractual o antigüedad en la empresa.
- c) **Principio de pertinencia.** Los contenidos deben ser coherentes con la actividad económica de la entidad empleadora, los procesos productivos, las tareas efectivamente realizadas y los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

d) **Principio de aplicabilidad práctica.** La capacitación debe permitir que los trabajadores comprendan y apliquen los contenidos en su entorno laboral concreto, favoreciendo la identificación de riesgos y la adopción de medidas preventivas efectivas.

e) **Principio de calidad y suficiencia técnica.** Los contenidos y las metodologías deben asegurar un nivel técnico adecuado, actualizado y comprensible, conforme a la normativa vigente y a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

f) **Principio de trazabilidad y control.** La capacitación debe generar registros que permitan acreditar su realización, verificar su contenido y participantes, así como asegurar la trazabilidad del cumplimiento de la obligación de capacitar por parte de la entidad empleadora.

2.2.2 Enfoques transversales que deben incorporarse en la capacitación

Junto con los principios señalados, la capacitación obligatoria debe incorporar de manera transversal los siguientes enfoques, los cuales orientan la forma en que los contenidos son abordados y transmitidos:

a) **Enfoque preventivo.** La capacitación debe centrarse en la anticipación, identificación y control de los riesgos laborales, promoviendo una cultura de prevención y no solo el cumplimiento formal de la normativa.

b) **Enfoque de derechos y deberes.** Los contenidos deben reforzar el conocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de las entidades empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la ley N° 16.744 y su normativa complementaria.

c) **Enfoque participativo.** La capacitación debe promover la participación activa de los trabajadores, favoreciendo el intercambio de experiencias, la identificación de riesgos reales y la construcción colectiva de soluciones preventivas.

d) **Enfoque de género.** La capacitación debe considerar las diferencias y desigualdades que pueden existir entre los trabajadores en la exposición a riesgos laborales, en las condiciones de trabajo y en el acceso a medidas preventivas, evitando enfoques neutros que invisibilicen dichas brechas.

Este enfoque no implica exigir la identificación personal de género, sino asegurar que los contenidos, ejemplos y medidas preventivas sean inclusivos y pertinentes para todos los trabajadores.

e) **Enfoque de accesibilidad y comprensión.** Los contenidos deben ser entregados en un lenguaje claro, sencillo y comprensible, considerando las características del público objetivo, especialmente en empresas de menor tamaño o con limitados recursos técnicos y administrativos.

2.2.3 Articulación entre principios y enfoques

Los principios y enfoques definidos en este apartado deben entenderse como complementarios e inseparables. Mientras los principios establecen qué condiciones mínimas debe cumplir la capacitación, los enfoques orientan cómo deben abordarse y transmitirse los contenidos.

El cumplimiento de ambos elementos será evaluado en función de los estándares mínimos definidos en esta Guía Técnica y en su Anexo Metodológico, independientemente de la entidad que imparta la capacitación.

2.3 Reconocimiento de capacitaciones previas y sistema de transición

La implementación de la capacitación establecida en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, con las directrices establecidas en la presente Guía Técnica, reconoce la situación de aquellas entidades empleadoras que, a la fecha de vigencia de esta Guía Técnica, ya se encuentren dando cumplimiento a dicha obligación.

En este sentido, a la fecha de vigencia de la presente Guía Técnica, un número significativo de entidades empleadoras ya ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, a través de las capacitaciones realizadas por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, en conformidad con las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, en particular aquellas contenidas en la circular N° 3855, de 27 de enero de 2025.

En el marco del periodo de transición entre los cursos de capacitación realizados entre el 1° de febrero de 2025 y la fecha de vigencia de la presente Guía Técnica y considerando que los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, en cumplimiento de las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, ya se encuentran ejecutando estas capacitaciones, se ha estimado conveniente establecer que las actividades formativas desarrolladas por tales entidades y debidamente registradas en el sistema de información determinado por la referida Superintendencia, serán reconocidas para efectos de cumplimiento del artículo 16 del DS N° 44, de 2023, y tendrán una validez de dos años contados desde su realización.

