



Universidad de las Américas

Facultad de Ingeniería y Negocios

**GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA, VISUAL Y
AUDITIVA EN LA EMPRESA LATAM CARGO CON
DEPENDENCIAS EN AEROPUERTO ARTURO MERINO
BENÍTEZ.**

Cristian Orlando Cid Collao

2018



Universidad de las Américas

Facultad de Ingeniería y Negocios

**GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA, VISUAL Y
AUDITIVA EN LA EMPRESA LATAM CARGO CON
DEPENDENCIAS EN AEROPUERTO ARTURO MERINO
BENÍTEZ.**

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos para obtener el título de
“Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente”

Profesor Guía: Arturo Cares Soulis

Cristian Orlando Cid Collao
Diciembre de 2018
SANTIAGO

AGRADECIMIENTO

- A mi profesor guía Don Arturo Cares, por su tiempo, disposición para guiar y orientar mi trabajo de tesis.
- A mi señora e hijos, quienes han tenido la paciencia y compromiso durante estos 4 años de estudio para entender el sacrificio que ha sido el poder terminar una carrera profesional después de muchos años de no haber estudiado.
- A mis padres y hermanos, por entender que el tiempo dedicado a los estudios, no me ha permitido estar completamente con ellos en los momentos difíciles que estamos pasando como familia.
- A todo el equipo de profesores que me han apoyado y alentado para terminar la carrera durante estos años.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho amor y cariño a mi Señora Karen Gomez Vega, mis Hijos Joaquín y Vicente Cid, quienes han sido un pilar fundamental en estos años de estudio, comprendiendo el poco tiempo que les podía dedicar a la familia, por estar enfocado en mis estudios, donde siempre hubieron altos y bajos, pero como familia pudimos salir adelante.

También quiero agradecer a mis padres Azucena Collao y Fernando Cid, quienes durante los años me han enseñado valores y ser una persona humilde, pese a las dificultades que hemos pasado como familia, donde siempre me han alentado a conseguir lo que uno como persona se propone.

Por último y sin ser menos, agradezco a Dios al darme la familia que tengo actualmente, ya que sin ser muy creyente, siempre ha estado conmigo en los momentos buenos y malos de mi vida.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es proporcionar una guía para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que puede ser implementada por la compañía LATAM Cargo en cualquier momento en que deban contratar a una persona que tenga una discapacidad física, visual o auditiva.

A través de esta guía, se realizará una clasificación de los requisitos (exigencias) más importantes encontrados en los puestos de trabajo actuales. Requisitos (exigencias) que, debido a las características del puesto, es necesario que una persona en situación de discapacidad pueda cumplirlos de manera autónoma o con la implementación de medidas de apoyo para llevar a cabo el trabajo, además de entregar una tabla de cumplimiento con el nivel de requisito (exigencias) encontrado, para luego evaluar el riesgo al que está expuesto el trabajador en situación de discapacidad, de acuerdo con el puesto de trabajo que debe desempeñar.

Finalmente, se realiza un análisis de accesibilidad en la empresa, establecido por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción (OGUC), que determinará qué mejoras se deben realizar y el costo que se debe invertir para la inclusión de personas en una situación de discapacidad.

SUMMARY

The objective of this research is to provide a guide for the labor inclusion of people in a situation of disability, which may be implemented by the LATAM Cargo company at any time they need to hire a person who has a physical, visual or auditory disability.

Through this guide, a classification of the most important requirements (exigency) found in the current work positions will be made. Requirements (exigency) that due to the characteristics of the position it is necessary that a person in a situation of disability can fulfill them autonomously or with the implementation of support measures to carry out the work, in addition to delivering a table of compliance with the level of requirement found, for later evaluate the risk to which the worker in a situation of disability is exposed, according to the job position that he must perform.

Finally, an analysis of accessibility is currently carried out in the company, based on the General Urban Planning and Construction Ordinance (OGUC), which will determine which improvements should be made and the cost that should be invested for the inclusion of people in a situation of disability.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....
1. MARCO METODOLÓGICO.....	1
1.1 Justificación Relevancia.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.3 Propósitos.....	2
1.4 Objetivos.....	2
1.4.1 Objetivo General.....	2
1.4.2 Objetivos Específicos.....	2
1.5 Enfoque.....	3
1.6 Muestra.....	3
1.7 Técnicas e instrumentos.....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Historia de la inclusión en Chile.....	5
2.2 Diferencia entre integración e inclusión laboral.....	7
2.3 Tipos de discapacidades.....	9
2.3.1 Discapacidad física.....	9
2.3.2 Discapacidad intelectual.....	10
2.3.3 Discapacidad visual.....	11
2.3.4 Discapacidad auditiva.....	11
2.4 Solicitud de carnet de discapacidad.....	12
2.5 La Discapacidad en Chile.....	14
2.6 Accesibilidad a la discapacidad en el mundo laboral.....	17
3. MARCO CONCEPTUAL.....	19
3.1 Enfermedad profesional.....	19
3.2 Accesibilidad Universal.....	19
3.3 Salud.....	19
3.4 Discriminación.....	19
3.5 Senadis.....	20
3.6 Inclusión laboral.....	20
3.7 Contrato de trabajo.....	20
3.8 Discapacidad.....	20
3.9 Persona con discapacidad.....	21
4. MARCO REGULATORIO.....	21

5.	METODOLOGIA DE INVESTIGACION	25
6.	DESCRIPCION DE LA EMPRESA	26
6.1	Historia de LATAM Cargo	26
6.2	Descripción de bodegas LATAM Cargo Chile	27
6.3	Proceso de Selección.....	28
7.	DESARROLLO DEL TEMA	29
7.1	Descripción de la discapacidad y el mundo laboral	29
7.2	Descripción de Accesibilidad Física a las bodegas y oficinas de la empresa.....	32
7.3	Análisis del puesto de trabajo (APT)	35
7.3.1	Descripción de cargos	36
7.3.1.1	Administrativo	36
7.3.2.1	Secretaria/o.....	40
7.3.3.1	Ejecutivo Atención Clientes.....	43
7.3.4.1	Analista Técnico Capacity	46
7.3.5.1	Ejecutivo Comercial.....	49
7.3.6.1	Asistente Mensajero.....	53
7.3.7.1	Despachador Carga	56
7.3.8.1	Internador	60
7.3.9.1	Operario	63
8	ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS	67
8.1	Descripcion de personas en situacion de discapacidad	69
8.2	Clasificación del nivel de exigencia de los puestos de trabajo.....	73
8.3	Nivel de exigencias de la actividad	74
8.4	Descripción del nivel de cumplimiento de las exigencias.....	85
8.5	Pasos para la elaboración MIPER para persona en situación de Discapacidad.....	88
8.6	Especificación de las Medidas de Control de riesgos a implementar	105
8.7	Propuesta de mejoras de Accesibilidad a las instalaciones de la compañía	107
8.8	Evaluación de costos de las medidas de control y accesibilidad a implementar	113
9	CONCLUSIÓN	118
10	BIBLIOGRAFIA	120
11	ANEXOS	122

INTRODUCCIÓN

Toda persona que haya sufrido un accidente u/o enfermedad profesional producto del trabajo que realiza será cubierta por la Ley N° 16.744 de 1968, la cual regula los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en donde se establece la obligatoriedad de rehabilitar y reeducar a los trabajadores accidentados y enfermos profesionales, quienes deben tener la oportunidad de ser reinsertados en el mundo laboral cada vez que sean rehabilitados producto de una accidente u/o enfermedad profesional.

Muchas de las personas que se encuentran en situación de discapacidad y que no están cubiertas por la Ley N° 16.744, sufren un sin número de obstáculos para poder llegar a insertarse nuevamente a la sociedad y al mundo laboral, tales como, que trabajo desempeñar de acuerdo a su discapacidad, adecuación del entorno laboral, accesibilidad, igualdad entre trabajadores, etc. Este motivo lleva a enfrentar desafíos día a día, en donde las personas en situación de discapacidad se ven afectadas por la exclusión que sufren por la sociedad y al mismo tiempo el no poder integrarse al mundo laboral, donde no pueden obtener un empleo o ejercer una actividad económica que les genere ingresos para vivir dignamente.

Producto de necesitar rehabilitar e integrar a las personas con discapacidad al mundo laboral, es que en el año 1994 se dicta la Ley N° 19.284 la cual tenía la factibilidad de establecer normas sobre la integración social de las personas con discapacidad, con la finalidad de que las empresas pudieran contratar personas con discapacidad, siempre y cuando se realizaran las modificaciones a los puestos de trabajo dentro de su organización, sin mantener una obligación de cuantas personas en situación de discapacidad debería contratar, pero no es hasta el año 2017 que se establece la nueva Ley N° 21.015 del Ministerio de Desarrollo Social, la cual incentiva la inclusión de personas discapacitadas al mundo laboral en toda organización con 100 o más trabajadores, en donde debe incluir el 1% de personas discapacitadas, ya que es necesario brindar oportunidades para que las personas con discapacidad puedan mostrar sus potenciales y capacidades.

Al realizar la inclusión laboral de personas con discapacidad es necesario que la organización asegure que todo trabajador disfrute de igualdad de acceso al empleo, en donde deberá trabajar en las barreras que le pueden colocar desventajas a la hora de realizar el trabajo.

La importancia de crear una guía para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la empresa LATAM Cargo, radica en describir cuales son los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con alguna discapacidad física, visual o auditiva mediante una Matriz, para posteriormente identificar los riesgos y las medidas de control que se deben establecer en el lugar de trabajo, desde la accesibilidad de la persona a la empresa, hasta como debe realizar el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, sin llegar a sufrir discriminación.

1. MARCO METODOLÓGICO

1.1 Justificación Relevancia

Debido a la normativa actual, Ley N° 21.015/2017 la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en donde todas las empresas del país que mantengan más de 100 trabajadores deberán contratar al menos el 1% de personas con alguna discapacidad de origen visual, auditiva, física, intelectual, etc. Situación que en la actualidad no se está generando en la compañía aérea LATAM CARGO la cual realiza el transporte de carga a las distintas regiones del país.

1.2 Planteamiento del Problema.

La empresa LATAM CARGO realiza el transporte de carga por aire a las distintas regiones del país, contando con una dotación de más de 400 trabajadores que desempeñan funciones en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, los cuales están distribuidos en personal ejecutivo, administrativo, operarios y despachadores.

Las instalaciones de LATAM CARGO cuentan con una bodega de aproximadamente 2500 m², la cual está distribuida en 2 pisos con oficinas, salas de recepción de mercancía, sala de despacho de mercancía, baños, casinos, salas de reuniones y bodega de almacenaje, la cual no se encuentra capacitada para aceptar trabajadores con discapacidad física o de movilidad reducida.

Es necesario que la organización pueda cumplir con la nueva Ley N° 21.015 de inclusión laboral y para ello debe diseñar mejoras en el lugar de trabajo para que personal en situación de discapacidad se sienta en las mismas condiciones de trabajo que una persona no discapacitada, en donde se deberá realizar evaluación de los riesgos a los que puede estar expuesto una persona discapacitada, crear estrategias orientadas a la disminución y/o eliminación de los factores de riesgos, implementando medidas correctivas, que vayan en

beneficio de todo trabajador que desempeñe funciones en la organización, en donde debe mantener un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad (constitución de la organización mundial de la salud)¹.

1.3 Propósitos

El propósito de este trabajo de título es poder entregar recomendaciones a la empresa sobre la inclusión laboral a la hora de contratar personas con discapacidad, quienes deberán sentirse en las mismas condiciones laborales que el trabajador que realiza el transporte de carga en la compañía.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- ✓ Elaborar una guía para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad física, visual y auditiva en la empresa LATAM Cargo con dependencias en aeropuerto Arturo Merino Benítez.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar la situación actual de la empresa en materia de higiene y seguridad para la inclusión laboral.
- ✓ Realizar análisis del riesgo del puesto de trabajo que puede llegar a ocupar un trabajador con discapacidad.
- ✓ Descripción de mejoras a realizar en el puesto de trabajo para personas con discapacidad.
- ✓ Realizar costo de las mejoras a implementar para la inclusión laboral.

¹ Ver: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

1.5 Enfoque

La investigación que se llevara a cabo para el presente proyecto de tesis, será de carácter exploratorio – descriptivo, ya que la finalidad es determinar que dentro de la compañía pueden trabajar personas en situación de discapacidad, al realizar mejoras en las condiciones del lugar trabajo.

Además la investigación tendrá un enfoque Cualitativo, ya que se analizaran los factores que podrían facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, estos serán analizados desde una perspectiva objetiva del lugar de trabajo, para llegar a identificar los posibles procesos en que puede intervenir un trabajador con discapacidad y así poder vincularlo a ciertos acontecimientos que definen la agenda de inclusión desde los distintos actores influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por último la investigación se llevara a cabo mediante un estudio de campo, en donde se recogerá la información necesaria para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y cuáles son sus complicaciones al momento de poder ejercer una actividad en alguna organización, para ello el análisis de investigación estará fundado por los requisitos solicitados por el organismo competente en abordar temas sobre la inclusión de personas con discapacidad, el cual es el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS).

1.6 Muestra

Este proyecto será aplicado a la empresa LATAM CARGO con dependencias en aeropuerto Arturo Merino Benítez, la cual se desempeña en el transporte de carga vía aérea, con trabajadores que realizan función operativa y administrativa dentro de las mismas instalaciones.

El universo de estudio para esta investigación estará fundado en la probabilidad de que llegue a una empresa una persona mayor de 18 años en situación de discapacidad física, visual y auditiva, las cuales corresponden a los 3 tipos de discapacidad con mayor prevalencia en el país y que representan el 57% de personas mayores de 18 años en situación de discapacidad, según lo indicado en el segundo estudio nacional de discapacidad del año 2015.

1.7 *Técnicas e instrumentos*

Para la elaboración de esta investigación se utilizarán distintas técnicas para la recolección de datos tales como:

Observación: para identificar las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo, así como la descripción de las áreas inseguras que necesitan mejorar su diseño para personal con discapacidad.

MIPER: con la finalidad de identificar los puestos de trabajo que puede ocupar una persona con discapacidad y a que riesgos puede estar expuestos, en donde se deberán implementar medidas de control

Check List: para determinar cuáles son las condiciones de accesibilidad real que presenta el lugar de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 *Historia de la inclusión en Chile*

En el año 1978 comenzó en Chile una obra social con la finalidad de rehabilitar a niños con discapacidad física, perteneciente al Instituto de Rehabilitación Infantil, de la Sociedad Pro Ayuda al Niño Lisiado, la cual hoy en día se conoce como Teletón. De esta forma, desde el año 1978 a la fecha, se han levantado 14 Institutos de rehabilitación a lo largo de Chile. Luego de Santiago (1979), Antofagasta, Concepción (1981) y Valparaíso (1982), los siguientes institutos inaugurados fueron: Arica (1989); Puerto Montt (1991); Iquique (1996); Temuco (2001); Coquimbo (2003); Talca (2006); Atacama (2011), Calama (2013), Coyhaique (2013) y Valdivia (2016)².

Con la finalidad de fomentar la rehabilitación de personas discapacitadas y la integración laboral, es que en el año 1994 se promulga la Ley N° 19.284 la cual tiene la finalidad de establecer las normas para la plena integración social de personas con discapacidad, mediante esta Ley fue creado el Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, encargado de velar por la integración de todas las personas que se encuentren con algún grado de discapacidad,³ este fondo tenía carácter de persona jurídica de derecho público, con la capacidad de adquirir, ejercer y contraer obligaciones, al administrar los recursos que le asignaba el Estado, con la finalidad de financiar programas orientados a la rehabilitación e integración social de las personas con discapacidad.

El FONADIS en el año 2004, realiza el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC, y el Instituto Nacional de Estadísticas, INE, lo cual generó un avance en el estudio del tema al determinar la cantidad de personas con discapacidad existentes en el país. Además de que ya en el año 2003, Anatel incorporó la Lengua de Señas en noticiarios de la televisión abierta⁴

² www.teleton.cl/teleton/quienes-somos/historia

³ Ley 19284/1994

⁴ <http://www.integradoschile.cl/2015/03/09/contexto-historico-de-la-discapacidad-en-chile>

En el año 2008 se declara uno de los compromisos más importantes de Chile al suscribir y luego ratificar la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo⁵, la cual impuso el desafío de adecuar progresivamente nuestra legislación interna y nuestra institucionalidad pública a los estándares definidos en dicha Convención. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente⁶.

El motivo de la ratificación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se refleja en que en el año 2010 se crea el Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, establecido en la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, la cual deroga la Ley N° 19.284 reemplazando el Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS. Esta nueva legislación tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, estableciendo cinco principios fundamentales: Vida Independiente, Accesibilidad Universal, Diseño Universal, Intersectorialidad, Participación y Diálogo Social (servicio nacional de discapacidad, cuenta pública 2016).

En junio del año 2016 se firmó el proyecto que crea un Sistema de Inclusión Laboral, el cual establece medidas de acción positiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad o personas que cuenten con pensión de invalidez, para incluir el 1% de trabajadores en el sector público y privado⁷.

Por último, para que toda persona discapacitada pudiera trabajar sin ser discriminado y manteniéndolo como una obligación de la empresa, es que el año 2017, se dictó la nueva Ley

⁵ Convención y su Protocolo fueron promulgados como ley de la República de Chile el 25 de agosto de 2008, entrando en vigor el 28 de ese mismo mes.

⁶ Decreto 201/2008 art 1

⁷ Cuentapublica.senadis.cl/Cuenta%20Publica%202016%20SENADIS%20PDF.pdf

N° 21.015, la cual incentiva la inclusión de personas discapacitadas al mundo laboral. Esta Ley tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público, como en el privado.

Entre los principales temas que aborda⁸:

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.

2.2 *Diferencia entre integración e inclusión laboral*

Es importante entender cuál es la diferencia entre integración e inclusión, ya que con el transcurso de los años se han dictado leyes sobre la integración e inclusión de personas discapacitadas, en el ámbito social o laboral, en donde se encuentra la Ley N° 19.284/1994, la cual tenía la finalidad de establecer las normas para la plena integración social de personas con discapacidad, la cual cambia al ser derogada por la Ley N° 20.422/2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y además la nueva Ley N° 21.015/2017, incentiva la inclusión de personas discapacitadas al mundo laboral. Es por ello de suma importancia distinguir el cambio que sufrió la Ley en referencia de integrar a incluir personas en situación de discapacidad al mundo laboral.

⁸ www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

La Integración social de personas con discapacidad se produce en el momento en que la empresa da una oportunidad laboral a la persona discapacitada, que busca una oportunidad de empleo, esto quiere decir que toda persona que dentro de una sociedad que se ha sentido excluida se hace parte de ella y para ello se realizan cambios dentro de la organización, enfocados directamente en las personas con discapacidad, aunque se trata de transformaciones superficiales, pues son de forma y no de contenido, para insertar al sistema a las personas que se consideran aptas para desarrollar un trabajo. Se piensa que las personas de un grupo con determinada discapacidad son iguales, no respetándose su individualidad y disfrazando sus limitaciones para aumentar las posibilidades de inserción (Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad, Santiago, 2015).

