



GOBIERNO DE CHILE
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

FORMATO INFORME
PLAN ANUAL 2007
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD

FORMATO PLAN ANUAL

“En el Plan Anual definimos cuáles son los problemas y cómo los vamos a abordar”

1. Diagnóstico de calidad de los ambientes de trabajo y Análisis del Diagnóstico.

El Instituto Nacional de la Juventud, cuenta con una dotación de 109 funcionarios/as autorizados por ley para el año 2007, existiendo en cada región una sede en la capital respectiva. Por ello la labor que realiza el Comité Paritario de Higiene y Seguridad – en adelante Comité Paritario – es relevante, para generar condiciones de calidad en los ambientes de trabajo, labor que la materializamos junto a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). En tal sentido, los lineamientos para la elaboración, programación y ejecución del Programa de trabajo 2007, tuvo directa relación a observaciones propias del Comité Paritario, como asimismo de las entregadas por la ACHS.

De este modo, la ACHS, entregó los diagnósticos realizados el año 2005, en las sedes regionales, los cuales el Comité Paritario, consideró pertinente hacer frente a aquellos que evaluó como vulnerables para los/as funcionarios/as. Así se priorizará mejorar las condiciones de tres sedes regionales, correspondiendo a la IV, VII y RM regiones, cuyo informe correspondiente a la IV región fue elaborado por una integrante del Comité Paritario, que arrojó dificultades en techumbre, pintura de oficinas y piso deteriorado, junto a carencia de señalética; en el caso de la VII región, se comprobó deterioro en escalera de acceso a segundo piso, cadenas en patio exterior fisurado, instalación eléctrica sobre cargada y vidrios rotos; para el caso de la RM, existe un problema eléctrico que implica habilitación de nuevos circuitos, pese a que el año 2006 se realizaron reparaciones, nuevos requerimientos hacen necesario tal intervención.

Un punto importante que se consideró para la elaboración del Plan 2007, será realizar capacitaciones tendientes a generar conocimiento en materia de prevención de riesgos y uso de extintores, autocuidado y ergonomía, producto de nuevo personal tanto en la Dirección Nacional, como en regiones, cuya coordinación se realizará con la ACHS.

Otro tema que se abordó el 2006 y que se replicará durante el 2007, fue la difusión de normativas, noticias, actividades propias del quehacer del Comité Paritario, para ello se propuso la idea de un diseño de Boletín, el cual fue distribuido, a través de correo electrónico a todos/as los/as funcionarios/as. Sin perjuicio, de lo señalado, y para quienes no tienen acceso a la herramienta de difusión descrita, se generaría la impresión del Boletín para ser puesto en el Diario Mural, lo cual logró la difusión necesaria.

En tanto, dada las características del Edificio que acoge a los funcionarios/as del nivel central, ubicado en pleno centro de Santiago, en calle Agustinas 1564, el que cuenta con dos salidas (o entradas) principales, de una construcción que data del año 1924, que cuenta con tres pisos, se hace necesario tener preparado al personal que ahí labora en situaciones de riesgo, como puede ser un incendio o catástrofe natural. Para ello, se replicará un programa de la mano de la ACHS, similar al del año 2006, tendiente a generar “Simulacros de Evacuación”, como asimismo capacitar a personal que liderará estas actividades.

Junto con considerar relevante los aportes realizados por la ACHS, es un tema a considerar nuevamente que el Comité Paritario tenga presencia regional. Para ello se programarán visitas a sedes regionales para ver in situ, dificultades propias que estas pudiesen tener y ver de que formas enfrentar para una óptima búsqueda de alternativas para sus mejoras. De este modo se consideraría la visita a tres regiones a definir el 2007.

Acorde a lo planteado anteriormente, y dadas las características del edificio central, en Santiago, se buscará mejorar la seguridad de las vías de evacuación, referida directamente a la instalación de gomas antideslizante, en las escaleras de acceso principal. Respecto al recinto destinado para el área de fumadores/as, se mejorará la infraestructura instalando una techumbre, además de habilitación de bancas y ceniceros ad hoc. Finalmente, en la oficina de la Unidad de Informática, se considera la instalación de piso antiestático, debido a las actividades que ahí se realizan; además de ampliación de espacios en su interior que incluye la confección de mobiliario a medida.