Para que las capacitaciones previas realizadas por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 sean reconocidas para efectos de la presente Guía Técnica, deberán cumplir con lo dispuesto en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, y lo establecido en el numeral 1.4 de esta guía.

Cuando estas capacitaciones previas no cumplan íntegramente con los requisitos antes señalados, la entidad empleadora deberá adoptar las medidas necesarias para complementar, actualizar o rehacer el proceso formativo, según corresponda.

Desde la entrada en vigencia del DS N° 44, de 2023, el 1° de febrero de 2025, la Dirección del Trabajo se encuentra fiscalizando a las entidades empleadoras respecto del cumplimiento de estas obligaciones, considerando las capacitaciones realizadas por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y su correspondiente registro y certificación, de acuerdo con la citada Circular de la Superintendencia de Seguridad Social.

2.4 Curso tipo elaborado por la Subsecretaría de Previsión Social: “Curso de Capacitación de trabajadores en prevención de riesgos laborales (art. 16 del DS 44, 2023)”

El curso tipo elaborado por la Subsecretaría de Previsión Social constituye un instrumento técnico de referencia destinado a facilitar la implementación de la capacitación obligatoria establecida en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su finalidad es poner a disposición de las entidades empleadoras, de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y de las entidades acreditadas un modelo formativo estructurado, replicable y ajustado a las exigencias metodológicas, pedagógicas y de evaluación previstas en la presente Guía Técnica y en su Anexo Metodológico.

El curso tipo tiene las siguientes características:

1. Referencia oficial: Constituye un modelo validado que será utilizado por las entidades empleadoras o por las entidades acreditadas (OTEC), en la medida que la capacitación la ejecuten dichas entidades, teniendo presente que la parte presencial o telemática sincrónica del curso de capacitación debe ser realizada por un experto en prevención de riesgos laborales, conforme a las instrucciones establecidas en el “manual del facilitador o del participante” anexos al citado curso.

Para los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, este curso tipo podrá servir tanto para su realización directa en las entidades empleadoras como de referencia en la medida que diseñen e implementen sus propias versiones del curso, conforme a los lineamientos de la presente Guía Técnica.

Para tales efectos, los OAL podrán realizar propuestas técnicas de ajustes o adecuaciones ante la Superintendencia de Seguridad Social para su aprobación, organismo que podrá solicitar su opinión a la Subsecretaría de Previsión Social u otra entidad reconocida para tal fin.

2. Cumplimiento normativo y metodológico: Se ajusta íntegramente a las exigencias establecidas en el Anexo Metodológico de esta Guía Técnica, incluyendo:

- a. Contenidos mínimos obligatorios.
- b. Organización modular de los cursos, tanto telemáticos asincrónicos como sincrónicos.
- c. Metodologías de enseñanza-aprendizaje y estrategias de participación.
- d. Instrumentos y pautas de evaluación.
- e. Materiales didácticos base (módulos telemáticos, actividades prácticas y manuales de facilitador/a y participante).

3. Replicabilidad y adaptación: El curso tipo no está diseñado para su ejecución masiva directa desde la plataforma de la Subsecretaría de Previsión Social, sino como modelo replicable, que podrá ser implementado desde las plataformas de capacitación propias del OTEC, entidades empleadoras o de los OAL, en la medida que estos últimos opten por la utilización del curso tipo, de acuerdo con sus capacidades operativas y necesidades formativas, siempre respetando los criterios establecidos en esta Guía Técnica y su Anexo Metodológico.

Los OAL, los OTEC o las entidades empleadoras, podrán utilizar el curso tipo desarrollado por la Subsecretaría de Previsión Social, el que está diseñado para ser instalado en una plataforma compatible con la que utilice la Subsecretaría. Para tales efectos los archivos del curso tipo podrán ser solicitados a la Subsecretaría de Previsión Social en el sitio web de dicha institución, enlace <https://previsionsocial.gob.cl/ds44/> e instalados en sus respectivas plataformas web.