La inclusión laboral se produce cuando una persona en situación de discapacidad participa de manera normalizada en la actividad de la empresa aportando su talento. Por esta razón la inclusión laboral es parte de la inclusión social que se sustenta en la igualdad, equiparación de oportunidades y la participación social de personas que se incorporan a un trabajo y participan de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Por consiguiente, es que la Ley N° 19.284, solo velaba por el cumplimiento de los derechos constitucionales y la integración de las personas a la sociedad, en cambio la Ley N° 20.422 y Ley 21.015, incluye el asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y a eliminar cualquier forma de discriminación.

Diferencias:

Integración



Inclusión



- | | |
|--|---|
| * Centrada en las personas con discapacidad | * Centrada en el total de la población. |
| * Centrada en el diagnóstico de la persona | * Centrada en la resolución de problemas. |
| * Basada en principios de igualdad y competencia | * Basada en principios de equidad y cooperación |
| * La inserción es parcial y condicionada | * La inserción es total e incondicional |
| * Exige transformaciones superficiales | * Exige rupturas en los sistemas |
| * Tiende a disfrazar las limitaciones | * No disfraza las limitaciones |

2.3 *Tipos de discapacidades*

Toda persona con algún tipo de discapacidad suelen llegar a necesitar apoyo según la condición o grado de discapacidad que sufra, es por ello que la Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica discapacidad como un término genérico que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación⁹. Lo que lleva a que el ser humano sufra restricciones o ausencias de la capacidad para realizar una actividad o trabajo, dentro de los márgenes considerados normales.

La discapacidad mantiene muchas variables y muchas posible causas de origen, por esta razón es que su clasificación se ha dividido en las siguientes categorías:

2.3.1 Discapacidad física: es conocida también como movilidad reducida o limitada, lo que conlleva a una dificultad para realizar movimientos que afectan el desplazamiento, al equilibrio, a la manipulación de objetos e incluso al habla y la respiración.

Puede estar relacionada con daños en huesos, articulaciones y músculos, que por lo general son causados por enfermedades en la infancia o por accidentes que perjudican la médula espinal y que impiden la comunicación de las extremidades con el cerebro.

⁹ <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

La discapacidad motriz también puede estar relacionada con el funcionamiento de la corteza motora cerebral, encargada de procesar sensaciones y de controlar los movimientos de algunas partes del cuerpo. En este último caso se encuentran la parálisis cerebral, los traumatismos craneoencefálicos o los tumores en el cerebro.

La necesidad de apoyos empieza por identificar las barreras del entorno, es decir, detectar las condiciones de accesibilidad de los espacios (por ejemplo, rampas, ascensores y otros servicios que faciliten la movilidad), así como adaptar productos de apoyo (silla de ruedas, carro o moto, bastón), y en caso necesario, utilizar herramientas para la comunicación alternativa, como pictogramas.

La investigación científica en salud, ha demostrado que hay que tratar la discapacidad como una situación multidimensional y no sólo como la pérdida de la condición física de una persona, en donde se debe permitir un mayor acceso a los servicios sociales, así como una mejora significativa en la calidad de vida.

2.3.2 Discapacidad intelectual: es la forma correcta de identificar a una persona que sufre limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en el adaptativo que se expresa en la dificultad para desarrollar habilidades conceptuales, sociales y de adaptación al entorno. Estas limitaciones coexisten con muchas otras capacidades, las cuales pueden desarrollarse a través de una buena intervención.

Los factores que causan la discapacidad intelectual son múltiples desde cuestiones relativas al desarrollo cromosómico, como en el caso del Síndrome de Down, hasta infecciones, desnutrición severa, traumatismos o dificultades en el metabolismo, entre otros.

El uso incorrecto que se utiliza a diario y sin tener conocimiento, es llamar a las personas con este tipo de discapacidad, retrasado mental, mongólico, retardado etc. Situación que ha llevado a muchas personas sentirse excluidas y dolidas por la forma de referirse hacia ellas.

2.3.3 Discapacidad visual: este tipo de discapacidad se clasifica en ceguera y discapacidad visual parcial. Si se habla de ceguera, significa la ausencia de visión en absoluto (la persona no ve nada) o como máximo, puede percibir la luz solo ligeramente. En cambio, cuando la persona es capaz de distinguir la forma de los objetos, aunque con dificultad, nos referimos a una debilidad o discapacidad visual que puede ser moderada o severa.

Así, una persona con discapacidad visual puede no ver nada en absoluto, captar la luz ligeramente y distinguir o no la forma de los objetos. En el caso de la ceguera, las causas más comunes son cataratas, errores de refracción no corregidos y glaucoma, por lo que las personas en mayor riesgo son las que tienen más de 50 años.

En el caso de la discapacidad visual moderada y severa las causas principales son errores de refracción no corregidos, cataratas y retinopatía diabética. No obstante, con apoyos especiales como el uso de gafas, cirugía ocular, un bastón adecuado o el aprendizaje del sistema Braille, las personas con discapacidad visual pueden realizar las tareas de la vida diaria y, en algunos casos, mejorar la visión o frenar el deterioro.

2.3.4 Discapacidad auditiva: es toda persona que tiene dificultad para recibir estímulos auditivos. Esta discapacidad puede manifestarse como una pérdida profunda de la audición (a lo que llamaríamos sordera), pero también puede ser una pérdida parcial lo (que se conoce como hipoacusia) o completa (sordera total o cofosis).

Así mismo puede presentarse de manera unilateral (en un solo oído) o de bilateral (en ambos). Se diagnostica a través de una audiometría, una prueba que mide la agudeza auditiva según distintas frecuencias sonoras.

Las causas de la discapacidad auditiva son múltiples, pueden originarse antes de la adquisición del lenguaje, o después, a causa de enfermedades, edad avanzada, infecciones o traumas acústicos, entre otras.

Tanto las personas con hipoacusia como las que tienen sordera pueden ser funcionales en la vida diaria si se satisfacen sus necesidades de apoyos individuales. Por ejemplo, se utilizan desde prótesis auditivas e implantes cocleares, hasta lenguaje de señas y apoyos visuales que faciliten la comunicación.

2.4 *Solicitud de carnet de discapacidad*

Toda persona que esté en situación de discapacidad deberá contar con el carnet de discapacidad otorgado por la COMPIN, ya que estas ejecutan dicha tarea sobre la base del diagnóstico y calificación del tipo y grado de la discapacidad, realizada por las entidades públicas o privadas que han sido reconocidas para estos efectos por el Ministerio de Salud o por la propia COMPIN, en cuyo territorio se encuentre el domicilio del interesado.

La evaluación que se realiza para diagnosticar y calificar el tipo y grado de discapacidad es por medio de un cuestionario, el cual formula preguntas sobre la discapacidad que mantiene la persona, siendo esta física, sensorial (visual o auditiva) e intelectual, en donde la calificación dependerá de la autovalencia (quien puede valerse por sí mismo) que mantiene la persona en su vida diaria, como si puede ir al baño, lavarse solo, comer, si usa prótesis y otros. Esta autovalencia que puede mantener una persona en situación de discapacidad, puede ser perjudicial a la hora de catalogar el grado de discapacidad que mantiene, ya que otra persona con la misma discapacidad y no sea autovalente puede ser calificado con un grado mayor de discapacidad que la persona autovalente, por ejemplo “ si una persona con discapacidad física, en la cual le falten las dos piernas y se encuentre en condiciones de realizarse su higiene personal solo, mantener un entusiasmo de vivir, querer trabajar, trasladarse con prótesis y otras, pueden ser calificados entre 50% y un 60% de discapacidad, contrario es que una persona que mantiene la misma discapacidad física, se encuentre desanimado, que necesite apoyo de un tercero, se sienta una persona inútil y que no puede trabajar, pueden llegar a ser calificado con una discapacidad de entre un 60% y 70%” según datos entregado por la COMPIN de Santiago.

Teniendo claridad de cómo se solicita y califica la discapacidad en Chile, se debe indicar que estas solo son identificadas según su causa principal, si es leve, moderada o severa, como lo indica la DSM5¹⁰ del año 2013, la cual clasifica los principales trastornos que puede padecer una persona, como el trastorno del neurodesarrollo¹¹, el cual está formado por varios grupos, en donde el primer grupo es el de las discapacidades intelectuales, la cual se clasifica según su grado, leve, moderada o severa, no identificando que tipo de discapacidad intelectual mantiene la persona, ya que su carnet solo aparecerá como causa principal, que es un discapacidad intelectual, según su grado de discapacidad, sea esta leve, moderada o severa, así como pasa con la discapacidad física, auditiva y visual.



Foto de credencial de discapacidad

¹⁰ DSM5 Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría.

¹¹ Los trastornos del neurodesarrollo incluyen las discapacidades intelectuales, los trastornos de comunicación, , déficit de atención y otros trastornos.

2.5 *La Discapacidad en Chile*

En el año 2004 se realiza en el país el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, el cual arrojó que existían 15.998.873 de personas en Chile, el que fue en aumento en comparación con el censo del año 2002 que arrojó 15.116.435 de personas, en donde el estudio determinó en base a la cantidad de habitantes considerados, que más de 2.068.072 de Personas tienen algún tipo de Discapacidad, es decir, el 12,60 % de la población total, de los cuales 861.298 personas discapacitadas están realizando trabajo remunerado y presentan algún tipo de discapacidad leve, moderada o severa, que equivale al 41,6% de personas con discapacidad, todo llevado a que el 50% de personas en situación de discapacidad está concentrada en la VIII región y Región Metropolitana, determinando que 1 de cada 8 personas presentan alguna condición de discapacidad¹².

Con la necesidad de avanzar en la inclusión de personas en situación de discapacidad, es que en el año 2015 se realizó el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, el cual arrojó que en el país se encontraban 16.991.337 de personas sobre los 2 años, de las cuales 2.836.818 correspondían a personas en situación de discapacidad sobre los 2 años de edad, que equivale al 16,73% de la población, lo que refleja que la cantidad de personas discapacitadas aumentó en un 27% en comparación con el estudio realizado el año 2004.

El estudio determinó que en el país se encontraban alrededor de 13.028.152 de personas mayores de 18 años en situación de trabajar, de las cuales 2.606.914 corresponde a personas en situación de discapacidad mayores de 18 años, de este cálculo se origina que el 59% de las personas mantienen alguna discapacidad leve a moderada.

¹² www.senadis.gob.cl/pag/136/1196/resultados_endisc_i

En el año 2015 se reflejó que 787.956 personas en situación de discapacidad leve a moderada estaban realizando trabajo remunerado, lo que equivale a un 30% del total de personas discapacitadas mayores de 18 años, manteniendo como en el año 2004 la prevaenciendo de personas discapacitadas en la VIII región y Región Metropolitana, con mayor número de habitantes (libro resultados, segundo estudio nacional de la discapacidad, SENADIS, 2015).

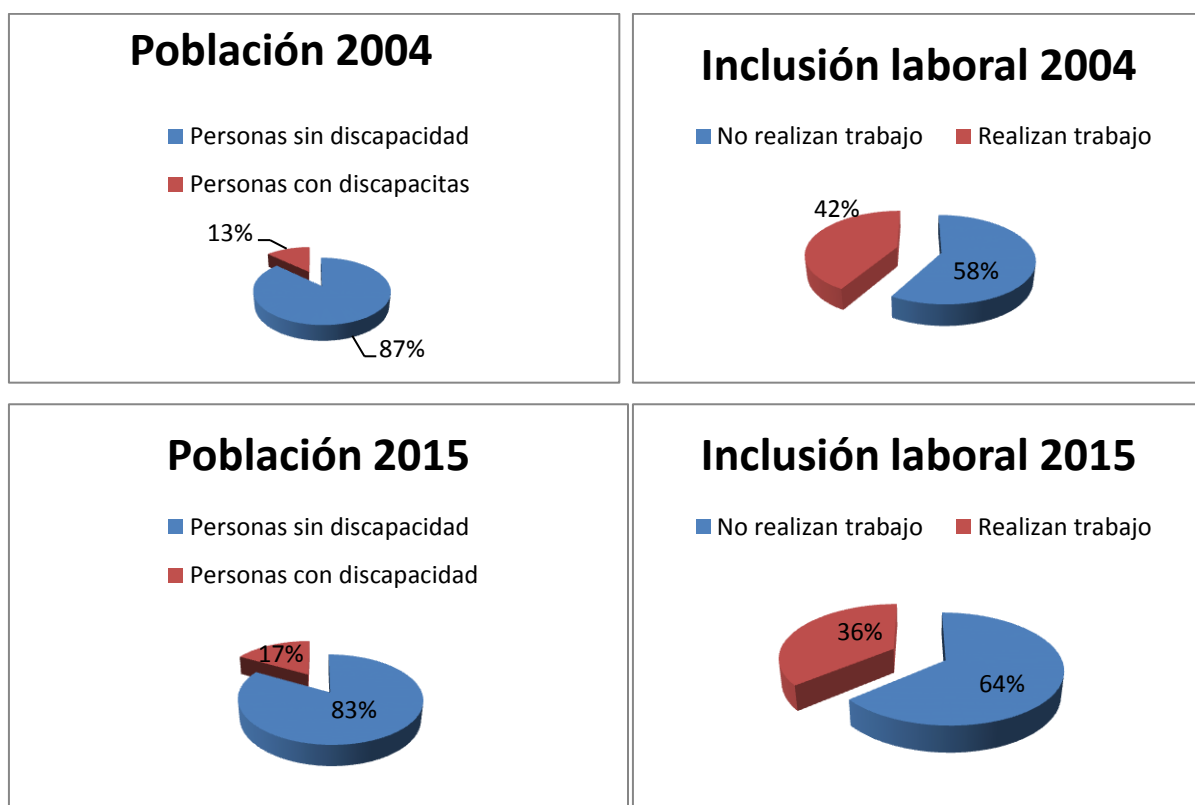


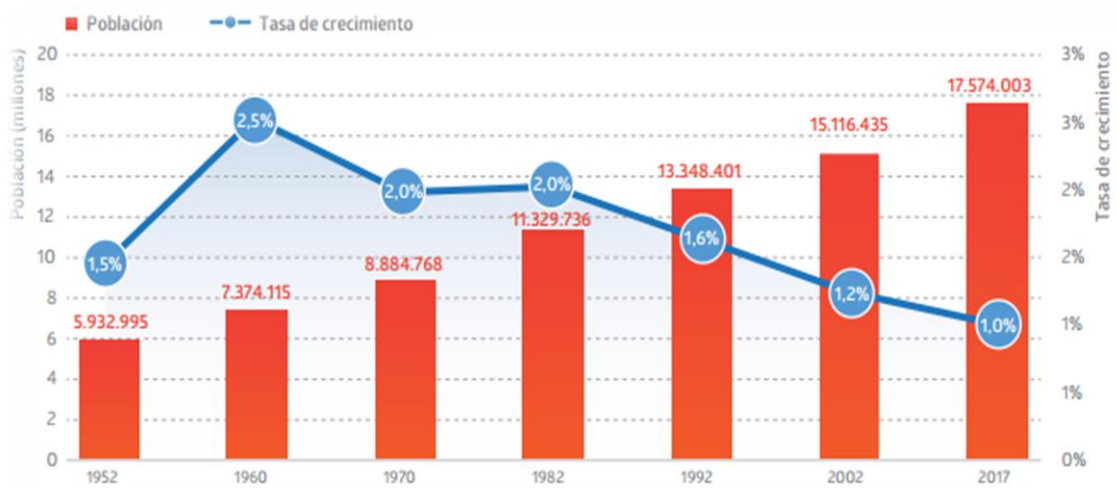
Gráfico1: elaboración propia con datos de segundo estudio de discapacidad

El estudio también arrojó que las personas con discapacidad física y/o movilidad reducida, son las que mantienen un mayor porcentaje de prevalencia con un 36,9%, versus las personas con mudez o dificultad del habla con un 3,7%, todo en relación a la cantidad de personas que se encuentran en el país en situación de discapacidad, en donde la probabilidad dado la fuerza laboral en Chile es que llegue a una empresa una persona con discapacidad física y/o movilidad reducida, ya que es la de mayor porcentaje.

Discapacidades	N° personas	%
Dificultad física y/o de movilidad	961,951	36,9%
Ceguera o dificultad para ver aun usando lentes	310,223	11,9%
Sordera o dificultad para oír aún usando audifono	213,767	8,2%
Dificultad mental o intelectual	140,773	5,4%
Dificultad psiquiátrica	106,883	4,1%
Mudez o dificultad del habla	96,456	3,7%
Otras discapacidades	776,860	29.80%
Total personas discapacitadas	2,606,913	100.00%

Datos de segundo estudio nacional de discapacidad, elaboración propia

La discapacidad en Chile ha estado en aumento con el transcurso de los años, ya que la población ha mantenido un crecimiento casi 3 veces más que la cantidad de personas que vivían en el país en el siglo XX, según el censo realizado en el año 2017 el cual registro que en Chile existen alrededor de 17.574.003 millones de personas¹³.

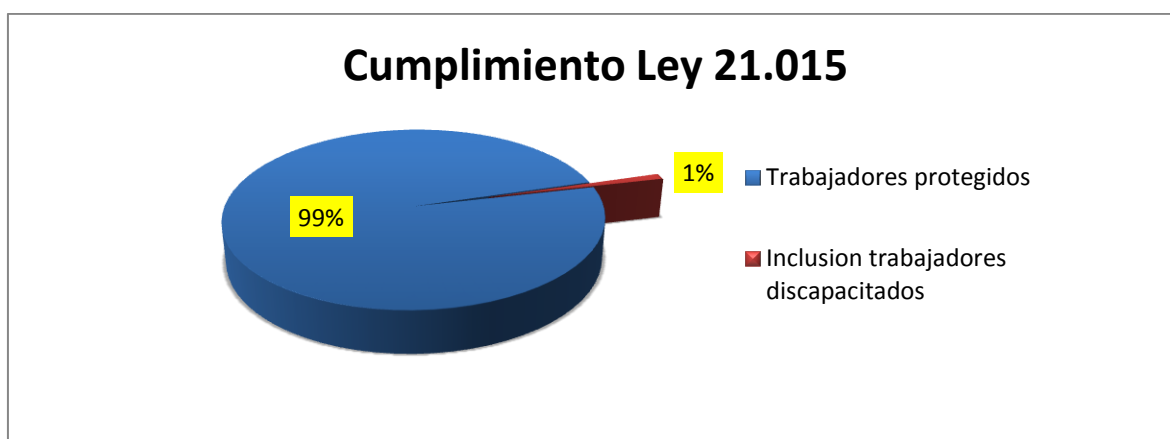


Evolución de la población y tasa de crecimiento Censos 1952-2017

¹³ <http://www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales>

En Chile gran parte de la población realiza trabajos dependientes remunerados, los cuales están cubiertos por medio de las instituciones de previsión chilenas, como son la Mutual de Seguridad, la Asociación Chilena de Seguridad y el Instituto de Seguridad del Trabajo, quienes mantienen la obligación de entregar las prestaciones de la Ley 16.744. Estas instituciones son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) quien es el organismo encargado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias.