Para la mantención del posicionamiento del Comité Paritario al interior de la organización, se replicarán charlas sobre prevención básica en el Servicio y competencias que posee, dado el desconocimiento de nuevos/as funcionarios/as, sobre las actividades y atribuciones que éste Comité Paritario realiza para lo cual se aprovecharía de modo tal de dar a conocer y explicar el Plan 2007.

Lo anterior ha implicado que para el año 2007, al Comité Paritario le cabe una gran responsabilidad considerando los factores expuestos, en cuanto a rotación e ingreso de nuevo personal que genera, nuevas problemáticas e inquietudes que se ha determinado desarrollar. Al igual que el año 2006 cada aspecto, debe considerarse en un marco presupuestario asociado además a la voluntad por lograr una mayor presencia en el mejoramiento de ambientes de trabajo del Instituto, para lo cual se realizarán gestiones asociadas cuando el Comité paritario, estime pertinente en la medida que esto se transforme en un mejoramiento laboral.

1.1. Descripción General del Servicio, antecedentes previos importantes y evolución del Sistema

Ley N° 19.042, que crea el Instituto Nacional de la Juventud. D.F.L. N°01 de 1992, que fija la estructura interna del Instituto Nacional de la Juventud, le entrega como misión el contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión social y oportunidades de los jóvenes chilenos, a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos. Tal como se indico en el Diagnóstico, contamos con una sede en cada capital regional, además de la existente en el nivel central, con una dotación total autorizada para el año 2007 de 109 funcionarios/as, de los cuales 50 corresponden al nivel central, y 59 funcionarios/as en el nivel regional.¹

¹ Incluye Personal en calidad de Suplencia que no genera Dotación

La sede central del Injuv, se ubica en calle Agustinas 1564, comuna de Santiago, en una construcción de tres pisos, con dos salidas autorizadas hacia la calle principal, con vías expeditas para su salida. Respecto a las Direcciones Regionales podemos señalar lo siguiente:

Región	Dirección del inmueble			
	Comuna	Avda. / Calle / Pasaje	Número	Tipo de Inmueble
I	Arica	San Martín	378	Casa
I	Iquique	Arturo Prat	940	Casa
II	Antofagasta	Latorre	2149	Casa
II	Calama	Granadero s/n Parque Los Lolos, Planta baja	S/n	Casa
III	Copiapó	Salas	346	Casa
IV	La Serena	Fco Aguirre	414/410	Casa
V	Valparaíso	Errázuriz	1236	Edificio
VI	Rancagua	Cuevas	118	Casa
VII	Talca	1 Oriente	1640	Casa
VIII	Concepción	Lord Cochrane	790	Casa
IX	Temuco	Gral. Mackenna	103	Casa
X	Valdivia	C. Henríquez	266	Casa
X	Pto. Montt	Urmeneta	70	Casa
XI	Coyhaique	Colón	311	Casa
XII	Punta Arenas	Lautaro Navarro	631	Casa
RM	Santiago	Príncipe de Gales	84	Edificio

Como Objetivos estratégicos el Injuv, ha determinado:

Número	Descripción
1	Consolidar al Instituto Nacional de la Juventud, en el plano nacional y regional, como la Institución coordinadora de las acciones y programas que ejecuta el Estado en materia de juventud, a través de acciones de asistencia técnica, con el propósito de que estas instituciones, desarrollen iniciativas que resuelvan problemáticas juveniles.
2	Generar, sistematizar y difundir información y conocimiento sobre juventud y políticas públicas, a través de publicaciones periódicas, que sirvan de apoyo a las acciones que se desarrollan en materia de juventud.
3	Diseñar e implementar acciones e iniciativas programáticas específicas en juventud, destinadas a disminuir la exclusión social y producir la integración de los jóvenes a sus comunidades.