Los archivos que se pondrán a disposición, para ser instalados en las plataformas de las entidades empleadoras, los OTEC o el OAL consideran: contenidos y archivos del curso tipo (SCORM u otro formato compatible con LMS), instrumentos de evaluación, materiales didácticos, instrucciones técnicas de carga y parametrización, además de los manuales del facilitador y del participante, los que contienen las actividades para la implementación del curso en modalidad telemática asincrónica, sincrónica, presencial o una combinación de estas.

Los OAL, los OTEC o las entidades empleadoras que soliciten a la Subsecretaría de Previsión Social la descarga del “Curso de Capacitación de trabajadores en prevención de riesgos laborales (art. 16 del DS 44, 2023)”, deberán completar el formulario respectivo y se comprometen expresamente a observar las siguientes condiciones de uso:

I. Utilizar este curso tipo con el objeto de desarrollar la capacitación establecida en el artículo 16 del DS N° 44, de 2023.

II. Observar, en la realización de este curso, las exigencias metodológicas y tecnológicas establecidas en la presente Guía Técnica.

III. Reconocer la propiedad intelectual de la Subsecretaría de Previsión Social sobre el “Curso de Capacitación de trabajadores en prevención de riesgos laborales (art. 16 del DS 44, 2023)”.

4. Responsabilidad de implementación y mantención: Cada OAL, OTEC o entidad empleadora es responsable de montar, habilitar y mantener el curso en su propia plataforma, asegurando su disponibilidad continua, el correcto funcionamiento técnico y pedagógico, la actualización de los recursos empleados en su realización y la trazabilidad de los registros.

5. Rol de supervisión de la SUSESO: Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social supervisar que los cursos de capacitación diseñados e implementados por los OAL cumplan, en cuanto a duración, contenido, metodología y registro, con las directrices establecidas en la presente Guía Técnica y con las instrucciones que imparta dicha Superintendencia.

ANEXO METODOLÓGICO:

EXIGENCIAS TÉCNICAS OBLIGATORIAS PARA LA ELABORACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE, AL MENOS, 8 (OCHO) HORAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El curso de capacitación obligatorio en prevención de riesgos laborales, exigido por el artículo 16 del DS N° 44, de 2023, deberá organizarse conforme a una estructura formativa planificada, coherente, verificable y pedagógicamente consistente que asegure el cumplimiento de la duración mínima exigida, la cobertura de los contenidos obligatorios y la efectiva comprensión de los riesgos laborales por parte de los trabajadores.

1. Organización del curso de capacitación de acuerdo con la modalidad de su desarrollo

La organización del curso de capacitación podrá contemplar, según corresponda, modalidades telemáticas asincrónicas o sincrónicas y/o modalidad presencial, las que podrán combinarse entre sí, siempre que se respeten las exigencias cronológicas, metodológicas y organizativas establecidas en la presente Guía Técnica y su Anexo Metodológico.

Los cursos de capacitación tendrán una duración total mínima de 8 (ocho) horas, en cualquiera de las modalidades indicadas precedentemente, las que podrán distribuirse en módulos desarrollados en un plazo no superior a 3 meses, desde el inicio del curso de capacitación. Si el trabajador no realiza todos los módulos dentro de dicho periodo, se entenderá que no realizó el curso de capacitación.

1.1. Modalidad telemática asincrónica y modalidad presencial

Tales modalidades corresponden al curso tipo diseñado por la Subsecretaría de Previsión Social, el que deberá ser implementado por la entidad empleadora, cuando resuelva hacer el curso de capacitación por sus propios medios o a través de una entidad acreditada (OTEC). Por decisión de cualquiera de estas entidades, este curso tipo podrá ser impartido bajo modalidad telemática asincrónica en su primera fase, en tanto que la segunda fase podrá ser realizada en modalidad presencial o telemática sincrónica, o una combinación de estas.