Anualmente la SUSESO entrega una estadística de todos los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744, la cual registra hasta el primer semestre del año 2018 un total de 6.036.121 trabajadores protegidos por los organismos administradores de la Ley¹⁴, en donde un total de 60.361 personas en situación de discapacidad podrían ser incluidas laboralmente en las empresas, cumpliendo con el 1% mínimo de inclusión laboral de la Ley N° 21.015.



Datos de la SUSESO, elaboración propia

2.6 *Accesibilidad a la discapacidad en el mundo laboral*

Según la legislación actual chilena, se refiere a que el Estado, a través de los organismos competentes, impulsará y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la eliminación de barreras arquitectónicas y promover la accesibilidad universal¹⁵.

¹⁴ <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyname-538.html>

¹⁵ Ley N° 20.422 Título IV. Medidas para la Igualdad de Oportunidades *Párrafo 1° Medidas de Accesibilidad art. 23.*

Las personas que mantienen algún tipo de discapacidad (física, intelectual o sensorial) son las que con mayor frecuencia sufren problemas por la accesibilidad a lugares de entretenimiento o laborales, ya que muchas personas no pueden desplazarse o realizar una labor en el entorno físico de manera adecuada producto de su discapacidad, llegando a afectar su integración social y la posibilidad de valerse por sí mismas.

En todo lugar de trabajo o vivienda que sea ocupado por alguna persona en situación de discapacidad deberá estar regulado según la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones la cual contendrá las exigencias de accesibilidad que deban cumplir las viviendas destinadas a personas con discapacidad. Estas deberán contemplar adaptaciones tales como rampas de acceso, puertas más amplias, ascensores de escalas, señalizaciones especiales, salidas de emergencia y todo otro requisito necesario para la seguridad, correcto desplazamiento y calidad de vida de la persona con discapacidad¹⁶.

La accesibilidad es conocida como el conjunto de características que debe disponer un entorno urbano, edificación, producto, servicio o medio de comunicación para ser utilizado en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas, incluso por aquellas con capacidades motrices o sensoriales diferentes. Una buena accesibilidad es aquella que pasa desapercibida a los usuarios. Esta “accesibilidad desapercibida” implica algo más que ofrecer una alternativa al peldaño de acceso: busca un diseño equivalente para todos, cómodo, estético y seguro (manual de accesibilidad universal, Santiago, 2010).

Dentro de todo lugar de trabajo se deben implementar todas las medidas necesarias para la Accesibilidad de personas con discapacidad, las que deben ser realizadas en todo los espacios físicos en que desempeña funciones el trabajador.

Algunas recomendaciones de accesibilidad pueden llegar a ser:

- Adaptaciones de accesibilidad para todas las personas, desde el ingreso al lugar de trabajo hasta el espacio en que desarrollara su labor.

¹⁶ Artículo n° 29, Párrafo n°1, Ley n° 20.422, Medidas de Accesibilidad.

- Implementación de rampas de acceso en lugares que mantienen dificultad para el ingreso de personas con movilidad reducida.
- Adaptación de mobiliario para personas en silla de ruedas.
- Mayor ancho de puertas para el tránsito de sillas de ruedas.
- Adaptación de baños para personas en situación de discapacitados
- Adaptación del lugar de trabajo para personas con discapacidad visual.
- Estacionamientos para personas en situación de discapacitados

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 **Enfermedad profesional:** es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte¹⁷.

3.2 **Accesibilidad Universal:** es el conjunto de características que debe disponer un entorno urbano, edificación, producto, servicio o medio de comunicación para ser utilizado en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas, incluso por aquellas con capacidades motrices o sensoriales diferentes (manual de accesibilidad universal, Santiago, 2010).

3.3 **Salud:** Es un completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, pero se debe considerar que el estado de salud podría ser afectado siempre y cuando se generen fuentes de presión, como estresantes o desencadenantes del estrés en el trabajo y que afecten al trabajador (definición organización mundial de la salud).

3.4 **Discriminación:** es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La discriminación puede ser directa o indirecta¹⁸.

¹⁷ Ley 16.744/1968 ART N° 7

¹⁸ Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación

La discriminación es directa cuando en las normas, prácticas y políticas se excluyen o se da preferencia a ciertas personas, de manera explícita o implícita, por pertenecer a un colectivo específico. La discriminación indirecta hace referencia a situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características, por ejemplo, personas con determinada creencia religiosa¹⁹.

3.5 **Senadis:** es el Servicio Nacional de la Discapacidad, fue creado por mandato de la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, normativa publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010²⁰.

3.6 **Inclusión laboral:** ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

3.7 **Contrato de trabajo:** Es un acuerdo formal entre el trabajador(a) y el empleador(a) donde se estipulan, entre otros datos, la remuneración a percibir y el trabajo a realizar. Este debe ser firmado por ambas partes en 2 ejemplares en un plazo no mayor a 15 días corridos desde la incorporación del trabajador(a).

3.8 **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a las actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás²¹.

¹⁹ Guía práctica sobre la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo de la OIT, 2017

²⁰ www.senadis.gob.cl/pag/2/1144/introducción

²¹ Guía práctica sobre la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo de la OIT, 2017

3.9 **Persona con discapacidad:** aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Para considerar a una persona en estado de discapacidad, deberá contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad²².

4. MARCO REGULATORIO

Existe un marco regulatorio amplio vinculado al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, es por ello necesario conocer primeramente lo que refleja el Art. 184 del Decreto con fuerza de Ley N° 1, Código del Trabajo, del año 2002, el cual dicta que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”, como bien lo indica el reglamento será responsabilidad del empleador velar por la salud de los trabajadores, por este motivo la Ley N° 16.744 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Establece las Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en donde su Art. 1 deja por obligación mantener el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo (art. 5) y Enfermedades Profesionales (art. 7). Con la finalidad de proteger el bienestar y la salud de los trabajadores como lo estipula el código del trabajo Art 184, es que toda organización deberá cumplir con lo establecido por el Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud, del año 1999, el cual aprueba el Reglamento Sobre las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas que se deben mantener en los lugares de Trabajo, según lo establecido en su Art 1 y 3 del decreto.

²² Decreto N° 64 /2017 sobre la inclusión de personas discapacitadas al mundo laboral, Art 2

Con la finalidad de que las personas que mantengan algún grado de discapacidad pudieran volver al mundo laboral en las mismas condiciones que un trabajador sin situación de discapacidad, el cual está protegido por la Ley N° 16.744, es que en el año 2006 se realiza la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, el cual fue promulgado mediante Decreto N° 201 del Ministerio de Relaciones Exteriores, con fecha 25 de agosto del año 2008. Este decreto establece en su Art.1 que toda persona en situación de discapacidad mantendrá un goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales que les correspondan y de promover el respeto de su dignidad inherente cuando mantengan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones. Así mismo el decreto en los Art. 4, 9, 10, establece que los estados partes aseguran que las personas con discapacidad mantendrán todos los derechos humanos y libertades que necesita, es por ello que se deberá asegurar que en toda organización se mantengan las condiciones en la accesibilidad del entorno físico, transporte e información que es de uso público, con la finalidad de proteger la vida de todos los seres humanos adoptando todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

En febrero del año 2010 se establece la Ley N° 20.422 del Ministerio de Planificación, la cual Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, creando el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), modificando la Ley N°19.284 sobre la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad, motivo que se refleja en el Art. 1 en donde manifiesta que el objetivo de la Ley es asegurar que las personas con discapacidad sean incluidas dentro de la sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades que una persona sin discapacidad, también en su Art. 13 indica a quien le corresponde realizar la calificación de la discapacidad, en donde el organismo competente para esta calificación será responsabilidad de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). Además los Art. 23, 28, 29, 36, 39 etc, hacen alusión a distintas variables que en su conjunto debe cumplir los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social, para que logren

un desarrollo íntegro como ciudadano que forma parte de un estado, por lo cual mediante Decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2017 se Aprueba el Reglamento correspondiente al artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Mediante Decreto Supremo N° 50 que modifica la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, OGUC, la cual incorpora criterios técnicos de accesibilidad universal y permite el cumplimiento de la Ley N° 20.422, según su Art. 29 el cual dicta que “La Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones contendrá las exigencias de accesibilidad que deban cumplir las viviendas destinadas a personas con discapacidad. Estas deberán contemplar adaptaciones tales como rampas de acceso, puertas más amplias, ascensores de escalas, señalizaciones especiales, salidas de emergencia y todo otro requisito necesario para la seguridad, correcto desplazamiento y calidad de vida de la persona con discapacidad”. Gracias a esta ordenanza existen una serie de normas obligatorias para asegurar el acceso a inmuebles de las personas en situación de discapacidad y quienes tienen movilidad reducida transitoria.

En el año 2017 se crea la Ley N° 21.015 del Ministerio de Desarrollo Social del año 2017, la cual Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral y a su vez modifica la Ley N° 20.422 en los siguientes términos:

1. Reemplazase la denominación del párrafo 3° del título IV por la siguiente:
"De la inclusión laboral y de la capacitación".
2. Reemplazase, en el artículo 47, la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".
3. Modificase el título III del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:
Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422 y Decreto N° 47 del Ministerio de Salud del año 2012, el cual Aprueba el Reglamento para la Calificación y Certificación de la Discapacidad, que en su Art. 2 manifiesta que “una persona con discapacidad pueda acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidas en la Ley N° 20.422, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación”, lo que determina que una persona debe ser calificada según el grado de discapacidad que mantenga, según lo indicado en el Art. 10 de la respectiva Ley, en donde identifica que las personas sin discapacidad se encuentran en un rango de 0% a 4%, por no presentar limitaciones, luego están las Persona con discapacidad leve, con un 5% y 24% de limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud, también la sigue las Persona con discapacidad moderada con un 25% y 49% de restricciones, las Persona con discapacidad severa presenta entre 50% y 94% de restricciones y por último se encuentran las Persona con discapacidad profunda, que son aquellas que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud. Estos grados de discapacidad pueden ser comparados con el Decreto 109 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 1968, el cual aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dado que en su Art. 25 indica que la Compín y mutualidades deberán determinar el grado de incapacidad de una persona por motivo de un accidente del trabajo, según la tabla de porcentajes de este artículo, la cual determina los grados de miembros superiores, inferiores y sensoriales (visión y audición).

5. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

5.1 Diagrama proceso de investigación

Mediante diagrama de flujo se identifica la metodología a implementar en esta investigación de tesis, para conformar cada paso a desarrollar.

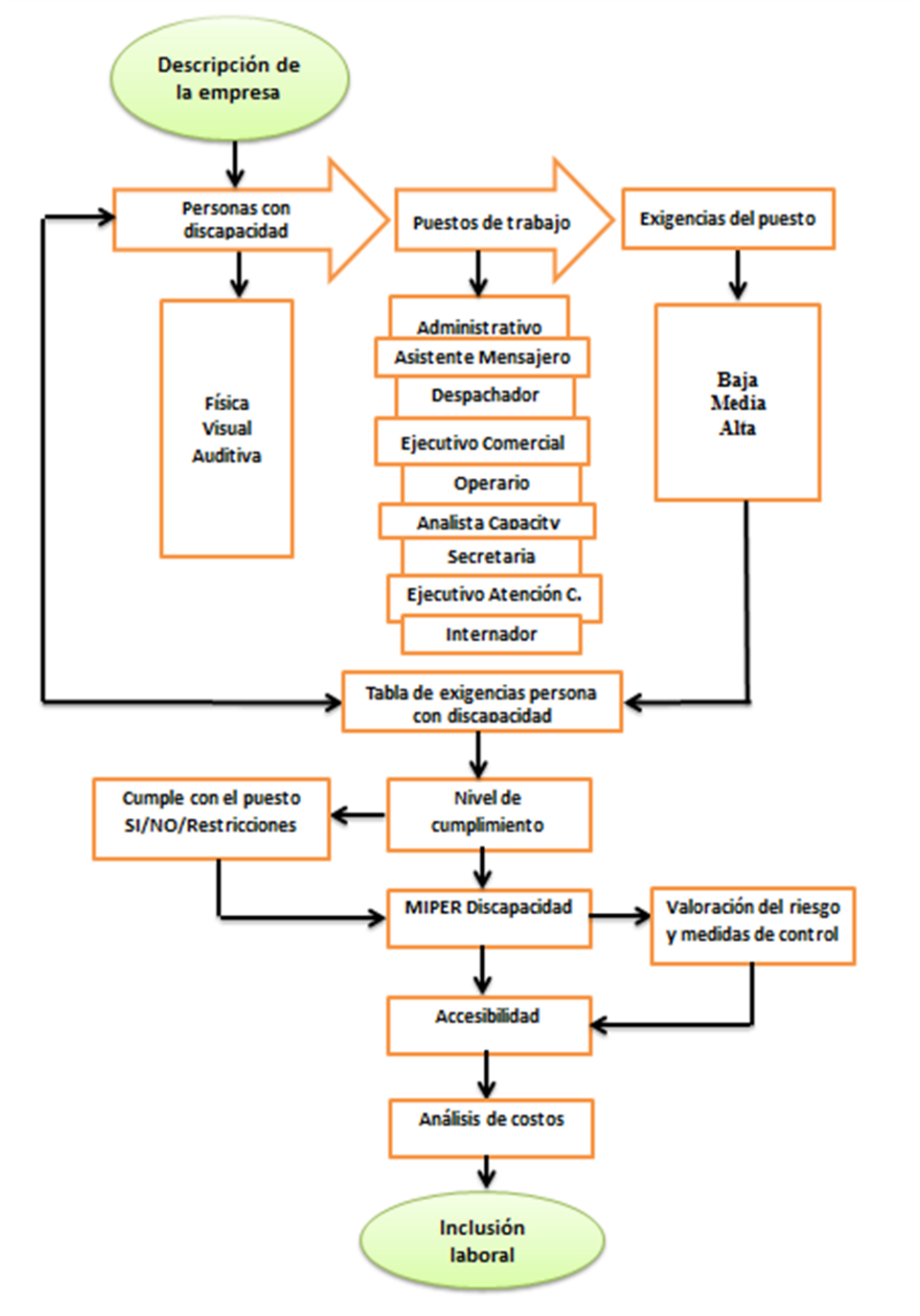


Diagrama 1: Metodología de trabajo, elaboración propia

6. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

6.1 *Historia de LATAM Cargo*

La empresa LATAM Cargo es parte de la compañía aérea LATAM Airlines Group, dedica al transporte de carga desde el año 1929 tras la creación de la Aerolínea Ladeco (Línea Aérea del Cobre) perteneciente al gobierno de Chile.

- El 22 de mayo de 1970, se separa el negocio de carga y pasajeros, a partir de la adquisición de la Línea Aérea del Cobre Limitada (Ladeco Limitada), creada el 3 de septiembre de 1958.
- El 3 de diciembre de 1998, Ladeco S.A. se fusionó a Lan Chile S.A., denominándose Fast Air Carrier S.A.
- El 22 de octubre de 2001 se modificó la razón social a Lan Chile Cargo S.A. Se publicó en el Diario Oficial de 5 de noviembre de 2001. El cambio de nombre tuvo vigencia a contar del 10 de diciembre de 2001.
- El 23 de agosto de 2004, se modificó la razón social a Lan Cargo S.A. Se publicó en el Diario Oficial de 30 de agosto de 2004.
- El 13 de agosto de 2010, LAN Airlines anunció ante la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) sus intenciones de fusionarse con la aerolínea brasileña TAM Líneas Aéreas, creando LATAM Airlines Group, uno de los consorcios aerocomerciales más grandes de Latinoamérica y uno de los mayores a nivel mundial.
- Posteriormente el 5 de mayo de 2016 (tras casi 6 años del inicio de la fusión con TAM Líneas Aéreas) empezó a operar oficial y definitivamente como LATAM Cargo, lo que significó el cambio de imagen corporativa y marca que se estima que costó USD 60 millones.

En la actualidad la empresa cuenta con más de 80 años de experiencia en el transporte de carga, con 5 filiales alrededor del mundo, como lo son LATAM Cargo Chile, LATAM Cargo Colombia, LATAM Cargo Brasil, LATAM Cargo México y LATAM Cargo Perú, las cuales

cuentan con atributos que las diferencian en eficiencia, cobertura, calidad de servicio, confiabilidad y experiencia, en donde la empresa cuenta con sede central en Miami, con uno de los cinco aeropuertos de carga más importantes del mundo.

LATAM Cargo transporta alrededor de 870 mil toneladas de carga al año vía aérea a las distintas ciudades del país y fuera de él, en donde los principales productos que transporta son:

- ✓ Equipos electrónicos desde EE.UU
- ✓ Repuestos para la industria de la minería y construcción desde México y Europa
- ✓ Arándanos desde Argentina y flores desde Colombia y Ecuador
- ✓ Salmón y fruta desde Chile (siendo los principales berries y nectarines)

6.2 Descripción de bodegas LATAM Cargo Chile

La bodega de LATAM Cargo Chile, cuenta con una superficie alrededor de 2500 m² construidos, dedicados a almacenar la carga que deberá ser transportada a los distintos lugares del país o fuera de él, según el requerimiento de cada cliente.

La instalación de LATAM CARGO está ubicada en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, calle Diego Barros Ortiz, sin número, la cual cuenta con una bodega de aproximadamente 1400 m², distribuida en 2 pisos con oficinas, salas de recepción de mercancía, sala de despacho de mercancía, baños, casinos, salas de reuniones y bodega de almacenaje.

La empresa cuenta con una dotación en Chile de más de 400 trabajadores operativos capacitados y con experiencia para realizar el trabajo de transporte de carga, quienes se desempeñan en distintas áreas, como internación, almacenaje y transporte de carga nacional e internacional.

6.3 Proceso de Selección

Durante la elaboración de este proyecto se identifica, como es el proceso de selección del personal actualmente en la empresa, mediante diagrama de flujo, en el cual se detallan los pasos que se realizan dentro de la empresa para contratar un trabajador, de acuerdo a los requisitos del cargo.