Junto con haber avanzado en las Etapas I, II, III, IV y V; el Injuv, para el año 2007, se comprometió con la Etapa VI de este Sistema, propia del Marco Avanzado, en etapa de Certificación, que en forma conjunta con otros PMG del Servicio se desarrollará el año 2007, con un fuerte trabajo del Subdepartamento de Recursos Humanos, el Departamento de Administración y Finanzas, el Departamento de Planificación y Gestión, el grupo trabajo de PMG, además de la colaboración de la Subdirección y Dirección Nacional. Por ello será necesario la contratación de una Consultora, para que guíe estos procesos, lo que se hará efectivo, a través de la correspondiente Licitación.

1.2. Situación actual, análisis y proyectos o actividades para resolver los problemas

Para priorizar los problemas, el Comité Paritario ocupó criterios emanados en el Diagnóstico realizado, con una prioridad 1 (riesgo), 2 (cantidad de afectados/as); y 3 (Importancia para el Servicio, alto, medio, bajo). A continuación se expone tal proceso:

N°	Área	Problema	Prioridad	Proyecto o actividad para resolver el problema	Actividad Principal (SI / NO)
1	Higiene y Seguridad	Necesidad de hacer partícipe a los/as nuevos/as funcionarios/as del INJUV acerca del Plan Anual HYSMAT	3	Incorporación de materias y actividades en las cuales participen los/as nuevos/as funcionarios/as del Instituto Nacional de la Juventud	SI
2	Higiene y Seguridad	Desconocimiento por parte de los/as funcionarios/as acerca de las modificaciones del Plan Anual de HYSMAT	3	Creación de Boletín Digital con información acerca de las modificaciones del Plan. A su vez la incorporación de las modificaciones en el Diario Mural del Servicio.	SI
3	Higiene y Seguridad	Desconocimiento de la Prevención de Riesgos Institucional y de Primeros Auxilios	2	Se realizarán capacitaciones sobre "Prevención de Riesgos", por medio de Relatores ACHS. Y se dictarán cursos de capacitación en primeros Auxilios en regiones, de acuerdo a la oferta de la ACHS.	SI

4	Higiene y Seguridad	Desconocimiento de las fechas y temáticas de los cursos a impartir durante el año 2007.	2	Mantenimiento del Boletín Digital, informando actividades y cursos de capacitación.	SI
5	Higiene y Seguridad	Se hace necesario mantener a los/as funcionarios/as, preparados/as en caso de emergencias.	3	Se realizarán simulacros de Evacuación sede Central, al menos una por semestre.	SI
6	Higiene y Seguridad	Se hace necesario el acercamiento del Comité Paritario a las Sedes del resto del país, para verificar el estado de las instalaciones.	1	Visita a Direcciones Regionales del INJUV	NO
7	Mejoramiento de Ambiente	Según Diagnostico elaborado por la ACHS, se hace necesario priorizar en las Direcciones Regionales que presenten mayor riesgo.	3	Mejoras y reparaciones en Direcciones Regionales INJUV, pendientes el año 2006 (IV, RM y VII)	SI
8	Higiene y Seguridad	Desconocimiento de los/as funcionarios/as sobre actividades y atribuciones del Comité Paritario.	1	Realización de reuniones informativas en la Dirección Nacional del Servicio e incorporación en los Boletines de las competencias del Comité Paritario.	NO
9	Mejoramiento de Ambiente	Desgaste del material (gomas antideslizantes) de las escaleras de acceso principal.	3	Adquisición de gomas antideslizantes	Si

2. Áreas claves de mejoramiento

El Comité Paritario del INJUV, ha establecido como áreas claves de mejoramiento **la comunicación con los/as funcionarios/as**, sobre las actividades y competencias del organismo, para ello ha considerado la mantención del **Boletín Institucional** (al menos 10 en el año), como también la **presencia en terreno del Comité Paritario en Regiones**. A ello, se debe agregar que producto de las observaciones efectuadas por la ACHS el año 2005 y trabajadas mayoritariamente el 2006, se ha determinado **intervenir, en al menos 3 sedes regionales**, con situación de riesgo, producto de defectuosas instalaciones eléctricas, pisos en mal estado, pinturas deterioradas, entre otras (IV, RM y VII regiones). Para efectos **del nivel central, se ha considerado pertinente generar nuevamente simulacros** que ejerciten el conocimiento de cuáles serían las vías de escape en caso de siniestro o catástrofe natural, para educar y generar conciencia de la oportunidad en los tiempos frente a una situación como esta. Asimismo, reparaciones que generen menor vulnerabilidad frente a accidentes laborales, producto de deficiencias en la estructura en algunas sedes regionales y nivel central.