1.2. Modalidad telemática asincrónica, modalidad telemática sincrónica y/o modalidad presencial

Estas modalidades, con sus eventuales combinaciones, podrán ser implementadas por la entidad empleadora, por sus propios medios o por una entidad acreditada (OTEC) o por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, conforme a las directrices de la presente Guía Técnica y las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

Con todo, tales modalidades podrán ser implementadas en la medida que:

i. Cada módulo se estructure como una unidad de aprendizaje autónoma, coherente y claramente identificable, incorporando, a lo menos:

- a. Objetivos de aprendizaje específicos;
- b. Contenidos desarrollados de forma progresiva y comprensible;
- c. Recursos didácticos adecuados (cápsulas audiovisuales, lecturas guiadas, actividades interactivas, manual del o de la participante u otros); y
- d. Una evaluación asociada al contenido impartido.

ii. Se cuente con un manual escrito del participante y del facilitador.

iii. La plataforma digital en que se realizará el curso de capacitación garantice condiciones de accesibilidad, navegación simple y estabilidad técnica, de modo que todos los trabajadores puedan acceder efectivamente a los contenidos, considerando posibles brechas digitales o de conectividad.

Asimismo, la plataforma deberá permitir:

- a. La identificación individual del participante;
- b. El registro del acceso y permanencia en cada módulo;
- c. La trazabilidad del avance formativo; y
- d. El registro de las evaluaciones realizadas.

iv. Cada módulo incorpore actividades prácticas, ejercicios aplicados o evaluaciones breves orientadas a reforzar progresivamente la comprensión de los contenidos impartidos y a favorecer un aprendizaje activo por parte de los trabajadores.

Además, al cierre de cada módulo asincrónico se deberá considerar una actividad de evaluación formativa, destinada a verificar la comprensión mínima de los contenidos abordados. Dicha evaluación tendrá un carácter exclusivamente pedagógico, no selectivo ni excluyente, y su objetivo será asegurar la adquisición efectiva de los conocimientos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En caso de que el trabajador no alcance el resultado esperado en la evaluación de cierre del módulo, deberá otorgársele la posibilidad de repetirla, las veces que resulte necesario, hasta lograr la comprensión del contenido, sin que ello implique reprobación, exclusión del curso de capacitación ni consecuencias sancionatorias de ningún tipo.

1.2.1. Diseño del curso de capacitación en modalidad telemática sincrónica

- a) La duración total del curso de capacitación no debe ser inferior a 8 (ocho) horas.
- b) Cada módulo deberá estructurarse como una unidad de aprendizaje autónoma, coherente y claramente identificable, incorporando a lo menos:

- I. Objetivos de aprendizaje específicos;
- II. Contenidos desarrollados de forma progresiva y comprensible;
- III. Recursos didácticos adecuados (cápsulas audiovisuales, lecturas guiadas, actividades interactivas, manual del o de la participante, análisis de casos, actividades grupales, entre otras);
- IV. Una evaluación final asociada a los contenidos impartidos.

1.2.2. Modalidades para la implementación del curso de capacitación

Los módulos del curso de capacitación podrán implementarse con las siguientes modalidades y actividades, debiendo cumplirse en cada caso las condiciones mínimas establecidas en esta Guía Técnica:

a) **Talleres sincrónicos presenciales.** Las sesiones presenciales deberán desarrollarse en espacios físicos adecuados que permitan la interacción directa, el trabajo grupal y la supervisión efectiva de las actividades prácticas por parte del relator (facilitador).

El tamaño recomendado del grupo podrá ser definido por cada OAL o, en su caso, por la entidad empleadora o por el OTEC, siempre buscando asegurar condiciones adecuadas de participación, aprendizaje y acompañamiento pedagógico.

Ejemplos de aplicación: Taller práctico en sala sobre identificación y evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Análisis grupal de casos de accidentes o incidentes laborales. Ejercicios guiados de reconocimiento de medidas preventivas en procesos específicos.

b) **Talleres prácticos sincrónicos a distancia con participación individual.** Los módulos telemáticos sincrónicos con participación individual desde distintos lugares deberán realizarse mediante plataformas digitales que permitan interacción en tiempo real, uso de apoyo audiovisual y seguimiento efectivo de la participación.