A continuación se detalla diagrama para la contratación:

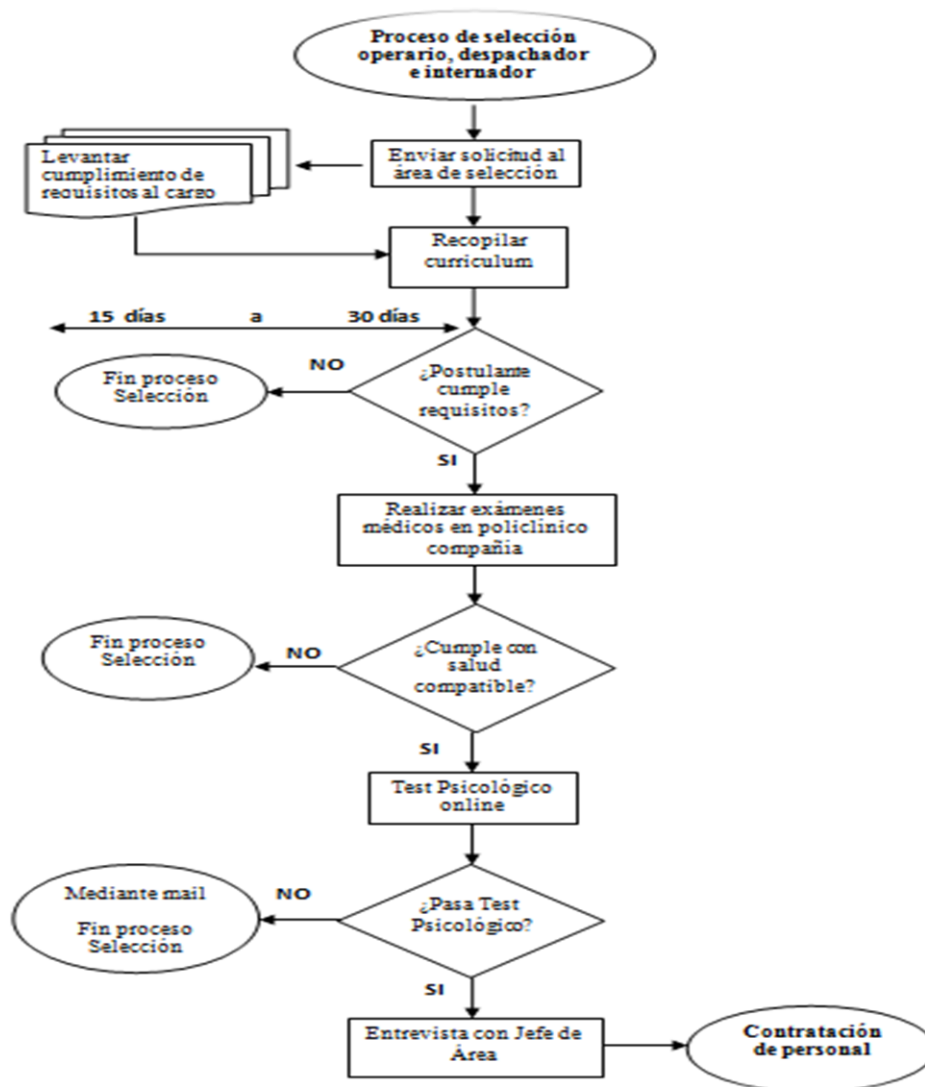


Diagrama 2: proceso de selección, elaboración propia

7. DESARROLLO DEL TEMA

7.1 Descripción de la discapacidad con que vive una persona y necesita ser incluido en el mundo laboral.

Se identifica quienes son las personas en situación de discapacidad que puedan llegar a incorporarse en algún puesto de trabajo en la empresa LATAM Cargo, por esto es de suma importancia determinar cada discapacidad, según su origen y funcionalidad que podría desarrollar en el lugar de trabajo. Para ello se realiza un análisis de las 3 discapacidades con mayor prevalencia en el país, las cuales son física (extremidad superior e inferior), visual (baja visión y ceguera) y auditiva (hipoacusia y sordera total), según lo indicado en el segundo estudio nacional de discapacidad del año 2015.

Este análisis estará establecido por lo que indica el Decreto N° 109 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual entrega los grados de incapacidad que mantiene una persona que sufre un accidente de trabajo, como por ejemplo “una persona en situación de discapacidad física de extremidad inferior, por la pérdida de los ortejos (dedos) de ambos pies, equivale a un 30% de incapacidad”, este análisis es de suma importancia para la elaboración de esta guía de inclusión, ya que se necesita saber realmente qué tipo de discapacidad posee una persona y no solamente su grado de discapacidad, como así lo indica el Decreto N°47 del Ministerio de Salud, el cual califica y certifica la discapacidad, según lo indicado en su artículo N° 10, si la discapacidad es leve, moderada, severa y profunda, lo que se refleja en el carnet de discapacidad a la hora de ser solicitado, además esta calificación dependerá si la persona es autovalente o no, lo que influye en la calificación del grado de discapacidad al momento de realizar el cuestionario de discapacidad que solicita la COMPIN.

Lo anteriormente expuesto lleva a determinar que para efectos de la elaboración de esta guía, se evaluarán las incapacidades permanentes (según su origen y no basadas en la calificación del grado), ocasionadas producto del trabajo que realizaban las personas, lo cual al someterse a la evaluación del COMPIN serán reconocidas como personas en situación de discapacidad, sin

desmedro de que puedan encontrarse o postular al trabajo personas en situación de discapacidad que hayan nacido con la discapacidad.

A continuación se entrega una descripción breve del origen real de cada discapacidad con la cual vive una persona y no basado en una calificación, además de entregar una tabla que identifica la incapacidad, con su contraste que en este estudio es la discapacidad según su movilidad, audición y visión:

a. Personas con Discapacidad Auditiva: experimentan la pérdida parcial o total de la audición. Por lo general se acompaña de dificultades para la comunicación oral, por lo que es frecuente que desarrollen otras destrezas, tales como la comunicación total (gestual y manual) y la lectura labial, según lo que se describe en la siguiente tabla:

HIPOACUSIA		
Incapacidad por pérdida del sentido Auditivo según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de Audición	Definición
Pérdida de la audición	El usuario pueden sufrir 4 niveles de la Discapacidad Auditiva, los cuales son Leve, Media, Moderada y Profunda	Personas que fueron perdiendo la capacidad auditiva por exposición prolongada a ruido, en donde algunos pueden percibir el habla con un mayor esfuerzo o los que experimentan serias dificultades en la percepción del habla y sonido.
Pérdida del equilibrio por disminución auditiva		
SORDERA TOTAL		
Incapacidad por pérdida del sentido Auditivo según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de Audición	Definición
No se especifica en Reglamento	Se manifiesta una Hipoacusia adquirida o Pre-locutivas.	Son aquellas personas que nacieron sin la capacidad auditiva y que no tuvieron la capacidad del habla.

b. Personas con Discapacidad Física: manifiestan dificultades en el movimiento, equilibrio y/o el funcionamiento corporal, pues existe compromiso en los huesos, las articulaciones, los nervios y músculos, las cuales pueden originarse en las extremidades superiores o inferiores de cuerpo humano, según lo indicado en la siguiente tabla:

EXTREMIDAD INFERIOR		
Incapacidad por pérdida de alguna extremidad según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de movilización	Definición
Doble amputación a través del muslo o pierna, o amputación a través del muslo o pierna de un lado y pérdida de otro pie.	Usuarios de silla de ruedas, muletas, prótesis, bastón o andadera, por sufrir amputación de alguna de sus extremidades inferiores o que manifiestan dificultad de equilibrio al desplazarse, sin mantener amputación alguna.	Personas con limitaciones que por causas genéticas o accidentes han perdido parte de sus extremidades inferiores y dirigen la silla con los brazos sin dificultad o utilizan prótesis para desplazarse.
Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal.		
Amputación de ambos pies, proximales a la articulación metatarso-falángica.		
Pérdida de todos los orfejos (dedos) de ambos pies a nivel de la articulación metatarso-falángica.		
Pérdida de todos los orfejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales.		
Amputación a nivel de la cadera.		
Amputación de un pie proximal a la articulación metatarso-falángica		
Amputación de un pie con muñón de apoyo terminal		
EXTREMIDAD SUPERIOR		
Incapacidad por pérdida de alguna extremidad según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de movilización	Definición
Pérdidas de ambas manos o amputación de ellas en niveles altos	Usuarios de prótesis por sufrir amputación de alguna de sus extremidades superiores o que manifiestan dificultad de manipulación, sin mantener amputación alguna.	Personas con limitaciones que por causas genéticas o accidentes han perdido parte de sus extremidades superiores y también personas a quienes se les dificulta el uso de sus brazos y manos.
Amputación a través de la articulación del hombro		
Amputación bajo el hombro con muñón a menos con 20 cm desde el vértice del acromion		
Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano.		
Amputación del antebrazo, 10 cm. por debajo del vértice del olecranon		
Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano		

c. **Personas con Discapacidad Visual:** se clasifican según dos tipos de la discapacidad, si experimentan la pérdida parcial (baja visión), donde puede existir dificultad para la percepción de la luz y los colores con disminución del campo y la agudeza visual o si manifiestan una pérdida total de la visión (ceguera total). Las personas con esta condición, por lo general, perciben el entorno mediante el tacto y del oído, como se identifica en la siguiente tabla:

BAJA VISION		
Incapacidad por perdida del sentido Visual según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de Visión	Definición
Pérdida o deficiencia de la visión	Perdida parcial de la Visión	Personas que pueden percibir el contorno de una mano a una distancia aproximada de dos metros en el ojo de mayor visión, con la máxima corrección posible. Se es capaz de anticiparse a los obstáculos a una velocidad de marcha moderada.
Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro		
Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones siendo normal el otro ojo		
CEGUERA TOTAL		
Incapacidad por perdida del sentido Visual según Art. 25	Discapacidad según posibilidad de Visión	Definición
Ceguera total	Perdida total de la Visión	Personas que no manifiestan ninguna percepción de luz en ambos ojos ó con percepción de la luz pero con imposibilidad de anticipar obstáculos a una velocidad de marcha moderada.

7.2 Descripción de Accesibilidad Física a las bodegas y oficinas de la empresa

Las instalaciones de la compañía LATAM Cargo se encuentran en aeropuerto Arturo Merino Benítez, para lo cual toda persona que desee trasladarse o llegar a dicho lugar debe ser por medio de locomoción colectiva o vehículo personal, ya que la accesibilidad a las instalaciones puede ser por medio de vehículo o caminado, según lo que se detalla a continuación:

- a. **Acceso:** La edificación se encuentra ubicada en aeropuerto Arturo Merino Benitez, calle principal Diego Barros Ortiz, sin número, en la comuna de Pudahuel. El ingreso a las dependencias comienza por acceso principal controlado por personal DGAC (Dirección General de Aeronáutica Civil) el cual puede ser caminando o en vehículo, los cuales tienen lugar para estacionar.

ACCESO BODEGA LATAM	
DISTANCIA ACCESO HASTA BODEGA	200 mts

- b. Edificio:** La edificación cuenta con dos pisos, donde su acceso principal es por sala de counters, por medio de una puerta de 2 hojas las cuales abren hacia afuera, luego cuenta con sala de guardia, oficina despacho y bodega. Para acceder al segundo piso es por medio de escalera, en donde se llega a oficinas administrativas y de gerencia, con acceso a baños, comedor y camarines del personal.
- c. Bodega:** al interior de la bodega se encuentra 3 rack de aproximadamente 15 mts de largo cada uno, por 7 mts de alto, lugar que se ocupa para almacenar carga, mediante la utilización de grúas horquillas y un sector de atención de clientes, para recepción carga la cual es revisada por medio de escáner.

BODEGA LATAM	
BODEGA INTERIOR	1368 mts ²

- d. Estación de trabajo:** En el primer piso se encuentra un baño para clientes, en sector de sala de counters para la atención de público. El ingreso a sector de trabajadores debe ser por puerta ubicada en sala counters que mantiene un identificador de tarjeta para abrir automáticamente la puerta. En el lugar de counters trabajan 2 personas, con un mesón, 2 computadores y 2 sillas con rueda que permiten la movilidad entre el mesón y los muebles, con un espacio de movilidad de 1.5 mts, luego se encuentra la oficina de despacho con 6 escritorios, 6 computadores, 6 sillas con rueda, muebles al costado y espalda de los funcionarios con un espacio de movilidad de 1.5 mts entre escritorio y muebles.

BODEGA PRIMER PISO				
DESCRIPCION	MTS ANCHO	MTS LARGO	MTS ALTO	MTS ²
Puerta de acceso doble hoja	1,5		2,5	
Sala Counters	6,45	8,2		52,89
Meson atencion publico	0,8	5	1,2	
Oficina despacho	5,11	8,2		41,902
Escritorio	0,7	1,45	0,75	
Baño 1 publico	1,3	3		3,9
Sensor de ingreso con tarjeta			1,5	0
Puerta	0,85			0

En el segundo piso se encuentra la oficina administrativa y de gerencia, lugar que se llega subiendo escaleras, en donde el acceso es por medio de puerta que mantiene un identificador de tarjeta para abrir automáticamente, esta oficina cuenta con baño para hombre y mujer, sala de reuniones y 18 puestos de trabajo, en donde cada uno mantiene un computador, teléfono, silla con rueda y una fotocopiadora.

ESCALERA					
DESCRIPCION	CANTIDAD GRADAS	MTS ANCHO	MTS LARGO	MTS2 DESCANSO	TOTAL ALTURA
Primer piso	14	0,3	1,2	3,9	5,04
Segundo piso	14	0,3	1,2	3,9	5,04
OFICINA SEGUNDO PISO					
DESCRIPCION	MTS ANCHO	MTS LARGO	MTS ALTO	MTS2	
Sensor de ingreso con tarjeta			1,5		
Oficina	6	12,28		73,68	
Pasillo oficina	1,5				
Escritorio	0,7	1,45	0,75		
Sala reunion	4,65	4		18,6	
Baño 2 oficina hombre	1,45	1,45		2,1025	
Baño 3 oficina mujer	1,45	1,45		2,1025	

- e. **Espacios de uso común:** Dentro de las instalaciones de la empresa se cuenta con baño, los cuales están separados de hombres, mujeres y servicio, los cuales mantienen urinarios (hombres), estando ubicados en el segundo piso de la bodega. También en el segundo piso se encuentra el camarín del personal con 4 receptáculos para duchas, además de contar con un comedor en el mismo piso, con capacidad para 24 personas cómodamente sentadas, los cuales cuentan con microondas, hervidores eléctricos y horno eléctrico.

USO COMUN SEGUNDO PISO				
DESCRIPCION	MTS ANCHO	MTS LARGO	MTS ALTO	MTS2
Pasillo transito	1,5			
Baño 4 operaciones	2,88	5,62		16,1856
Baño 5 servicio hombre	2,76	5,87		16,2012
Baño 6 servicio mujer	2,36	4,8		11,328
Comedor	5,93	7,19		42,6367
Camarin	4,96	5,93		29,4128
Duchas	0,92	1,05		0,966

7.3 *Análisis del puesto de trabajo (APT)*

Teniendo claridad de cuáles son las personas que se encuentran en situación de discapacidad física, visual y auditiva, quienes pueden llegar a trabajar a la empresa, según lo indicado en el punto 7.1, se procede a seleccionar 9 puestos de trabajo que corresponden a diferentes cargos dentro de la empresa, como administrativos, ejecutivos y operativos, quienes cumplen horarios fijos y rotativos.

El objetivo es realizar un análisis de cada puesto de trabajo, para determinar las funciones del cargo a cumplir, exigencia del puesto actual, peligros y riesgos presentes, con el propósito de saber qué persona en situación de discapacidad puede llegar a cumplir con las exigencias de los puestos que se describen a continuación:

PUESTO	HORARIO TRABAJO		
Administrativo	07: 45 A 16:45		
Asistente Mensajero	07: 45 A 16:45		
Secretaria	07: 45 A 16:45	PUESTO	HORARIO TRABAJO
Analista técnico Capacity	07: 45 A 16:45	Despachador de Carga	Turnos Rotativos
Ejecutivo Atención Cliente	07: 45 A 16:45	Internador	Turnos Rotativos
Ejecutivo Comercial	07: 45 A 16:45	Operario	Turnos Rotativos

También en este análisis se determinara la accesibilidad que el trabajador mantiene actualmente para ingresar a los distintos puestos dentro de la bodega, como lo son las oficinas, bodegas de carga, salas de reuniones y espacios de uso común, con la finalidad de entregar recomendaciones de mejoras para una accesibilidad universal de toda persona en situación de discapacidad.

7.3.1 Descripción de cargos

A continuación se procede a enlistar las funciones que corresponden a cada trabajador dentro de la empresa y así determinar cuál es la exigencia que debe cumplir una persona sin discapacidad producto del trabajo que realiza, para posteriormente evaluar si una persona en situación de discapacidad puede cumplir con tales exigencias. También se identifican los peligros actuales de cada puesto de trabajo, en donde se realiza la evaluación del riesgo y se implementan medidas de control acordes al riesgo encontrado.

La identificación de las exigencias del puesto servirá para determinar que personas en situación de discapacidad, cumplen con las exigencias físicas, visual y auditiva que genera la realización del trabajo o como también definir quienes no cumplen con las exigencias, para lo cual no podrán ser incluidos en el puesto de trabajo y por último se encuentran quienes mantendrán restricciones para realizar el trabajo, producto de su discapacidad al mantener limitaciones para el desarrollo de la actividad, pero que no lo imposibilita de realizar el trabajo, lo que conlleva a implementar mejoras en accesibilidad y seguridad, para mantener una participación plena y efectiva, ocasionando que la persona trabaje en igualdad de condiciones que los demás y sin discriminación.

A Continuación se detallan los puestos de trabajo:

7.3.1.1 Administrativo

Objetivo Básico del cargo: Realizar labores administrativas, en materia de su competencia, ya sea para apoyar la toma de decisiones o para cumplir la gestión que se le ha encargado.

Funciones Principales

1. Obtener, verificar, clasificar, relacionar datos e información del área en que se desempeña.
2. Preparar datos y antecedentes necesarios para la adecuada marcha de las operaciones, bajo supervisión esporádica, de acuerdo al número de vuelos.

3. Administrar en forma temporal o permanente un tema específico dentro del área o departamento al que pertenece, pudiendo desempeñar labores de encargado, asistente y otras de similar naturaleza respondiendo por la gestión global de su cometido.
4. Recolectar, ordenar y mantener información actualizada.
5. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe requiera.

7.3.1.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Lugar de trabajo: Oficinas

El personal administrativo realiza funciones en las oficinas que están en dependencias de las bodegas de LATAM Cargo, las cuales se encuentran en segundo piso, donde deben ingresar por acceso principal, pasando dos controles de seguridad y subir escalas para llegar a su lugar de trabajo.

a. Incidente: Caída al mismo y distinto nivel

El trabajador administrativo para ingresar a sus oficinas debe subir escaleras las cuales se pueden encontrar húmedas por limpieza y en ocasiones obstaculizadas por cajas, lo que puede generar fracturas, contusiones y hasta la muerte.

b. Control Ingenieril: Instalación de bandas antideslizantes en peldaños, Instalación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de los peldaños.

c. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, implementación de señaléticas, inducción de trabajo a personal de aseo.

d. EPP: chaleco reflectante, zapatos de seguridad

e. Estado del Riesgo Residual: moderado

2.- Equipo de Trabajo: Computador

Equipo que se utiliza en la elaboración de documentos.

a. Incidente: sobreesfuerzo

El trabajador al realizar un trabajo constante con movimientos repetitivos prolongados durante la jornada de trabajo, en donde mantiene una postura inadecuada para la

digitación de documentos en el sistema, llega a sufrir con el tiempo lesiones musculoesqueléticas.