3. Mecanismos de selección de proyectos específicos de mejoramiento de ambientes a implementar en el siguiente período

Los criterios de selección de los proyectos, que utilizará el Comité Paritario, estarán dados en gran medida por la Disponibilidad Presupuestaria para el año 2007. Otro factor que influirá será el resultado del informe de riesgo de la ACHS 2005, no intervenido a la fecha, los cuales serán necesario ejecutar por el riesgo que implica su no intervención, buscando resolver íntegramente el problema, generando un impacto positivo en su solución.

4. Principales iniciativas de mejoramiento de ambientes de trabajo seleccionadas

Iniciativas seleccionadas	Prioridad
1.- Involucramiento de Funcionarios/as en el Plan de Trabajo	3
2. Difusión del Plan Anual a los/as funcionarios/as del Servicio.	3
3. Acciones de Capacitación en el área	2
4. Difusión de los cursos de capacitación	2
5. Realización de simulacros de evacuación	3
6. Visitas a terreno en Direcciones Regionales	1
7. Mejoramiento de Ambientes de Trabajo, de acuerdo a los informes Achs de las Direcciones Regionales	3
8. Realizar charlas sobre prevención básica de riesgos en el Servicio y competencias del Comité Paritario.	1
9. Actividades tendientes a la disminución de la tasa de accidentabilidad.	3

Prioridad 1 (riesgo), 2 (cantidad de afectados/as); y 3 (Importancia para el Servicio, alto, medio, bajo)

FORMATO PLAN ANUAL

“En el Plan Anual definimos **cuáles** son los problemas y **cómo** los vamos a abordar”

5. Definición de los indicadores para evaluar los resultados del Plan Anual y sus Metas

Los indicadores de desempeño que se utilizarán para verificar el grado de cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan Anual de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Trabajo, son los que se señalan a continuación:

Meta 1 : Tasa de accidentabilidad de **un 4%**

Indicador: Eficacia

$$\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Nº de Funcionrios Promedio anual}} * 100 * 100$$

Meta 2: Tres inspecciones de seguridad realizadas a Direcciones regionales

Indicadores: Eficacia

$$\frac{\text{Nº de inspecciones realizadas}}{\text{Nº de inspecciones programadas}} * 100$$

Meta 3: Investigaciones de accidentes ocurridos durante el año

Indicadores: Calidad

$$\frac{\text{Nº de accidentes investigados}}{\text{Nº de accidentes ocurridos.}} * 100$$

-

FORMATO PLAN ANUAL

*“En el Plan Anual definimos **cuáles** son los problemas y **cómo** los vamos a abordar”*

6. Definición de metodología para detectar el grado de satisfacción de los funcionarios

El Comité Paritario, ha determinado como metodología pertinente medir la satisfacción de los usuarios, a través de la realización de una encuesta donde quede reflejado aspectos propios del Plan elaborado para el año 2007, tales como: el conocimiento del Plan del Comité Paritario, participación en simulacros, uso de alarma de siniestro o catástrofe natural, entre otras temáticas. Lo anterior, por el impacto que arrojarían sus resultados, aplicada sólo en el nivel central, por la alta concentración de funcionarios/as.

7. Mecanismos de difusión interna para informar a los funcionarios sobre las acciones de Prevención de Riesgos y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.

Los principales mecanismos de difusión interna que se esperan utilizar para informar a los/as funcionarios/as de las iniciativas a implementar, y la explicitación de los contenidos de dicha información, serán los siguientes:

Vía electrónica (e-mail) se emitirán 10 “Boletines Digitales” que señalarán en forma periódica los avances e información competente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Servicio. Para los/as funcionarios/as que no tengan acceso vía mail se publicará el Boletín en el Diario Mural. La emisión del Boletín se realizará dentro de los primeros 05 días hábiles de cada mes.