En esta modalidad, cada OAL y, cuando corresponda, la entidad empleadora o el OTEC podrán definir la cantidad mínima y/o máxima de participantes, siempre garantizando condiciones adecuadas de participación, aprendizaje y acompañamiento pedagógico.

Ejemplos de aplicación: Taller virtual guiado para el análisis de riesgos comunes en actividades administrativas. Discusión en línea sobre medidas preventivas frente a riesgos psicosociales o ergonómicos.

c) **Talleres prácticos sincrónicos a distancia con participación grupal presencial.** Excepcionalmente, los talleres prácticos podrán desarrollarse mediante modalidad sincrónica a distancia, siempre que los trabajadores participen de manera grupal desde un mismo espacio físico. En esta modalidad, cada OAL y, cuando corresponda, la entidad empleadora o el OTEC definirán el número de participantes del grupo. Deberá contarse, a lo menos, con la conducción en tiempo real por parte del facilitador; proyección común de los contenidos y materiales didácticos; uso del Manual del participante; y registro de evidencias de participación y desarrollo de las actividades prácticas.

Ejemplo de aplicación: Un taller práctico podrá desarrollarse para trabajadores de una faena ubicada en una localidad aislada o distante, reuniéndolos en una sala proporcionada por la entidad empleadora, desde donde participan colectivamente del taller guiado en línea por el relator, evitando traslados extensos y asegurando igualmente el componente práctico del curso de capacitación.

2. Contenidos del curso de capacitación

Los contenidos del curso de capacitación deberán ser impartidos de manera íntegra y completa, asegurando que los trabajadores accedan efectivamente a los contenidos fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ningún caso podrán omitirse, sustituirse o reducirse los contenidos mínimos aquí definidos, los que podrán ser desarrollados en modalidades telemáticas asincrónicas o sincrónicas y/o modalidad presencial o en una combinación de estas, en los términos indicados en la presente Guía Técnica.

Contenidos del curso de capacitación

Introducción al curso

- Banner principal con nombre del curso.
- Bienvenida y/o presentación del curso.
- Objetivos generales y específicos.
- Metodología de aprendizaje.
- Medios instruccionales y evaluaciones.
- Ruta de aprendizaje (descripción módulos y contenidos).
- Instrucciones para navegar en la plataforma.

Marco general de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Importancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- Derechos de los trabajadores en SST.
- Obligaciones de las entidades empleadoras.
- Obligaciones de los trabajadores.
- Prestaciones de la ley N° 16.744.
- Personas protegidas por la ley N° 16.744.
- Organismos Administradores de la ley N° 16.744.
- Denuncia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Procedimientos de reclamos.

- Elementos del sistema de gestión de riesgos laborales.
- Código del Trabajo y Código Sanitario, con sus respectivas normas complementarias.
- Actividades de evaluación formativa.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

- Importancia de identificar los riesgos en los lugares de trabajo.
- Clasificación de los riesgos laborales.
- Características de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER).
- Características del mapa de riesgos.
- Prelación de las medidas preventivas.
- Actividades de evaluación formativa.

Riesgos laborales y efectos en la salud

- Efectos de los riesgos en la salud de los trabajadores.
- Enfermedad profesional y sus requisitos.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Obligaciones de la entidad empleadora en materia de vigilancia de la salud.
- Actividades de evaluación formativa.

Medidas preventivas y protección

- Características del programa preventivo.
- Personas especialmente sensibles.
- Equipos de Protección Personal (EPP): características y uso correcto.
- Protocolos de vigilancia ambiental y de la salud del Ministerio de Salud.
- Actividades de evaluación formativa.

Gestión de emergencias y desastres

- Características del plan de gestión de riesgos de desastres.
- Etapas para elaborar un plan de gestión de riesgos de desastres.
- Responsabilidad de la entidad empleadora.
- Comité de gestión de riesgos de desastres.
- Elementos del plan.
- Derechos de los trabajadores ante emergencias.
- Actividades de evaluación formativa.