- b. Control Administrativo:** Implementar pausas activas, inspección y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.
- c. EPP:** apoya muñeca y mouse
- d. Estado del Riesgo Residual:** moderado

3.- Materiales de trabajo: Muebles

Los trabajadores administrativos realizan su función dentro de oficinas de la compañía, las cuales mantienen a su alrededor, escritorios, estanterías, equipos de impresión, etc.

- a. Incidente:** golpeado contra objeto o equipos
Producto del desplazamiento constante dentro de las oficinas y la falta de control en el orden de los implementos de oficina, es que el trabajador en ocasiones puede llegar a sufrir contusiones, golpes, hematomas, heridas.
- b. Control Administrativo:** Briefing de Seguridad autocuidado, programa de orden y limpieza.
- c. Estado del Riesgo Residual:** moderado

7.3.1.3 Exigencias del Puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El acceso al puesto de trabajo es por medio de escaleras a segundo piso, en donde se encuentran las oficinas, las cuales cuentan con escritorio amplio y 1 computador, con una silla con rueda para permitir movilidad en el escritorio, además de mantener un espacio común amplio.

Potencial funcional	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	<p>Actualmente el lugar de trabajo se encuentra en segundo piso de las bodegas de la empresa LATAM Cargo, para lo cual el trabajador mantiene una exigencia ocasionalmente al subir y bajar escaleras, para acceder y retirarse de oficinas.</p> <p>Llegando a su puesto de trabajo la persona permanece durante la mayor parte de la jornada laboral sentado, con cortos periodos de tiempo en los cuales podría estar de pie o realizar desplazamiento (caminar), para retirar documentos de fotocopiadora o trasladarse al baño y comedor, sin mantener exigencias de desplazamiento mayores a las ya establecidas.</p> <p>La exigencia que mantiene el trabajador en su puesto de trabajo es el movimiento de las extremidades superiores, ya que le exige realizar actividades manipulativas, como digitar en teclado, contestar teléfono, orden de documentos y otros, para lo cual no es necesario realizar el manejo o transporte de objetos pesados, manteniendo una exigencia mayor de sus extremidades inferiores, al estar gran parte del tiempo sentado, en donde solo puede mantener una movilidad limitada de las articulaciones de sus miembros.</p>
Potencia Sensorial	Comentarios
Exigencia Visual	La realización del trabajo exige una agudeza visual a corta distancia para que las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo se puedan ejercer, como digitar y revisar documentos por el trabajador.
Exigencia Auditiva/Comunicacional	El puesto de trabajo sólo requiere que la persona mantenga una capacidad moderada de percepción y discriminación de sonidos al trabajar en un ambiente compuesto por más personas. También el trabajo puede ser realizado por personas que no sean capaces de comunicarse verbalmente con claridad, ya que puede suplirlo con manejo de señas o de manera escrita.
Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione sin dificultad con sus compañeros de trabajo para el mejor desempeño en tareas laborales, con capacidad para manejar situaciones complejas, como resolver problemas que se le presenten.
Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo a desarrollar se encuentra en un ambiente de ruido normal sin perjuicio para la salud del trabajador, con iluminación artificial óptima para realizar el trabajo, además de contar con ventilación por medio natural la cual proporcionar una condición ambiental confortable para el trabajador, en donde la temperatura es regularizada por medio de sistemas de climatización, manteniendo una condición óptima, sin presencia de humedad al interior de las oficinas y libre de polvo.

7.3.2.1 Secretaria/o

Objetivo Básico del cargo: Realizar las actividades administrativas, manteniendo los documentos y archivos actualizados y ordenados, así como también prestar el apoyo logístico requerido por personal de su área en reuniones y presentaciones.

Funciones Principales

1. Programar y coordinar reuniones del personal de su área.
2. Responder y canalizar los llamados telefónicos.
3. Organizar agenda de ejecutivos
4. Gestionar camiones de servicios
5. Atención reuniones con clientes
6. Tramitar ticas de accesos a funcionarios
7. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe requiera.

7.3.2.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Lugar de trabajo: Oficinas

La secretaria debe realizar funciones dentro de las oficinas de la compañía, las cuales se encuentran en dependencias de LATAM Cargo, las cuales se encuentran en segundo piso, donde deben ingresar por acceso principal, pasando dos controles de seguridad y subir escalas para llegar a su lugar de trabajo.

a. Incidente: Caída al mismo y distinto nivel

El trabajador para ingresar a las oficinas debe subir escaleras las cuales se pueden encontrar húmedas por limpieza y en ocasiones obstaculizadas por cajas, lo que puede generar fracturas, contusiones y hasta la muerte.

b. Control Ingenieril: Instalación de bandas antideslizantes en peldaños, Instalación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de los peldaños.

c. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, implementación de señaléticas, inducción de trabajo a personal de aseo.

- d. **EPP:** chaleco reflectante, zapatos de seguridad
- e. **Estado del Riesgo Residual:** moderado

2.- Equipo de Trabajo: Computador

Equipo que se utiliza en la elaboración de documentos.

a. **Incidente:** Sobreesfuerzo

El trabajador al realizar un trabajo constante con movimientos repetitivos prolongados durante la jornada de trabajo, en donde mantiene una postura inadecuada para la digitación de documentos en el sistema, llega a sufrir con el tiempo lesiones musculoesqueléticas.

b. **Control Ingenieril:** apoya muñeca y apoya mouse

c. **Control Administrativo:** Implementar pausas activas, inspección y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.

d. **Estado del Riesgo Residual:** moderado

3.- Materiales de trabajo: Muebles

En el puesto de secretaria/o se encuentra instalado mobiliario como, escritorio, estanterías, equipos de impresión y otros, los cuales son ocupados en el trabajo diario, como archivar y guardar documentos producto del proceso.

a. **Incidente:** golpeado contra objeto o equipos

Producto del desplazamiento constante dentro de las oficinas y la falta de control en el orden de los implementos de oficina, es que el trabajador en ocasiones puede llegar a sufrir contusiones, golpes, hematomas, heridas.

b. **Control Administrativo:** Briefing de Seguridad autocuidado, programa de orden y limpieza.

c. **Estado del Riesgo Residual:** moderada

7.3.2.3 Exigencias del Puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El acceso al puesto de trabajo es por medio de escaleras a segundo piso, en donde se encuentran las oficinas, las cuales cuentan con escritorio amplio y 1 computador, con una silla con rueda para permitir movilidad en el escritorio, además de mantener un espacio común amplio.
Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	<p>La oficina de trabajo se encuentra en segundo piso de las bodegas de la empresa LATAM Cargo, para lo cual el trabajador mantiene una exigencia ocasionalmente al subir y bajar escaleras, para acceder y retirarse de oficinas.</p> <p>Llegando a su puesto de trabajo la persona permanece durante la mayor parte de la jornada laboral sentado, con cortos periodos de tiempo en los cuales podría estar de pie o realizar desplazamiento (caminar), para retirar documentos de fotocopidora o trasladarse al baño y comedor, sin mantener exigencias de desplazamiento mayores a las ya establecidas.</p> <p>La exigencia que mantiene el trabajador en su puesto de trabajo es el movimiento de las extremidades superiores, ya que le exige realizar actividades manipulativas sencillas que no requieren especial precisión, como digitar en teclado, contestar teléfono, orden de documentos y otros, para lo cual no es necesario realizar el manejo o transporte de objetos pesados, manteniendo una exigencia mayor de sus extremidades inferiores, al estar gran parte del tiempo sentado, en donde solo puede mantener una movilidad limitada de las articulaciones de sus miembros.</p>
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	La realización del trabajo exige una agudeza visual a corta distancia, para que las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo se puedan ejercer, como digitar y revisar documentos por el trabajador.
Exigencia Auditiva/Comunicacional	El puesto de trabajo sólo requiere que la persona mantenga una capacidad moderada de percepción y discriminación de sonidos al trabajar en un ambiente compuesto por más personas. El trabajo requiere que la persona mantenga una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.

Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione sin dificultad con sus compañeros de trabajo para el mejor desempeño en tareas laborales, con capacidad para manejar situaciones complejas, como resolver problemas y relacionarse jerárquicamente con sus compañeros de trabajo.
Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo a desarrollar se encuentra en un ambiente de ruido normal sin perjuicio para la salud del trabajador, con iluminación artificial óptima para realizar el trabajo, además de contar con ventilación por medio natural, la cual proporcionar una condición ambiental confortable para el trabajador, en donde la temperatura es regularizada por medio de sistemas de climatización, manteniendo una condición optima, sin presencia de humedad al interior de las oficinas y libre de polvo.

7.3.3.1 Ejecutivo Atención Clientes

Objetivo básico del cargo: Gestionar y ejecutar los servicios especiales solicitados en el almacén de Carga, además, de atender el mesón de servicio el cliente tanto para clientes internos o externos.

Funciones Principales

1. Gestionar los servicios especiales solicitados a través del sitio web y/o correo
2. Elaborar planilla de prioridades donde se especifican las necesidades diarias de trabajo de todo el almacén de Carga (servicios/prioridades)
3. Hacer la internación de carga que viene desde el puerto.
4. Ejecutar los servicios especiales (re etiquetar, reconocimientos, tomar fotografías, etc)
5. Atender a los clientes que se presentan en el almacén
6. Informar a supervisores y jefaturas sobre oportunidades de mejora en la operación

7.3.3.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Equipo de Trabajo: Computador y teléfono

Equipos que se utilizan para entregar información y asistencia al cliente.

a. Incidente: Sobreesfuerzo

El trabajador en gran parte del tiempo de trabajo mantiene posturas inadecuadas y realiza movimientos repetitivos prolongados, al digitar y mantener una atención vía telefónica, llegando a sufrir con el tiempo lesiones musculoesqueléticas.

b. Control Administrativo: Implementar pausas activas, inspección y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.

c. EPP: apoya muñeca y apoya mouse.

d. Estado del Riesgo Residual: moderado

2.- Materiales de trabajo: Muebles

En el puesto de trabajo se encuentra instalado mobiliario como, escritorio, estanterías, equipos de impresión y otros, los cuales son ocupados en el trabajo diario, como archivar y guardar documentos producto del proceso.

a. Incidente: golpeado contra objeto o equipos

Producto del desplazamiento constante dentro de las oficinas y la falta de control en el orden de los implementos de oficina, es que el trabajador en ocasiones puede llegar a sufrir contusiones, golpes, hematomas, heridas.

b. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, programa de orden y limpieza.

c. Estado del Riesgo Residual: moderado

7.3.3.3 Exigencias del Puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El lugar de trabajo se encuentra en primer piso de las bodegas, con la necesidad de que la persona pueda trasladarse de forma autónoma o con ayuda técnica y pueda acceder a segundo piso por medio de escaleras para ingresar a camarines, comedor y baños.
Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	<p>El puesto de trabajo se encuentra ubicado en primer piso de las bodegas de la empresa LATAM Cargo, con una exigencia de permanecer de pie durante mayor parte de la jornada laboral, con intervalos de caminar y sentarse por momentos y en ocasiones llegar a adoptar diversas posturas como agachado o inclinado para revisar la carga que debe ser entregada al cliente.</p> <p>Durante la jornada laboral el trabajador puede subir o bajar escaleras para dirigirse a camarines, baños o comedor, lo cual no es de manera frecuente.</p> <p>El trabajador debe en ocasiones manipular y transportar objetos pesados con la utilización de sus extremidades superiores e inferiores, no sobrepasando los 20 Kg.</p>
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	La realización del trabajo requiere que la persona mantenga una agudeza visual moderada a corta y larga distancia, con la finalidad de que pueda leer, escribir, y vigilar espacios abiertos.
Exigencia Auditiva/Comunicación	El trabajo requiere que la persona mantenga una buena capacidad de percepción y de discriminación de sonidos en un ambiente sonoro, como lo es en la bodega de carga, con la finalidad de que la persona pueda mantener un diálogo con sus compañeros o supervisores en medio de este ambiente, diálogo que lo puede realizar perfectamente una persona con dificultades para hablar o vocalizar, mientras se haga entender sin problemas.
Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione sin dificultad con sus compañeros de trabajo para el mejor desempeño en tareas laborales, con capacidad para manejar situaciones complejas, como resolver problemas y relacionarse jerárquicamente con sus compañeros de trabajo.

Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo a desarrollar se encuentra en un ambiente ocasionalmente ruidoso, con iluminación artificial normal para realizar el trabajo, además de contar con ventilación por medio natural, la cual proporciona una condición ambiental confortable para el trabajador, en donde la temperatura varía entre los 18°C y 26°C, sin presencia de humedad al interior del lugar de trabajo, pero ocasionalmente se encuentra durante periodos cortos a un ambiente con polvo o partículas en suspensión, por trabajos que se están realizando en aeropuerto, para ello es necesario utilizar mascarillas protectoras.

7.3.4.1 Analista Técnico Capacity

Objetivo Básico del cargo: Administrar y Controlar los roles de Operaciones Carga SCL.

Funciones Principales

1. Administrar y Recepcionar roles de operaciones carga.
2. Cargar en sistema roles de turnos.
3. Generar y distribuir reportes a Jefes y Supervisores.
4. Controlar sistema de movilización para grupo operario.
5. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe le requiera.

7.3.4.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Lugar de trabajo: Oficinas

El trabajador debe realizar funciones dentro de las oficinas de la compañía, las cuales se encuentran en dependencias de LATAM Cargo, en segundo piso, donde deben ingresar por acceso principal, pasando dos controles de seguridad y subir escalas para llegar a su lugar de trabajo.

a. Incidente: Caída al mismo y distinto nivel

El trabajador para ingresar a las oficinas debe subir escaleras las cuales se pueden encontrar húmedas por limpieza y en ocasiones obstaculizadas por cajas, lo que puede generar fracturas, contusiones y hasta la muerte.

b. Control Ingenieril: Instalación de bandas antideslizantes en peldaños, Instalación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de los peldaños.

c. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, implementación de señaléticas, inducción de trabajo a personal de aseo.

d. EPP: chaleco reflectante, zapatos de seguridad

e. Estado del Riesgo Residual: moderado

2.- Equipo de Trabajo: Computador

Equipo que se utiliza en la elaboración de documentos.

a. Incidente: sobreesfuerzo

El trabajador al realizar un trabajo constante con movimientos repetitivos prolongados durante la jornada de trabajo, en donde mantiene una postura inadecuada para la digitación de documentos en el sistema, llega a sufrir con el tiempo lesiones musculoesqueléticas.

b. Control Administrativo: Implementar pausas activas, inspección y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.

c. EPP: apoya muñeca y mouse

d. Estado del Riesgo Residual: moderado

3.- Materiales de trabajo: Muebles

En el lugar de trabajo se encuentra instalado mobiliario como, escritorio, estanterías, equipos de impresión y otros, los cuales son ocupados en el trabajo diario, como archivar y guardar documentos producto del proceso.

a. Incidente: golpeado contra objeto o equipos

Producto del desplazamiento constante dentro de las oficinas y la falta de control en el orden de los implementos de oficina, es que el trabajador en ocasiones puede llegar a sufrir contusiones, golpes, hematomas, heridas.

b. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, programa de orden y limpieza.

c. Estado del Riesgo Residual: moderado

7.3.4.3 Exigencias del Puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El acceso al puesto de trabajo es por medio de escaleras a segundo piso, en donde se encuentran las oficinas, las cuales cuentan con escritorio amplio y 1 computador, con una silla con rueda para permitir movilidad en el escritorio, además de mantener un espacio común amplio.

Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	<p>La oficina de trabajo se encuentra en segundo piso de las bodegas de la empresa LATAM Cargo, para lo cual el trabajador mantiene una exigencia ocasionalmente al subir y bajar escaleras, para acceder y retirarse de oficinas.</p> <p>Llegando a su puesto de trabajo la persona permanece durante la mayor parte de la jornada laboral sentado, con cortos periodos de tiempo en los cuales podría estar de pie o realizar desplazamiento (caminar), para retirar documentos de fotocopiadora o trasladarse al baño y comedor, sin mantener exigencias de desplazamiento mayores a las ya establecidas.</p> <p>La exigencia que mantiene el trabajador en su puesto de trabajo es el movimiento de las extremidades superiores, ya que le exige realizar actividades manipulativas sencillas que no requieren especial precisión, como digitar en teclado, contestar teléfono, orden de documentos y otros, para lo cual no es necesario realizar el manejo o transporte de objetos pesados, sin mantener una exigencia mayor de sus extremidades inferiores, al estar gran parte del tiempo sentado, en donde solo debe mantener una movilidad limitada de las articulaciones de sus miembros.</p>

Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	La realización del trabajo requiere que la persona mantenga una agudeza visual moderada a corta distancia, con la finalidad de que pueda leer y revisar documentos, digitar, escribir y firmar documentos, sin la necesidad de mantener una agudeza visual a larga distancia, al no trabajar directamente en espacios abiertos, como la bodega.
Exigencia Auditiva/Comunicación	El puesto de trabajo sólo requiere que la persona mantenga una capacidad moderada de percepción y discriminación de sonidos al trabajar en un ambiente compuesto por más personas. El trabajo requiere que la persona mantenga una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.

Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione sin dificultad con sus compañeros de trabajo para el mejor desempeño en tareas laborales, con capacidad para manejar situaciones complejas, como resolver problemas y relacionarse jerárquicamente con sus compañeros de trabajo.

Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo a desarrollar se encuentra en un ambiente de ruido normal sin perjuicio para la salud del trabajador, con iluminación artificial óptima para realizar el trabajo, además de contar con ventilación por medio natural, la cual proporcionar una condición ambiental confortable para el trabajador, en donde la temperatura es regularizada por medio de sistemas de climatización, manteniendo una condición óptima, sin presencia de humedad al interior de las oficinas y libre de polvo.

7.3.5.1 Ejecutivo Comercial

Objetivo básico del cargo: Responsable de la búsqueda de nuevos clientes y oportunidades de negocios, con el objetivo de aumentar ventas. Realizar mantención a cartera actual de clientes e implementar mejoras de servicio a los clientes.

Funciones Principales

1. Analizar y cotizar propuestas comerciales a clientes.
2. Promover el servicio de la empresa, con el objetivo de captar la cantidad de clientes.
3. Mantener a la cartera de clientes permanentemente informada sobre cambios y eventualidades de servicio.
4. Hacer seguimiento de soluciones o servicios a nivel de atención a clientes.
5. Realizar atención comercial a clientes.
6. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe le requiera.

