



Andrés Saavedra, Arnaldo Labarra Palma, María Estela Garrido, Rodrigo López. LR España N° 4

Presentamos un proyecto pionero en el sistema mutual de Chile. Cuáles fueron sus necesidades, cómo las resolvieron, qué metodología utilizaron, son algunas de las cuestiones expuestas en este caso.



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

*Seguridad Laboral*

**Organización cliente:** Departamento de Seguridad Laboral del Instituto de Normalización Provisional (INP), dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile.

**Responsables del proyecto:** Andrés Saavedra (Coordinador Proyectos Virtuales); Arnaldo Labarra Palma (Jefe Gestión de Competencias Preventivas); María Estela Garrido (Coordinadora técnica); Rodrigo López (Coordinador proyectos).

## 1. Introducción:

El Departamento de Seguridad Laboral del Instituto de Normalización Provisional (INP), en su calidad de administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744 (de Chile), tiene la obligación legal de desarrollar de modo permanente actividades de prevención en materia de riesgos laborales, orientadas fundamentalmente a trabajadores y empleadores de las entidades que enteran en el INP las cotizaciones previstas dicha ley.

## 2. Necesidades detectadas:

- **Fecha de inicio de la necesidad:** 2006.

- **Necesidad identificada:** En dicho año el total de las capacitaciones generadas por el INP fueron de forma presencial, fundamentalmente con recursos internos. Sin embargo, existía la necesidad de generar un programa o herramienta de capacitación con un potencial de uso más masivo que cubra aquellas zonas geográficas en las cuales operativamente era difícil de acceder, ello sumado a la gran dispersión geográfica de nuestros clientes y el alto potencial de usuarios respecto al número de empresas (340.000) y trabajadores adheridos al Instituto (Fig. 1).

- **Estudios preliminares:** A fin de reunir antecedentes más certeros en cuanto a los potenciales usuarios y su conectividad, se realizó a mediados de 2006 un estudio de mercado dirigido a entidades públicas, mediante una encuesta. Entre los resultados de dicho estudio destaca el hecho de que los servicios públicos encuestados poseen un 83% de cobertura en cuanto a conexión de Internet.

Se constató que la mayoría de los servicios públicos, en general, no han tenido experiencias en e-learning, estableciéndose una oportunidad en cuanto al interés que puede despertar el innovar e integrarse a un curso virtual.



Fig. 1: Principales fundamentos para realizar el Proyecto e-Learning. **3. Solución:**

Se implementó un Sistema de gestión del aprendizaje, por medio de una plataforma LMS que permite la distribución y gestión de actividades formativas básicas (módulos o cursos), la cual ayudada con herramientas de comunicación como foros, noticias y Chat permitan a los usuarios interactuar en temas relacionados con la prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

#### **4. Metodología y Desarrollo de los Contenidos:**

A través de la plataforma LMS, la cual permite realizar de forma virtual la inscripción, elección de la malla para un posterior desarrollo y evaluación de los contenidos estudiados. El modelo (Fig. 2) contempla un soporte telefónico en línea y una completa tutoría virtual con especialistas en prevención de riesgos.

Se cuenta con un correo de consultas y un Campus amigable que brinda una oferta constante de cursos ligados a través de cuatro mallas curriculares, dando libertad a empleadores y trabajadores elegir el perfil de cursos que más les acomode.

Una vez terminada la malla, el alumno recibe un certificado digital; y en el caso de que concluya el total de los cursos (previo test por curso), además existe un plazo de tres meses para ejecutar la malla elegida, expirando su licencia una vez terminado este plazo.

Paralelamente a esta plataforma existe un servicio clave para el éxito del proyecto, el cual es la **Administración de usuarios activa**, responsable de gestionar la mecánica de los cursos, contestando llamadas, e-mail consultas, reporta avances, informa tiempos transcurridos e incentiva a concluir los cursos en la plataforma.



Fig. 2: Modelo general de la capacitación a distancia.

## 5. Costos del Proyecto:

En cuanto a los costos en que se ha incurrido para el desarrollo del proyecto, se trabajó bajo la siguiente evaluación económica, como justificación presupuestaria asociada a los costos que involucraría el proyecto.

Consideraciones:

- Se considera un costo de \$2.580, como valor referencial de una capacitación de 2 horas x trabajador capacitado
- Se considera que en el primer año se capacitan 7.000 trabajadores, incrementándose en 500 x año, en un horizonte de 5 años.
- Se considera una reinversión en factoría de cursos al tercer año de ejecución por un valor de \$12.000.000, equivalente a 10 cursos aproximadamente.
- Valor Salvamento, considera 1/3 del costo de los cursos desarrollados, en el último período.

## **6. Conclusión:**

Este proyecto, pionero en Chile en el sistema mutual, abierto a la comunidad en temas relacionados con la prevención de riesgos, ya cuenta a la fecha con un número importante de participantes y ha sido un éxito en su primer año de desarrollo, proyectándose como una herramienta de capacitación válida, fomentándose día a día su uso, enriqueciendo sus contenido y aumentando los perfiles de usuarios.