Señalización y prevención de incendios

- Importancia de la señalética de seguridad.
- Tipos de señales de seguridad y sus características.
- Normativa aplicable a la señalética.
- Recomendaciones para su instalación.
- Tipos de fuego y agentes extintores.
- Normas sobre prevención de incendios.
- Uso de extintores.
- Actividades de evaluación formativa.

Todos los contenidos señalados en este punto deberán ser abordados en la capacitación, tanto en forma teórica como práctica, considerando los riesgos presentes en los sectores económicos o lugares de trabajo en que se desempeñen. Sin perjuicio de lo anterior, los OAL podrán distribuir tales contenidos de acuerdo con sus propias metodologías instruccionales.

3. Resultados esperados de la capacitación

Al término de la capacitación los trabajadores deberán:

- Reconocer los principales marcos normativos que regulan la seguridad y salud en el trabajo en Chile, comprendiendo su finalidad protectora y su aplicación en el contexto laboral.
- Identificar los derechos y deberes que les corresponden a los trabajadores y a las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aplicar herramientas básicas de gestión preventiva, tales como la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, mediante el uso de la MIPER y del mapa de riesgos.

IV. Comprender el funcionamiento del Seguro de la ley N° 16.744, incluyendo sus prestaciones médicas y económicas, así como los procedimientos asociados a la denuncia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

4. Aspectos metodológicos de la capacitación

El curso deberá impartirse mediante metodologías participativas y prácticas, tales como:

- I. Activación de conocimientos previos,
- II. Análisis grupal de casos,
- III. Ejercicios guiados de aplicación de herramientas preventivas,
- IV. Trabajo colaborativo y espacios de reflexión colectiva, orientados a facilitar la apropiación práctica de los conceptos clave y su aplicación en la realidad laboral de los participantes.

5. Materiales didácticos del curso de capacitación

En el diseño del curso se debe considerar la elaboración de material didáctico para el desarrollo de las actividades, además de un manual para los participantes y el facilitador. En el caso que se use el curso tipo diseñado por la Subsecretaría de Previsión Social, tales materiales ya se encuentran diseñados y a disposición de las entidades que realicen la capacitación. Sin perjuicio de lo cual, los OAL podrán confeccionar sus propios materiales.

5.1 Manual para participantes

El Manual para los participantes constituye el texto de apoyo principal del curso de capacitación y deberá ser entregado a cada participante, en formato digital y/o físico, antes de su inicio, dejando la evidencia de dicha entrega.

El Manual elaborado deberá contener, al menos:

- a. Considerar los contenidos que se abordarán en cada módulo telemático asincrónico, así como las actividades que se realizarán en el curso de capacitación en cada uno de los módulos. Este manual deberá ser desarrollado con lenguaje claro, accesible y comprensible.
- b. Incorporar esquemas, ejemplos y recursos gráficos que faciliten la comprensión de los conceptos clave.
- c. Incluir orientaciones para la participación en los módulos telemáticos sincrónicos, así como las actividades prácticas de apoyo.
- d. Servir como material de referencia posterior al curso de capacitación, favoreciendo la portabilidad del aprendizaje y la aplicación continua y práctica de los contenidos en el lugar de trabajo.

5.2 Manual para el facilitador

El Manual para el facilitador es un instrumento metodológico esencial para asegurar la correcta ejecución del curso de capacitación y la homogeneidad del estándar formativo a nivel nacional, esto con independencia de la modalidad de ejecución del curso.

El Manual elaborado deberá contener, al menos:

- a. El diseño detallado de cada módulo realizado en las modalidades telemáticas sincrónicas o asincrónicas y/o modalidad presencial, según corresponda, incluyendo objetivos pedagógicos, tiempos estimados y secuencia de actividades.
- b. Orientaciones metodológicas para la conducción de dinámicas grupales, actividades prácticas y espacios de reflexión.
- c. Indicaciones para la articulación entre los contenidos desarrollados a través de las modalidades telemáticas sincrónicas o asincrónicas y/o modalidad presencial, según corresponda.
- d. Criterios para la adaptación metodológica del curso de capacitación de acuerdo a la modalidad escogida para su realización, respetando los estándares definidos en esta Guía Técnica.