7.3.5.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Lugar de trabajo: Oficinas

El trabajador debe realizar funciones dentro de las oficinas de la compañía, las cuales se encuentran en dependencias de LATAM Cargo, en segundo piso, donde deben ingresar por acceso principal, pasando dos controles de seguridad y subir escalas para llegar a su lugar de trabajo.

a. Incidente: Caída al mismo y distinto nivel

El trabajador para ingresar a las oficinas debe subir escaleras las cuales se pueden encontrar húmedas por limpieza y en ocasiones obstaculizadas por cajas, lo que puede generar fracturas, contusiones y hasta la muerte.

b. Control Ingenieril: Instalación de bandas antideslizantes en peldaños, Instalación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de los peldaños.

c. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, implementación de señaléticas, inducción de trabajo a personal de aseo.

d. EPP: chaleco reflectante, zapatos de seguridad

e. Estado del Riesgo Residual: moderado

2.- Equipo de Trabajo: Computador

Equipo que se utiliza en la elaboración de documentos.

a. Incidente: sobreesfuerzo

El trabajador al realizar un trabajo constante con movimientos repetitivos prolongados durante la jornada de trabajo, en donde mantiene una postura inadecuada para la digitación de documentos en el sistema, llega a sufrir con el tiempo lesiones musculoesqueléticas.

b. Control Administrativo: Implementar pausas activas, inspección y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.

c. EPP: apoya muñeca y mouse

d. Estado del Riesgo Residual: moderado

3.- Materiales de trabajo: Muebles

En el lugar de trabajo se encuentra instalado mobiliario como, escritorio, estanterías, equipos de impresión y otros, los cuales son ocupados en el trabajo diario, como archivar y guardar documentos producto del proceso.

a. Incidente: golpeado contra objeto o equipos

Producto del desplazamiento constante dentro de las oficinas y la falta de control en el orden de los implementos de oficina, es que el trabajador en ocasiones puede llegar a sufrir contusiones, golpes, hematomas, heridas.

b. Control Administrativo: Briefing de Seguridad autocuidado, programa de orden y limpieza.

c. Estado del Riesgo Residual: moderado

7.3.5.3 Exigencias del Puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El acceso al puesto de trabajo es por medio de escaleras a segundo piso, en donde se encuentran las oficinas, las cuales cuentan con escritorio amplio y 1 computador, con una silla con rueda para permitir movilidad en el escritorio, además de mantener un espacio común amplio.

Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	<p>La oficina de trabajo se encuentra en segundo piso de las bodegas de la empresa LATAM Cargo, para lo cual el trabajador mantiene una exigencia ocasionalmente al subir y bajar escaleras, para acceder y retirarse de oficinas.</p> <p>Llegando a su puesto de trabajo la persona permanece durante la mayor parte de la jornada laboral sentado, con cortos periodos de tiempo en los cuales podría estar de pie o realizar desplazamiento (caminar), para retirar documentos de fotocopiadora o trasladarse al baño y comedor, sin mantener exigencias de desplazamiento mayores a las ya establecidas.</p> <p>La exigencia que mantiene el trabajador en su puesto de trabajo es el movimiento de las extremidades superiores, ya que ocasionalmente debe realizar actividades manipulativas sencillas que no requieren especial precisión, como digitar en teclado, contestar teléfono, orden de documentos y otros, para lo cual no es necesario realizar el manejo o transporte de objetos pesados, sin mantener una exigencia mayor de sus extremidades inferiores, al estar gran parte del tiempo sentado, en donde solo debe mantener una movilidad limitada de las articulaciones de sus miembros.</p>

Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	<p>La generación del trabajo exige realizar actividades que requieren que la persona mantenga una agudeza visual moderada a corta y larga distancia, con la finalidad de que se puedan llevar a cabo las tareas del puesto de trabajo como leer documentos enviados por clientes, escribir o digitar correos para clientes, revisar cargas que deberán ser enviadas a los destinos solicitados por el cliente y otros.</p>
Exigencia Auditiva/Comunicacional	<p>El puesto de trabajo requiere que la persona mantenga una buena capacidad de percepción y de discriminación de sonidos en todo ambiente sonoro, al igual de una capacidad verbal suficiente para hacerse entender, en momentos que se puedan generar reuniones con clientes dentro de las bodegas de carga, lugar en que circulan grúas y se encuentra personal trabajando, los cuales generan un ruido en el ambiente, pero que no sobrepasa los límites permisibles permitidos por la legislación actual.</p>

Aspectos Sociorelacionales	
Comportamiento laboral	<p style="text-align: center;">Comentarios</p> <p>El trabajo demanda que el trabajador se relacione en forma permanente con sus compañeros de actividad en la búsqueda de nuevos clientes para la compañía, manejando situaciones complejas y resolver problemas que perjudiquen la estabilidad del cliente dentro de la compañía.</p>
Ambiente de trabajo	
Condiciones Ambientales	<p style="text-align: center;">Comentarios</p> <p>El trabajo a desarrollar se encuentra en un ambiente de ruido normal sin perjuicio para la salud del trabajador, con iluminación artificial óptima para realizar el trabajo, además de contar con ventilación por medio natural, la cual proporcionar una condición ambiental confortable para el trabajador, en donde la temperatura es regularizada por medio de sistemas de climatización, manteniendo una condición óptima, sin presencia de humedad al interior de las oficinas y libre de polvo.</p>

7.3.6.1 Asistente Mensajero

Objetivo Básico del cargo: Realizar trámites administrativos y despachos de correspondencia solicitados, tanto de la compañía como de empleados o terceros según le sea asignada por el área respectiva.

Funciones Principales

1. Realizar todos los trámites y despachos de correspondencia solicitados, tanto de la compañía como de sus empleados.
2. Efectuar depósitos en bancos, pagar cuentas y hacer trámites ante proveedores y clientes.
3. Apoyar en actividades realizadas en el negocio.
4. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe requiera.

7.3.6.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Lugar de Trabajo: vía pública y edificios

El trabajador debe entregar documentación a las distintas áreas de la compañía y entidades del rubro de la aeronáutica civil, por este motivo debe desplazarse por sus propios medios a distintos lugares por intermedio de locomoción colectiva o caminando.

a. Incidente: Caídas al mismo y distinto nivel

Producto de realizar labores administrativas en terreno correspondientes a la entrega o cancelación de documentos, para las distintas entidades públicas y/o privadas, el trabajador puede llegar a sufrir fracturas, heridas, atropellos, muerte.

b. Control Administrativo: briefing de seguridad vial, inducción entrega de documentación, programa de trabajo en la vía pública.

c. EPP: protector solar, jockey, ropa manga larga

d. Estado del Riesgo Residual: Moderado

2.- Materiales de Trabajo: Bolso o carpeta con documentación

Diariamente el trabajador debe transportar una gran cantidad de documentos que deben ser entregados en las distintas instalaciones públicas y/o privadas.

a. Incidente: sobreesfuerzo

Producto de trasladarse diariamente a distintos lugares en donde debe entregar documentación, el trabajador sufre dolores lumbares, lesiones musculoesqueleticas.

b. Medidas Administrativas: Inspección y observación conductual, capacitación sobre manejo manual de carga, pausas de descanso.

c. Estado del Riesgo Residual: Alto

7.3.6.3 Exigencias del Puesto

Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	El trabajo que realiza la persona mantiene una exigencia de permanecer de pie o caminar durante la mayor parte del tiempo que dura su jornada laboral, con pocos periodos para estar sentado, con la finalidad de entregar documentación a los distintos departamentos de la compañía dentro de aeropuerto o fuera de las instalaciones aeroportuarias, para ello deberá realizar exigencias de sus extremidades inferiores y superiores al caminar o subir a la locomoción colectiva, además de transportar diariamente objetos con un peso superior a 1 Kg.
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	La generación del trabajo exige realizar actividades que requieren que la persona mantenga una agudeza visual moderada a corta y larga distancia, con la finalidad de que se puedan llevar a cabo las tareas del puesto de trabajo como leer documentos e identificar direcciones en donde entregar la documentación, ya que deberá transportar por sus propios medios en la vía pública.
Exigencia Auditiva/Comunicacional	El puesto de trabajo sólo requiere que la persona mantenga una capacidad moderada de percepción y discriminación de sonidos al tener que realizar su trabajo en la vía pública, sin la necesidad de que las personas puedan comunicarse de forma clara, siempre que puedan suplir esa dificultad por medios escritos.
Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo no demanda que el trabajador se relacione en forma permanente con otras personas dentro de la compañía, pero si debe mantener una buena disposición de compañerismo y apoyo en la actividad, con la finalidad de poder resolver problemas cuando se presenten.

Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo se debe desarrollar en un ambiente ocasionalmente ruidoso, con iluminación y ventilación por medio natural, la cual dependiendo las condiciones climáticas pueden proporcionar una condición ambiental confortable o desfavorable para el trabajador, manteniendo temperaturas entre los 18°C y 26°C, en muchas veces con presencia de humedad y polvo o material particulado en suspensión, por la contaminación ambiental que generan los vehículos, las personas al caminar y las industrias, para lo cual es necesario en ocasiones utilizar mascarillas protectoras.
Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El trabajo requiere que la persona pueda trasladarse de forma autónoma o con ayuda técnica, ya que la actividad es demandante, al estar expuesto a distintas condiciones que se pueden generar en la vía pública u edificios, los cuales pueden contar con distintas exigencias de accesibilidad.

7.3.7.1 Despachador Carga

Objetivo Básico del cargo: Recibir, preparar y despachar las cargas y/o documentos que han sido preparados previamente para su eventual despacho.

Funciones Principales

1. Chequear, verificar y velar por la correcta preparación y manipulación de la carga, así como generar y entregar la información adecuada a áreas internas y externas.
2. Manejar e interpretar parámetros de operación
3. Actualizar información en sistema operacional.
4. Recepcionar y Despachar los vuelos documentalente.
5. Manifestar guías aéreas de los vuelos así como todas las operaciones relacionadas
6. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe le requiera.

7.3.7.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Equipo de trabajo: Scanner

Es una labor rutinaria de la línea de operación, en donde el despachador debe revisar la carga que deja el cliente al ser recepcionada, para identificar si contiene algún producto que no pueda ser transportado vía aérea.

a. Incidente: exposición a radiación ionizante

La exposición prolongada a este tipo de equipo puede generar con el tiempo Alteración del ADN, esterilidad e inflamación de los tejidos.

b. Control Administrativas: Procedimiento de trabajo para equipos que generen radiación Ionizante. Curso Seguridad Laboral, sobre el Riesgo de estar expuesto a Radiación Ionizante, Briefing de Seguridad.

c. EPP: Zapatos de seguridad con aislación eléctrica, chaleco reflectante, guantes de seguridad.

d. Estado del Riesgo Residual: Moderado

2.- Materiales de trabajo: Carga

Toda carga que termina de ser revisada por scanner, deber ser retirada y colocada en un pallet para su almacenamiento y posterior despacho al destino especificado por el cliente.

a. Incidente: sobreesfuerzo por manejo manual de carga

La realización de esta operación en tiempos prolongados y levantamiento de pesos no controlados, ocasionan lesiones musculoesqueleticas (Lumbar y/o en extremidades).

b. Control Sustitución: Manejo de Carga de forma Mecánica, uso Grúa Horquilla en cargas mayores a 50 kg.

c. Control Administrativa: Curso sobre manejo manual de carga, generar campaña para "Evitar sobreesfuerzos en MMC", pausas de descansos entre manipulaciones de carga, checklist de observaciones conductuales.

d. Control EPP: Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad

e. Estado del Riesgo Residual: Moderado

3.- Maquinaria de trabajo: grúa horquilla

Con la utilización de la grúa se realiza el movimiento y transporte de la carga palletizada a las distintas posiciones de un racks, para luego ser enviadas al destino especificado por el cliente.

- a. **Incidente:** Atropellos, choques, volcamientos, caída de carga desde altura, desmoronamiento de Racks.
Producto de la desconcentración del trabajador o transitar dentro de la bodega a velocidades no reguladas, pueden llegar a ocasionar, si no se toman las medidas correspondientes contusiones, fracturas, amputaciones o la muerte del trabajador.
- b. **Control Ingenieril:** Delimitación con barreras de zona operativa y manipulación de carga
- c. **Control Administrativa:** Curso aprobado de operación segura en grúa horquilla, licencia clase D, briefing sobre el límite de velocidad que se debe transitar en bodega, implementación de señaléticas con velocidad máxima, prohibición de uso de elementos distractores, inspección de seguridad a maquinaria.
- d. **Control EPP:** Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad
- e. **Estado del Riesgo Residual:** Moderado

7.3.7.3 Riesgo Presente y Medidas de control

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El lugar de trabajo se encuentra en las bodegas de la compañía las cuales están ubicadas en el primer piso, donde es necesario que la persona se traslade de forma autónoma o con ayuda técnica, al subir y bajar escaleras para ingresar a camarines, comedor y baños. Luego es necesario que el trabajador desempeñe funciones en bodega, la cual mantiene espacios amplios, pero con almacenamiento de carga a nivel de piso que pueden entorpecer el transito normal de cualquier trabajador.

Potencial funcional/fisico	Comentarios
Exigencias fisicas de las extremidades superiores e inferiores	El puesto de trabajo mantiene una exigencia al permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, con pocos periodos de tiempo en los cuales puede sentarse, con la generación de cambios posturales (inclinado o agachado) durante la jornada laboral al tomar cajas o paquetes menores a 20Kg que transporta el scanner, para luego agacharse a dejarlas en un pallet de madera. En cuanto al traslado dentro de las instalaciones, el trabajo implica caminar varias veces durante periodos cortos, ya sea para circunstancias tales como ir al baño, colación; lo cual también implica subir y bajar escaleras, ya que estos se encuentran en el segundo piso de la bodega, pero no implica realizarlo con habilidad o rapidez.
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	Se requiere de una buena agudeza visual moderada a corta y larga distancia, ya sea para atender público en la recepción de carga, timbrar documentos, digitar en el computador, revisar la carga que pasa por scanner y especialmente para conducir grúas horquillas dentro de la bodega de la compañía y aeropuerto.
Exigencia Auditiva/Comunicacional	Se requiere moderada percepción y discriminación de sonidos para recepcionar la información, instrucciones, órdenes, comunicación del cliente, además de contar con una capacidad verbal suficiente para hacerse entender.
Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione con otros integrantes del equipo sin dificultad, en donde muchas veces debe resolver problemas, para lo que debe mantener una buena relación jerárquica con sus compañeros de trabajo.
Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo se desarrolla en un ambiente ocasionalmente ruidoso, por la ocupación de grúas horquillas, las cuales transitan constantemente dentro de bodega, en donde existe condiciones de iluminación normales de día y con la utilización de luz artificial en buenas condiciones durante la noche. La ventilación es normal, ya que es una bodega abierta en donde circula constantemente el aire, pero la temperatura varía dependiendo del clima de la temporada, ya que puede ser muy frío o muy caluroso. El trabajo se desarrolla ocasionalmente en ambientes dentro del aeropuerto con polvo, por construcciones de ampliación del aeropuerto.

7.3.8.1 Internador

Objetivo Básico del cargo: Organizar, controlar y manejar los procesos de bodega. Almacenar y distribuir la carga. Recepcionar y entregar carga a clientes.

Funciones Principales

1. Recepción de carga físicamente, verificando su estado y la existencia de todos los documentos requeridos.
2. Almacenar y distribuir la carga en bodega.
3. Reportar anomalías, imprevistos y carga con problemas.
4. Supervisar los rezagos de carga
5. Recepcionar, chequear y entregar información fidedigna a otras áreas a través del manifiesto de carga.
6. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores, que su jefe requiera.

7.3.8.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Maquinaria de trabajo: Grúa horquilla

Con la utilización de la grúa se realiza el movimiento y arrastre de la carga dentro de las bodegas de almacenaje, con el propósito de que el internador pueda desconsolidar (separación de la carga) y consolidar (juntar la carga) la cual será almacenada en los racks dentro de la bodega para su posterior retiro.

a. Incidente: choques, atrapamiento, golpes, aplastamiento.

Producto de trasladarse con la grúa a altas velocidades dentro de la bodega, sin mantener concentración en de la labor que realiza, al estar desconcentrado gran parte del tiempo de trabajo al ocupar artefactos electrónicos como, celular y equipos de música, además de no verificar mantención de maquinaria que se utiliza, lo que llega a producir posibles consecuencias graves para el trabajador, las cuales van desde contusiones, fracturas, amputaciones y hasta la muerte.

- b. Control Administrativa:** Mantenimiento Preventiva y Correctiva de empresa que entregan servicio de arriendo de grúa como Janssen o empresa Royal America, Curso aprobado de operación segura en grúa horquilla, licencia clase D, Briefing HSE Buenas Prácticas en conducción de maquinaria, señaléticas de velocidad máxima en bodega, Check list estado de grúa horquilla.
- c. Control EPP:** Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad.
- d. Estado del Riesgo Residual:** Moderado

2.- Materiales de trabajo: Carga

Siempre que un cliente necesite revisar su carga, mediante documentación pertinente, solicitara que el personal de la compañía verifique el estado de su carga, la cual debe ser desconsolidada y colocada en un pallet para su revisión y posterior almacenamiento.

- a. Incidente:** sobreesfuerzo por manejo manual de carga
La realización de esta operación en tiempos prolongados y levantamiento de pesos no controlados, ocasionan lesiones musculoesqueleticas (Lumbar y/o en extremidades).
- b. Control Sustitución:** Manejo de Carga de forma Mecánica, uso Grúa Horquilla en cargas mayores a 50 kg.
- c. Control Administrativa:** Curso sobre manejo manual de carga, generar campaña para "Evitar sobreesfuerzos en MMC", pausas de descansos entre manipulaciones de carga, checklist de observaciones conductuales.
- d. Control EPP:** Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad
- e. Estado del Riesgo Residual:** Moderado

7.3.8.3 Exigencias del puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El lugar de trabajo se encuentra en las bodegas de la compañía las cuales están ubicadas en el primer piso, donde es necesario que la persona se traslade de forma autónoma o con ayuda técnica, al subir y bajar escaleras para ingresar a camarines, comedor y baños. Luego es necesario que el trabajador desempeñe funciones en bodega, la cual mantiene espacios amplios, pero con almacenamiento de carga a nivel de piso que pueden entorpecer el tránsito normal de cualquier trabajador.
Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	El puesto de trabajo mantiene una exigencia al permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, con pocos periodos de tiempo en los cuales puede sentarse, con la generación de cambios posturales (inclinado o agachado) durante la jornada laboral al tomar cajas o paquetes con un peso estimado de entre 100 Gr hasta 20 Kg que son revisados para entregar al cliente. En cuanto al traslado dentro de las instalaciones, el trabajo implica caminar durante periodos cortos, ya sea para circunstancias tales como ir al baño, colación; lo cual también implica subir y bajar escaleras, ya que estos se encuentran en el segundo piso de la bodega, pero no implica realizarlo con habilidad o rapidez.
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	Se requiere de una buena agudeza visual moderada a corta y larga distancia, ya sea para atender a clientes y revisar documentación correspondiente a la carga que se debe entregar al cliente, además de conducir grúas horquillas dentro de la bodega de la compañía
Exigencia Auditiva/Comunicacional	Se requiere moderada percepción y discriminación de sonidos para recepcionar la información, instrucciones, órdenes, comunicación del cliente, además de contar con una capacidad verbal suficiente para hacerse entender.

Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione con otros integrantes del equipo sin dificultad, en donde muchas veces debe resolver problemas, para lo que debe mantener una buena relación jerárquica con sus compañeros de trabajo.

Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo se desarrolla en un ambiente ocasionalmente ruidoso, por la ocupación de grúas horquillas, las cuales transitan constantemente dentro de bodega, en donde existe condiciones de iluminación normales de día y con la utilización de luz artificial en buenas condiciones durante la noche. La ventilación es normal, ya que es una bodega abierta en donde circula constantemente el aire, pero la temperatura varía dependiendo del clima de la temporada, ya que puede ser muy frío o muy caluroso. El trabajo se desarrolla ocasionalmente en ambientes dentro del aeropuerto con polvo, por construcciones de ampliación del aeropuerto.

7.3.9.1 Operario

Objetivo Básico del cargo: Desempeñar las funciones propias del área que le sean asignadas, cumpliendo con los estándares y procedimientos establecidos por la empresa. Manipular insumos, provisiones y carga en la etapa de la operación que corresponda, según las instrucciones de su superior. Efectuar funciones de movimiento, preparación, carga y descarga de artículos.

Funciones Principales

1. Recepcionar físicamente la carga, verificando su estado, reportando daños y distribuirlo según destino y prioridad.
2. Revisar la carga, descarga de artículos, animales, artefactos, etc., de acuerdo a las instrucciones recibidas y procedimientos establecidos por la empresa.
3. Cargar los equipos de transporte requeridos, cumpliendo con las normas de seguridad definidas.

4. Despaletizar, ordenar, montar y transportar la carga con maquinaria a su cargo, desde y hacia la bodega o almacén correspondiente, cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos.
5. Disponer de elementos básicos para la operación específica.
6. Procurar el uso adecuado y eficiente de las máquinas a su cargo.
7. Realizar cualquier otra actividad, de índole similar a las anteriores.

7.3.9.2 Riesgo Presente y Medidas de control

1.- Equipo de trabajo: Carga

Toda carga que llega a las bodegas debe ser revisada y colocada en un pallet para su almacenamiento y posterior despacho al destino especificado por el cliente.

a. Incidente: sobreesfuerzo por manejo manual de carga

La realización de esta operación en tiempos prolongados y levantamiento de pesos no controlados, ocasionan lesiones musculoesqueléticas (Lumbar y/o en extremidades).

b. Control Sustitución: Manejo de Carga de forma Mecánica, uso Grúa Horquilla en cargas mayores a 50 kg.

f. Control Administrativa: Curso sobre manejo manual de carga, generar campaña para "Evitar sobreesfuerzos en MMC", pausas de descansos entre manipulaciones de carga, checklist de observaciones conductuales.

g. Control EPP: Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad

h. Estado del Riesgo Residual: Moderado

2.- Maquinaria de trabajo: grúa horquilla

Con la utilización de la grúa se realiza el movimiento y transporte de la carga palletizada a las distintas posiciones de los racks, la cual será almacenada, hasta ser transportada mediante dollis al avión.

- a. Incidente:** caída de carga desde altura, golpeado por objeto en suspensión, desmoronamiento de racks, exposición a radiación UV y ruido.

Producto del encasillamiento de la carga en las distintas posiciones de racks, el cual puede quedar mal posicionado y posterior traslado fuera de la bodega para ser cargada a los aviones con exposición frecuente a fuentes de ruido y radiación UV, lo que todo esto genera en su conjunto que el operario pueda llegar a sufrir contusiones, fracturas, amputaciones, quemaduras de piel e hipoacusia, por no mantener las medidas de control necesarias.

- b. Control Administrativa:** Curso aprobado de operación segura en grúa horquilla, licencia clase D, programa mantenencias de racks, briefing de seguridad sobre radiación UV con posterior evaluación protocolo radiación UV y briefing seguridad PREXOR e ingreso a programa de vigilancia.
- c. Control EPP:** Zapatos de seguridad, chaleco reflectante, guantes de seguridad, protector auditivo, protector solar factor 50, ropa manga larga, gafas solares
- d. Estado del Riesgo Residual:** Moderado

7.3.9.3 Exigencias del puesto

Requerimientos de Accesibilidad	Comentarios
Accesibilidad al puesto de trabajo	El lugar de trabajo se encuentra en las bodegas de la compañía las cuales están ubicadas en el primer piso, donde es necesario que la persona se traslade de forma autónoma o con ayuda técnica, al subir y bajar escaleras para ingresar a camarines, comedor y baños. Luego es necesario que el trabajador desempeñe funciones en bodega, la cual mantiene espacios amplios, pero con almacenamiento de carga a nivel de piso que pueden entorpecer el tránsito normal de cualquier trabajador.

Potencial funcional/físico	Comentarios
Exigencias físicas de las extremidades superiores e inferiores	El puesto de trabajo mantiene una exigencia al permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, con pocos periodos de tiempo en los cuales puede sentarse, con la generación de cambios posturales (inclinado o agachado) durante la jornada laboral al tomar cajas o paquetes menores a 20Kg que deben ser colocados en el pallet de madera para su posterior almacenamiento en los racks que se encuentran en la bodega. En cuanto al traslado dentro de las instalaciones, el trabajo implica caminar y conducir grúas horquillas durante la mayor parte de la jornada laboral, con descansos esporádicos, por motivo de revisión de carga o retiro de carga para enviar a los destinos especificados por el cliente, además el trabajador debe subir y bajar escaleras para dirigirse al baño, camarín y comedor, los cuales se encuentran ubicados en segundo piso de la bodega, pero no implica realizarlo con habilidad o rapidez.
Sensorial/Comunicacional	Comentarios
Exigencia Visual	Se requiere de una buena agudeza visual moderada a corta y larga distancia, ya sea para trasladarse dentro de bodega, revisar la carga que será entregada al cliente y especialmente para conducir grúas horquillas dentro de la bodega de la compañía y aeropuerto.
Exigencia Auditiva/Comunicacional	Se requiere moderada percepción y discriminación de sonidos para recepcionar la información, instrucciones, órdenes, comunicación de supervisores, además de contar con una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.
Aspectos Sociorelacionales	Comentarios
Comportamiento laboral	El trabajo demanda que el trabajador se relacione con otros integrantes del equipo sin dificultad, sin la necesidad de que solucione problemas por sí solo, ya que es orientado por los supervisores a cargo de la operación, motivo por el que debe mantener una buena relación jerárquica con sus compañeros de trabajo.

Ambiente de trabajo	Comentarios
Condiciones Ambientales	El trabajo se desarrolla en un ambiente ocasionalmente ruidoso, por la ocupación de grúas horquillas, las cuales transitan constantemente dentro de bodega, en donde existe condiciones de iluminación normales de día y con la utilización de luz artificial en buenas condiciones durante la noche. La ventilación es normal, ya que es una bodega abierta en donde circula constantemente el aire, pero la temperatura varía dependiendo del clima de la temporada, ya que puede ser muy frío o muy caluroso. El trabajo se desarrolla ocasionalmente en ambientes dentro del aeropuerto con polvo, por construcciones de ampliación del aeropuerto.

8 ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

De acuerdo al análisis de los puestos de trabajo del capítulo anterior, en el cual se identifica las exigencias físicas, visuales y auditivas que mantiene actualmente un trabajador sin situación de discapacidad, es necesario distinguir cuales son las principales exigencias encontradas de cada puesto de trabajo, para posteriormente determinar cuál es el nivel de exigencia que debe cumplir una persona en situación de discapacidad, según cada actividad que debe realizar en su puesto de trabajo.

A continuación se procede a identificar cada una de las condiciones de trabajo o exigencias que debe cumplir el trabajador, según puesto de trabajo actual.

Tabla N°1: Principales exigencias del puesto de trabajo actual.

TABLA DE PUESTOS POR EXIGENCIA										
PUESTOS DE TRABAJO	PISO QUE DESEMPEÑA FUNCIONES	TRABAJO DE PIE	TRABAJO SENTADO	DESPLAZARSE	SUBIR Y BAJAR ESCALER	MANEJO DE GRÚA	COMPUTADOR	MANEJO MANUAL DE	RUIDO AMBIENTAL	COMUNICACIÓN
Ejecutivo Atencion Clientes	1 ^{er} PISO	X		X	X		X	X	X	X
Despachador de Carga	1 ^{er} PISO	X		X	X	X	X	X	X	X
Internador	1 ^{er} PISO	X		X	X	X	X	X	X	X
Operario	1 ^{er} PISO	X		X	X	X		X	X	X
Administrativo	2 ^{do} PISO		X	X	X		X	X		X
Secretaria	2 ^{do} PISO		X	X	X		X	X		X
Analista Tecnico Capacity	2 ^{do} PISO		X	X	X		X			X
Ejecutivo Comercial	2 ^{do} PISO		X	X	X		X			X
Asistente Mensajero	CALLE	X		X	X			X	X	X

8.1 Descripción de personas en situación de discapacidad que pueden cumplir con las exigencias del puesto de trabajo.

Las personas que se encuentren en situación de discapacidad y que puedan ser parte del cumplimiento de esta guía a la hora de ser contratadas y cumplan con las exigencias de los cargos anteriormente señalados, deben mantener una Autonomía para administrar o gestionar individualmente su dependencia y que le genere una satisfacción personal.

A continuación, se detalla el tipo de discapacidad que puede mantener una persona, según su origen y la posibilidad de movilización que mantienen, las cuales pueden cumplir o no cumplir con las exigencias del puesto de trabajo.

1. Personas con discapacidad física de extremidad inferior y superior

Las personas en situación de discapacidad física de alguna de sus extremidades, sean estas inferior o superior, por motivo de alguna parálisis o amputación de ellas, como diagnóstico, no están impedidas de que desarrollen habilidades que le permitan desempeñarse en diferentes puestos de trabajo.

Una persona que presente la amputación o parálisis de alguna de sus extremidades y sea usuario de silla de rueda, muletas o prótesis (extremidad inferior o superior), puede desempeñarse en los puestos de trabajo que son parte de este estudio, siempre y cuando la persona presente una independencia en su desplazamiento o mantenga una autonomía para realizar sus actividades personales.

Se considerara que quienes manifiesten la capacidad de caminar, pero que para ello requieren el uso de ayudas biomecánicas (aparatos ortopédicos, bastones, prótesis etc.) o mantengan alguna parálisis o amputación de sus manos y con la ayuda de prótesis compensen su limitación producto de la discapacidad, podrán desempeñarse adecuadamente frente al seguimiento de las condiciones actuales en que se encuentra el lugar de trabajo, los cargos administrativos como, secretaria, administrativo, analista técnico, ejecutivo comercial, y otros, ya que dependerá mucho de cómo se implemente la accesibilidad al puesto de trabajo. Los cargos operativos que trabajan directamente en bodega, correspondientes a despachador,

internador, operario y otros, son puestos de trabajo que exigen mantener un estado físico acorde al cargo, por la cantidad de horas en que se trabaja de pie o se deben desplazar y para ello existirán limitantes para realizar la actividad y determinar el nivel de cumplimiento en referencia a la discapacidad

También quienes producto de su discapacidad sean usuarios de sillas de rueda podrán ejercer cargos administrativos como los mencionados anteriormente, siempre y cuando estos se encuentren ubicados en el primer piso de las oficinas, con las implementaciones y mejoras correspondiente, ya que las condiciones de accesibilidad al segundo piso no lo permiten.

Las personas en situación de discapacidad física que pueden entrar en este estudio son las siguientes:

Extremidad superior

- ✓ Personas que presenten dificultad el movimiento de sus extremidades sin tener amputación alguna.
- ✓ Personas que manifiesten dificultad del equilibrio al desplazarse.
- ✓ Personas que hayan sufrido alguna amputación de uno o de los dos pies y que sean usuarios de sillas de rueda.
- ✓ Personas que no mantengan amputación alguna, pero producto de una discapacidad congénita y/o adquirida son usuarios de silla de ruedas.
- ✓ Personas que usen prótesis o muletas, producto de una amputación de sus extremidades inferiores.

Extremidad superior

- ✓ Personas que manifiesten dificultad de manipulación, sin mantener amputación alguna.
- ✓ Personas que hayan sufrido la amputación de una o ambas manos y que sean usuarios de prótesis.
- ✓ Personas que no mantengan amputación alguna, pero si una discapacidad congénita y/o adquirida y que no necesitan usar prótesis.

2. Personas con discapacidad visual que presenten baja visión o ceguera

Las personas en situación de discapacidad visual que manifiestan una baja visión o ceguera, como diagnóstico, no están impedidas de que desarrollen habilidades que le permitan desempeñarse en diferentes puestos de trabajo.

Producto del trabajo que se realiza dentro de las instalaciones de la bodega y oficinas, es necesario que pueda desempeñarse toda persona en situación de discapacidad visual con baja visión o ceguera de forma autónoma y con la ayuda de bastones para trasladarse, además de implementar las mejoras correspondientes a los lugares de trabajo, para la accesibilidad de mejor manera de una persona con discapacidad visual, quienes podrán ocupar cargos como administrativos, secretarias, ejecutivo atención cliente, internadores y otros, puestos en los cuales solo es necesario que se puedan distinguir entornos del lugar y mediante la implementación de tecnologías que puedan facilitar la escritura para personas con ceguera total.

También se debe considerar que toda persona que presente discapacidad visual sea esta de baja visión o ceguera total, no podrá desempeñar la función de manejar grúas dentro de la bodega, ya que los protocolos de seguridad no lo permiten y es necesario no sobre exponer la vida del trabajador y su entorno.

Las personas en situación de discapacidad visual que pueden entrar en este estudio son las siguientes:

- ✓ Personas que manifiestan pérdida de la visión o dificultad para la percepción de la luz y los colores.
- ✓ Personas que manifiesten pérdida total de la visión (ceguera)
- ✓ Personas que hayan sufrido la pérdida de un ojo o pérdida de la visión de un ojo, manteniendo con normalidad el otro ojo.

3. Personas con discapacidad auditiva que presenten hipoacusia o sordera total

Las personas en situación de discapacidad auditiva que manifiestan una pérdida auditiva, como diagnóstico, no están impedidas de que desarrollen habilidades que le permitan desempeñarse en diferentes puestos de trabajo.

Si bien la medición del grado de hipoacusia se puede cuantificar, este valor no indica qué habilidades lingüísticas, comunicativas, cognitivas, etc. podría desarrollar una persona, debido a que hay factores que influyen directamente en este desarrollo como por ejemplo: la edad de adquisición, el lugar de la lesión, la autonomía de la persona, el grado de discapacidad, la implementación del lugar de trabajo, el tipo de comunicación, entre otras.

Una persona que presenta pérdida auditiva puede comunicarse de diferentes maneras y acceder a la información que se entrega en el lugar de trabajo, a través de distintos medios como por ejemplo: lenguaje oral, gestos, lengua de señas chilena, lectura labial, comunicación escrita, afiches entregados por la empresa, etc, lo que lleva a determinar de mejor manera el puesto idóneo para cada persona.

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, la realización y adaptación de adecuaciones por parte de la empresa permitirían un desempeño óptimo de la persona que presenta hipoacusia.

Se puede determinar que una persona con pérdida auditiva (independiente del grado de hipoacusia) podrá desempeñarse adecuadamente frente al seguimiento de las condiciones actuales en que se encuentra el lugar de trabajo, los cargos como administrativo, asistente mensajero, secretaría, despachador de carga y otros, ya que comprenderá la instrucción si se le entrega de acuerdo a la comunicación que se utilice, es decir, por vía oral (si usa audífonos y se comunica con lengua oral), acompañando la instrucción con la lectura de labios o con un mensaje escrito.

Por último se puede indicar que si el puesto de trabajo requiere una comunicación fluida con clientes, que es el caso del ejecutivo comercial y la persona en situación de discapacidad necesariamente es ocupante de lengua de señas chilena, sería inevitable la contratación de un intérprete en lengua de señas, el cual podría colaborar y permitiría el desempeño óptimo de la persona.

Las personas en situación de discapacidad auditiva que pueden entrar en este estudio son las siguientes:

- ✓ Personas que manifiesten algún grado de pérdida auditiva, sea esta leve, moderada o severa.
- ✓ Personas sordas que nacieron con la discapacidad y producto de ello no desarrollaron el habla y se comunican por lenguaje de señas.

8.2 Clasificación del nivel de exigencia de los puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad.

El nivel de exigencia que debe mantener un trabajador en situación de discapacidad se definirá como la intensidad existente entre el trabajo a desarrollar y el tipo de discapacidad que mantenga la persona.

El nivel de exigencia de las actividades que debe realizar una persona en situación de discapacidad en el puesto de trabajo, se clasifica de la siguiente manera:

Baja Exigencia (color verde)

Exposición ocasional: el trabajador realiza la actividad, solo alguna vez en su jornada laboral, aunque sea con tiempos cortos o siempre que su discapacidad física, visual o auditiva, no le sobre exija ejercer la actividad.

Media Exigencia (color amarillo)

Exposición frecuente: el trabajador realiza la actividad, varias veces en su jornada laboral, aunque sea con tiempos cortos o manteniendo una exigencia en su discapacidad física, visual o auditiva, que le pueda imposibilitar el trabajo, si no se realizan los ajustes necesarios.

Alta Exigencia (color rojo)

Exposición continuada: el trabajador realiza la actividad, varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado o manifestando una sobre exigencia de su discapacidad física, visual o auditiva, que producto del trabajo puede ser perjudicial para él o el entorno.

8.3 Nivel de exigencias de la actividad que debe realizar el trabajador en situación de discapacidad.

Una vez identificadas las principales exigencias de los puesto de trabajo de la Tabla N°1 y la descripción de las personas con discapacidad que pudieran cumplir con dichas exigencias, se procede a realizar análisis de cada exigencia encontrada, con la finalidad de determinar cuál es el nivel de exigencia que debe cumplir una persona en situación de discapacidad, basado en la restricción (muletas, prótesis, pérdida parcial de la visión, pérdida auditiva y otros) que mantiene la persona para realizar el trabajo y determinar si la exigencia es baja, media o alta.