Quienes cumplan funciones de facilitación seguirán este Manual, y su contenido deberá ser coherente con el Manual para los participantes.

5.3 Acceso a los materiales didácticos

Las entidades que impartan el curso de capacitación, ya sea la propia entidad empleadora, una entidad acreditada o el Organismo Administrador de la ley N° 16.744, deberán facilitar que todos los trabajadores tengan acceso oportuno a los materiales didácticos necesarios para el desarrollo del curso.

Dichos materiales deberán estar disponibles para el desarrollo de los módulos del curso de capacitación, independiente de su modalidad de ejecución, con la finalidad de ser utilizados de forma efectiva en las sesiones por los participantes.

6. Evaluación del aprendizaje y verificación de la participación

La capacitación requiere la existencia de mecanismos de evaluación del aprendizaje y de registros verificables que respalden la efectiva participación y adquisición de conocimientos por parte de los trabajadores.

6.1 Enfoque general de la evaluación

La evaluación del curso de capacitación se concibe como un proceso formativo, continuo y habilitante, orientado a verificar que los trabajadores:

- a. Comprendan los contenidos mínimos obligatorios en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Sean capaces de identificar peligros y riesgos presentes en su entorno laboral.
- c. Reconozcan sus derechos y obligaciones, así como las responsabilidades de la entidad empleadora.
- d. Conozcan elementos básicos de la gestión preventiva aplicables a sus lugares de trabajo.

Los mecanismos de evaluación deberán cumplir simultáneamente una función pedagógica, regulatoria y de trazabilidad, articulándose coherentemente con las modalidades telemáticas asincrónicas o sincrónicas y/o presencial, según corresponda.

Las evaluaciones deberán:

- a. Estar directamente alineadas con los contenidos impartidos.
- b. Incorporar instrumentos objetivos y verificables tales como cuestionarios, ejercicios de selección múltiple, casos prácticos u otros equivalentes.
- c. Considerar mecanismos de retroalimentación, inmediata o diferida, orientados a reforzar el aprendizaje.

El diseño de estas evaluaciones deberá considerar la diversidad de niveles educativos y posibles brechas digitales de los participantes, asegurando claridad en las instrucciones y accesibilidad de los instrumentos y se deberá dejar registro de tales evaluaciones.

6.2 Medios de verificación y registros del proceso formativo

Los registros del curso de capacitación deberán permitir reconstruir íntegramente el proceso de capacitación, desde el acceso a los módulos telemáticos hasta la certificación final.

6.2.1 Registros mínimos obligatorios

La entidad empleadora y el Organismo Administrador de la ley N° 16.744 deberán mantener, a lo menos, los siguientes registros:

- a. Fecha y duración de los módulos telemáticos asincrónicos o sincrónicos y/o módulo presencial.
- b. Nombre y cédula de identidad (RUN) del facilitador y su título profesional.
- c. Contenidos desarrollados en el curso de capacitación.
- d. Nómina de trabajadores inscritos, identificados por RUN.
- e. Registro de aprobación del curso de capacitación.
- f. Registros de asistencia a los módulos telemáticos sincrónicos.
- g. Certificación de cumplimiento del curso de capacitación (diploma o certificado).

La entidad empleadora deberá conservar en sus propios registros, la evidencia de la certificación de los trabajadores que hayan realizado el curso de capacitación.

6.3 Gestión de la información del proceso formativo

6.3.1 Responsabilidades del Organismo Administrador de la ley N° 16.744

Corresponderá al Organismo Administrador:

- a. Informar oportunamente a la entidad empleadora, si esta última lo requiere, sobre el avance del curso de capacitación y la certificación de los trabajadores que lo terminaron.

- b. Mantener actualizados los sistemas de información asociados al proceso formativo.
- c. Reportar a la Superintendencia de Seguridad Social la información requerida, conforme a los formatos y plazos que esta determine.
- d. Entregar un informe a la entidad empleadora de los cursos de capacitación realizados (fecha, duración, relator, temas tratados, trabajadores que obtuvieron la certificación y aquellos que no cumplieron con los requisitos y no lograron la certificación).

6.4 Portabilidad del aprendizaje y certificación personal

La certificación del curso de capacitación tendrá carácter personal e individual, estando asociada al RUN de cada trabajador y no de la entidad empleadora en la que se haya realizado la capacitación.

Este principio de portabilidad del aprendizaje permite:

- a. Reconocer la capacitación previamente realizada cuando el trabajador cambia de entidad empleadora dentro del mismo rubro o actividad. No obstante, cumplidos los dos años desde que el trabajador realizó el curso de capacitación, deberá realizar el curso nuevamente;
- b. Evitar duplicidades innecesarias de capacitación; y
- c. Fortalecer la continuidad de la formación preventiva a lo largo de la trayectoria laboral.

La certificación será emitida por los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 y, en su caso, por las entidades acreditadas que hayan impartido el curso de capacitación. Esta certificación constituirá el respaldo formal del cumplimiento de la obligación de capacitación, sin perjuicio de que la entidad empleadora deba conservar los registros verificables correspondientes para efectos de control interno y fiscalización.

Cuando un trabajador cambie de rubro o actividad distinta, la nueva entidad empleadora deberá evaluar, conforme a esta Guía Técnica y a las instrucciones de la autoridad competente, la necesidad de reforzar la capacitación, particularmente en los módulos telemáticos sincrónicos o presenciales, atendiendo a los riesgos específicos del nuevo contexto laboral.

6.5 Articulación con la fiscalización

Los sistemas de información y registros deberán permitir la verificación posterior por parte de la Dirección del Trabajo, de la Autoridad Sanitaria y de la Superintendencia de Seguridad Social, en el marco de sus respectivas atribuciones de conformidad a la ley, asegurando transparencia, consistencia y confiabilidad del proceso de capacitación.

2. Déjase establecido que el curso de capacitación a que se refiere la presente resolución podrá ser realizado por la entidad empleadora, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, conforme a las directrices que se indican en la presente Guía Técnica y de acuerdo con las instrucciones que para tal fin imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

3. Dispóngase que la capacitación indicada en el artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023, deberá realizarse en las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, que no podrá exceder de dos años.

La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo observarse respecto del contenido del curso de capacitación, las metodologías de capacitación y su registro, las obligaciones que se indican en la presente Guía Técnica.

4. Déjase establecido que para efectos de fiscalización de esta Guía Técnica y de acuerdo con el artículo 77 del decreto supremo N° 44, de 2023, la presente resolución se entenderá como normativa complementaria del artículo 16 del citado decreto.

5. Sujétase la asistencia técnica necesaria que los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 deban otorgar a las entidades empleadoras para la implementación y cumplimiento de la presente Guía Técnica a las instrucciones que al efecto dicte la Superintendencia de Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 76 N° 5 del decreto supremo N° 44, de 2023.

6. Autorízase a la Subsecretaría de Previsión Social, dentro del ámbito de sus competencias y de acuerdo con sus marcos presupuestarios, para difundir el texto de la “Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales”, sea a través de medios impresos o digitales.

7. Facúltase a la Subsecretaría de Previsión Social para establecer mecanismos, requisitos y procedimientos para otorgar un reconocimiento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las entidades empleadoras que capaciten a los trabajadores, acerca de las principales medidas de

seguridad y salud que deben tener presentes para desempeñar sus labores, de acuerdo con lo establecido en la presente resolución y en el artículo 16 del decreto supremo N° 44, de 2023.

8. Dispóngase que la presente resolución entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente a la fecha de la publicación. Sin perjuicio de ello, las instrucciones referidas en el numeral 5 de esta resolución, podrán dictarse desde la fecha de su publicación.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Tomás Andrés Rau Binder, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Elisa Cabezón Otero, Subsecretaria de Previsión Social.