A continuación se realiza análisis del nivel de exigencia de los puestos de trabajo, donde se tomara en cuenta que los turnos a cumplir no sobrepasan las 8 horas de trabajo diarios, con 45 horas de trabajo semanales, con 1 hora de colación diaria.

a. Ejecutivo Atención Cliente

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo de Pie	El trabajador con discapacidad debe permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar en momentos, sobre exigiendo sus extremidades inferiores y agravando su discapacidad.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Alta Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse varias veces durante la jornada laboral, con tiempos cortos o en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajar con discapacidad producto de su trabajo debe subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Media Exigencia
Trabajo con computador	El trabajo con discapacidad debe realizar por pocos periodos de tiempo trabajo en computador, para registrar y revisar documentación, con riesgos de sobre esfuerzo de sus extremidades superiores.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Baja Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad debe manipular y levantar objetos de hasta 20 Kg, gran parte de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobre esfuerzo.		Alta Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde camina dentro de la bodega, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Pérdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad debe en ocasiones subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia para digitar y distinguir letras.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Exposición a ruido ambiental	El trabajador con discapacidad debe mantener una buena capacidad de percepción y discriminación de sonidos en un ambiente sonoro, como lo es el trabajo dentro de una bodega, con riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos.	Pérdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia
Comunicación verbal	El trabajador con discapacidad debe mantener una capacidad moderada de comunicación con sus compañeros o supervisores durante varias veces en su jornada laboral y por pocos tiempos.		Media Exigencia

b. Despachador de Carga

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo de Pie	El trabajador con discapacidad debe permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar en momentos, sobre exigiendo sus extremidades inferiores y agravando su discapacidad.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Alta Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse varias veces durante la jornada laboral, con tiempos cortos o en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad producto de su trabajo debe subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Media Exigencia
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe realizar varias veces, aunque con pocos tiempos la conducción de grúa al interior de bodegas, con una capacidad física suficiente para subirse y manipular la maquinaria, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.	Prótesis de extremidad superior o inferior, bastón o movilidad reducida	Media Exigencia
Trabajo con computador	El trabajo con discapacidad debe realizar por pocos periodos de tiempo trabajo en computador, para registrar la documentación de la carga que ingresa a bodega, con riesgos de sobre esfuerzo de sus extremidades superiores.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Baja Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad debe manipular y levantar objetos de hasta 20 Kg, gran parte de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobreesfuerzo.		Alta Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde camina dentro de la bodega, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Pérdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad debe en ocasiones subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Baja Exigencia
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe realizar varias veces durante la jornada laboral la conducción de grúas, donde debe mantener una agudeza visual importante para desplazarse dentro del entorno de la bodega, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.		Alta Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia para digitar y distinguir letras.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe mantener una capacidad auditiva suficiente para distinguir sonidos o vibraciones, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.	Pérdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia
Exposición a ruido ambiental	El trabajador con discapacidad debe mantener una buena capacidad de percepción y discriminación de sonidos en un ambiente sonoro, como lo es el trabajo dentro de una bodega, con riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos.		Media Exigencia
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad debe mantener capacidad verbal suficiente para hacerse entender durante varias veces en la jornada laboral, pero en periodos cortos, para comunicarse con clientes o compañeros de trabajo.		Media Exigencia

c. Internador

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo de Pie	El trabajador con discapacidad debe permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar en momentos, sobre exigiendo sus extremidades inferiores y agravando su discapacidad.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Alta Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse varias veces durante la jornada laboral, con tiempos cortos o en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad producto de su trabajo debe subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Media Exigencia
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe realizar varias veces, aunque con pocos tiempos la conducción de grúa al interior de bodegas, con una capacidad física suficiente para subirse y manipular la maquinaria, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.	Prótesis de extremidad superior o inferior, bastón o movilidad reducida	Media Exigencia
Trabajo con computador	El trabajo con discapacidad debe realizar por pocos periodos de tiempo trabajo en computador, para registrar la documentación de la carga que ingresa a bodega, con riesgos de sobre esfuerzo de sus extremidades superiores.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Baja Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad debe manipular y levantar objetos de hasta 20 Kg, gran parte de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobreesfuerzo.		Alta Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde camina dentro de la bodega, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Pérdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad debe en ocasiones subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Baja Exigencia
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe realizar varias veces durante la jornada laboral la conducción de grúas, donde debe mantener una agudeza visual importante para desplazarse dentro del entorno de la bodega, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.		Alta Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador debe mantener durante el día una agudeza visual moderada a corta distancia, por periodos cortos, para digitar y leer, con riesgos de contacto con electricidad, golpeado contra objetos.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe mantener una capacidad auditiva suficiente para distinguir sonidos o vibraciones, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.	Pérdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia
Exposición a ruido ambiental	El trabajador con discapacidad debe mantener una buena capacidad de percepción y discriminación de sonidos en un ambiente sonoro, como lo es el trabajo dentro de una bodega, con riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos.		Media Exigencia
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad debe mantener capacidad verbal suficiente para hacerse entender durante varias veces en la jornada laboral, pero en periodos cortos, para comunicarse con clientes o compañeros de trabajo.		Media Exigencia

d. Operario

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo de Pie	El trabajador con discapacidad debe permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar en momentos, sobre exigiendo sus extremidades inferiores y agravando su discapacidad.		Alta Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse varias veces durante la jornada laboral, con tiempos cortos o en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad producto de su trabajo debe subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Media Exigencia
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe realizar varias veces, aunque con pocos tiempos la conducción de grúa al interior de bodegas, con una capacidad física suficiente para subirse y manipular la maquinaria, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.	Prótesis de extremidad superior o inferior, bastón o movilidad reducida	Media Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad debe manipular y levantar objetos de hasta 20 Kg, gran parte de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobreesfuerzo.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Alta Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta y larga distancia para desplazarse al interior de la bodega por el tiempo que sea, para distinguir lugares por donde caminar e identificar lugares por donde circulan las grúas horquillas, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por, atropellos.		Alta Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad debe en ocasiones subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.	Perdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Baja Exigencia
Manejo de grúa	El trabajo es realizado varias veces durante la jornada laboral, con una exigencia visual corta y larga distancia importante para desplazarse dentro del entorno de la bodega, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.		Alta Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Manejo de grúa	El trabajador con discapacidad debe mantener una capacidad auditiva suficiente para distinguir sonidos o vibraciones, con riesgos de choque con otros vehículos, choque contra objetos fijos y atropellos.		Media Exigencia
Exposición a ruido ambiental	El trabajador con discapacidad debe mantener una buena capacidad de percepción y discriminación de sonidos en un ambiente sonoro, como lo es el trabajo dentro de una bodega, con riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles. Al no poder percibir las señales acústicas o ruidos de los vehículos.	Perdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad puede comunicarse de forma escrita o por señas, ya que el trabajo puede ser realizado por personas con dificultades para hablar o vocalizar, ya que no imposibilita la realización del trabajo.		Baja Exigencia

e. Administrativo

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo sentado	El trabajador con discapacidad debe permanecer sentado durante gran parte de su jornada laboral con tiempo prolongado, a excepción de personas que manifiesten dificultad de sus extremidades inferiores o movilidad reducida, que podrían realizar el trabajo sin sobreexigir su discapacidad, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Baja Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse solo en algunas ocasiones durante la jornada laboral, en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Baja Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad mantiene exigencia al subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, provocando que sobre exija sus extremidades, por las complicaciones de accesibilidad al segundo piso, con riesgos de caídas de distinto nivel y mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Alta Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad solo ocasionalmente podría transportar objetos de peso inferior a 3 Kg, durante tiempos cortos de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobreesfuerzo.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad durante varias veces en su jornada laboral y con periodos cortos de tiempo, debe mantener una exigencia de sus extremidades superiores al digitar en computador, para registrar documentación, con riesgos de exposición a movimiento repetitivos y sobre expuesto de extremidad superior.		Media Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde caminar dentro de la bodega y oficinas, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad sólo ocasionalmente debe subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.	Perdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe durante el día debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia, para digitar y leer, con riesgos de contacto con electricidad, golpeado contra objetos.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad sólo requiere para realizar el trabajo un uso de habilidades auditivas limitadas en algunas ocasiones, como la necesaria para seguir una conversación en voz alta en un ambiente silencioso.	Perdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Baja Exigencia

f. Secretaria

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo sentado	El trabajador con discapacidad debe permanecer sentado durante gran parte de su jornada laboral con tiempo prolongado, a excepción de personas que manifiesten dificultad de sus extremidades inferiores o movilidad reducida, que podrían realizar el trabajo sin sobreexigir su discapacidad, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Baja Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse solo en algunas ocasiones durante la jornada laboral, en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Baja Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad mantiene exigencia al subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, provocando que sobre exija sus extremidades, por las complicaciones de accesibilidad al segundo piso, con riesgos de caídas de distinto nivel y mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Alta Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad solo ocasionalmente podría transportar objetos de peso inferior a 3 Kg, durante tiempos cortos de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobre esfuerzo.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad durante varias veces en su jornada laboral y con periodos cortos de tiempo, debe mantener una exigencia de sus extremidades superiores al digitar en computador, para registrar documentación, con riesgos de exposición a movimiento repetitivos y sobre expuesto de extremidad superior.		Media Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde caminar dentro de la bodega y oficinas, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Pérdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad sólo ocasionalmente debe subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe durante el día debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia, para digitar y leer, con riesgos de contacto con electricidad, golpeado contra objetos.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad por tiempos cortos durante la jornada laboral, requiere una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.	Pérdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia

g. Analista Técnico Capacity

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo sentado	El trabajador con discapacidad debe permanecer sentado durante gran parte de su jornada laboral con tiempo prolongado, a excepción de personas que manifiesten dificultad de sus extremidades inferiores o movilidad reducida, que podrían realizar el trabajo sin sobreexigir su discapacidad, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Baja Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse solo en algunas ocasiones durante la jornada laboral, en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Baja Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad mantiene exigencia al subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, provocando que sobre exija sus extremidades, por las complicaciones de accesibilidad al segundo piso, con riesgos de caídas de distinto nivel y mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Alta Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad durante varias veces en su jornada laboral y con periodos cortos de tiempo, debe mantener una exigencia de sus extremidades superiores al digitar en computador, para registrar documentación, con riesgos de exposición a movimiento repetitivos y sobre expuesto de extremidad superior.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Media Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde caminar dentro de la bodega y oficinas, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad sólo ocasionalmente debe subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.	Perdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe durante el día debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia, para digitar y leer, con riesgos de contacto con electricidad, golpeado contra objetos.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad por tiempos cortos durante la jornada laboral, requiere una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.	Perdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia

h. Ejecutivo Comercial

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo sentado	El trabajador con discapacidad debe permanecer sentado durante gran parte de su jornada laboral con tiempo prolongado, a excepción de personas que manifiesten dificultad de sus extremidades inferiores o movilidad reducida, que podrían realizar el trabajo sin sobreexigir su discapacidad, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Baja Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse solo en algunas ocasiones durante la jornada laboral, en trayectos cortos, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Baja Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad mantiene exigencia al subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, provocando que sobre exija sus extremidades, por las complicaciones de accesibilidad al segundo piso, con riesgos de caídas de distinto nivel y mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Alta Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad durante varias veces en su jornada laboral y con periodos cortos de tiempo, debe mantener una exigencia de sus extremidades superiores al digitar en computador, para registrar documentación, con riesgos de exposición a movimiento repetitivos y sobre expuesto de extremidad superior.	Prótesis por perdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Media Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde caminar dentro de la bodega y oficinas, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad sólo ocasionalmente debe subir y/o bajar escaleras, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, con riesgos de caídas de distinto nivel.	Perdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Baja Exigencia
Trabajo con computador	El trabajador con discapacidad debe durante el día debe mantener una agudeza visual moderada a corta distancia, para digitar y leer, con riesgos de contacto con electricidad, golpeado contra objetos.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad debe mantener por tiempos prolongados en su lugar de trabajo contacto con clientes, donde requiere una capacidad verbal suficiente para hacerse entender sin problemas.	Perdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Alta Exigencia

i. Asistente Mensajero

EXIGENCIA FISICA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Trabajo de Pie	El trabajador con discapacidad debe permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar en momentos, sobre exigiendo sus extremidades inferiores y agravando su discapacidad.	Muletas, prótesis, bastón, movilidad reducida	Alta Exigencia
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe desplazarse durante tiempos prolongados de su jornada laboral, con riesgos de atropello, caídas del mismo y distinto nivel.		Alta Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad mantiene exigencia al subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, en lugares que deba dejar documentación y que no se encuentren ascensores, lo que refleja una sobreexigencia de sus extremidades y que podrían perjudicar de mayor manera su estado de salud, con riesgos de caídas de distinto nivel y mismo nivel, golpeado con o golpeado por.		Alta Exigencia
Manejo manual de carga	El trabajador con discapacidad solo ocasionalmente podría transportar objetos de peso inferior a 3 Kg, durante tiempos cortos de la jornada laboral, con riesgos de exposición a manejo manual de carga y sobreesfuerzo.	Prótesis por pérdida de alguna extremidad superior o movilidad reducida sin amputación	Media Exigencia
EXIGENCIA VISUAL	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Desplazarse	El trabajador con discapacidad debe mantener una agudeza visual a corta distancia para distinguir lugares por donde caminar en la calle e identificar direcciones, con riesgos de caídas del mismo nivel, golpeado con o golpeado por.	Pérdida parcial de la visión, ceguera, con utilización de bastón guía para trasladarse	Media Exigencia
Subir y bajar escaleras	El trabajador con discapacidad debe subir y/o bajar escaleras por tiempos cortos durante el día, para lo que necesita mantener una moderada agudeza visual a corta distancia, para que pueda distinguir lugares de acceso, con riesgos de caídas de distinto nivel.		Media Exigencia
EXIGENCIA AUDITIVA	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO	RESTRICCIÓN	NIVEL DE EXIGENCIA
Exposición a ruido ambiental	El trabajador con discapacidad debe mantener una buena capacidad de percepción y discriminación de sonidos durante el día, con la finalidad que la persona pueda recepcionar y entender instrucciones entregadas.	Pérdida auditiva con el uso de audífono y sordera total.	Media Exigencia
Comunicación Verbal	El trabajador con discapacidad puede comunicarse de forma escrita o por señas, ya que el trabajo puede ser realizado por personas con dificultades para hablar o vocalizar, ya que no imposibilita la realización del trabajo.		Baja Exigencia

Mediante el análisis entregado del nivel de cada exigencia que debe cumplir una persona en situación de discapacidad física, visual y auditiva, se procede a realizar Tabla N° 2, que identifica los puestos de trabajo por nivel de exigencias encontrado.

Tabla N° 2: Cumplimiento del nivel de exigencia

		PUESTOS POR NIVEL DE EXIGENCIA													
		DISCAPACIDAD FISICA							DISCAPACIDAD VISUAL				DISCAPACIDAD AUDITIVA		
Puestos de Trabajo	Piso que Desempeña Funciones	Manejo de Grúa	Computador	Manejo Manual de Carga	Trabajo de Pie	Desplazarse	Trabajo Sentado	Subir y Bajar Escaleras	Manejo de Grúa	Desplazarse	Subir y Bajar Escaleras	Computador	Manejo de Grúa	Comunicación	Ruido Ambiental
Ejecutivo Atencion Cliente	1 ^{er} PISO		Baja Exigencia	Alta Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	Media Exigencia
Despachador de Carga	1 ^{er} PISO	Media Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia
Internador	1 ^{er} PISO	Media Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia	Media Exigencia
Operario	1 ^{er} PISO	Media Exigencia		Alta Exigencia	Alta Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	Alta Exigencia	Alta Exigencia	Baja Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia
Administrativo	2 ^{do} PISO		Media Exigencia	Baja Exigencia		Baja Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia		Baja Exigencia	
Secretaria	2 ^{do} PISO		Media Exigencia	Baja Exigencia		Baja Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	
Analista tecnico Capacity	2 ^{do} PISO		Media Exigencia			Baja Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia		Media Exigencia	
Ejecutivo Comercial	2 ^{do} PISO		Media Exigencia			Baja Exigencia	Baja Exigencia	Alta Exigencia		Media Exigencia	Baja Exigencia	Media Exigencia		Alta Exigencia	
Asistente Mensajero	CALLE			Media Exigencia	Alta Exigencia	Alta Exigencia		Alta Exigencia		Media Exigencia	Media Exigencia			Baja Exigencia	Media Exigencia

La Tabla N° 2 da a conocer cuál es el nivel de exigencia que representa la actividad en cada puesto laboral para la inclusión de personas en situación de discapacidad, en donde se deberá determinar que personas con alguna tipo de discapacidad física, visual y auditiva, pueden cumplir o no con las exigencias descritas o si mantienen alguna restricción para realizar la actividad, lo que llevara a implementar mejoras a los puestos de trabajo.

8.4 Descripción del nivel de cumplimiento de las exigencias.

Para realizar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad física, visual y auditiva, las cuales fueron descritas anteriormente, es necesario determinar si estas, pueden llegar a cumplir o no con las exigencias que presenta el puesto descritas en el capítulo 8.2.

Se deberá determinar que significa el cumplir o no cumplir con las exigencias que son producto del ejercicio del trabajo, además de indicar que pasa si una persona mantiene restricciones para realizar el trabajo producto de su discapacidad, pero de igual manera está en condiciones de poder desempeñar el trabajo, siempre y cuando se implementen las mejoras correspondientes y así llegar a realizar una inclusión laboral, sin discriminar por la condición física, auditiva o visual de la persona.

A continuación se detalla quienes pueden cumplir, no cumplir o mantienen restricciones para cumplir con las exigencias del puesto de trabajo:

1. **Si cumplen:** se identificara de color verde, así como el nivel de exigencia que lo identifica y con la frase SI CUMPLE, determinando que una persona en situación de discapacidad física, auditiva y visual, se encontrara apto para cumplir con las exigencias del puesto de trabajo, cuando su discapacidad no es un impedimento para realizar el trabajo y conjunto con ello no se necesitan realizar grandes mejoras a los puestos, para la inclusión laboral.
2. **No cumplen:** se identificara de color rojo, así como el nivel de exigencia que lo identifica y con la frase NO CUMPLE, determinando que una persona en situación de discapacidad física, auditiva y visual, no puede cumplir con las exigencias del puesto, cuando esta discapacidad sea un impedimento para realizar el trabajo o genere una sobreexigencia de la discapacidad de la persona, en donde será necesariamente la modificación del puesto de trabajo o la implementación de mejoras ingenieriles, con la finalidad de realizar una inclusión a todos los puestos y mitigar lo mayor posible el riesgo para la persona y sus compañeros, a excepción de exigencias que deba cumplir el trabajador y que producto de su discapacidad es imposible que las llevé a cabo,

aunque se implementen mejoras, ya que puede poner en riesgo su vida y la de sus compañeros, como por ejemplo. Una persona con discapacidad visual, no podrá manejar grúas horquillas dentro de la bodega, ya que esta se encuentra con espacios reducidos por almacenaje de carga y circulación constante del personal al interior.

3. **Cumple, con restricción:** se identificara de color amarillo, así como el nivel de exigencia que lo identifica y con la frase CUMPLE C/R, lo que determina que una persona en situación de discapacidad física, auditiva y visual, mantiene restricciones para realizar el trabajo producto de su discapacidad y para ello necesita que se implementen los ajustes necesarios para llevar a cabo la actividad.

Una vez identificado el nivel de exigencia para cumplir con el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados en el punto 8.2 y luego llevados a la Tabla N° 2, se procederá a ajustarlos a las características generales de cada discapacidad que puede presentar una persona. Esto se realizará mediante identificación del tipo discapacidad y determinación del origen que genera la discapacidad, según descripciones entregadas en el punto 7.1, lo que lleva a obtener la Tabla N° 3 sobre el cumplimiento de las exigencias del puesto de trabajo, para una persona en situación de discapacidad, el cual está basado en el nivel de cumplimiento de la Tabla N° 2 de acuerdo con los criterios de clasificación establecidos.

Tabla N° 3: Cumplimiento para la Inclusión según Discapacidad y Exigencia

TABLA DE INCLUSION SEGÚN DISCAPACIDAD Y EXIGENCIA															
PUESTOS DE TRABAJO	DISCAPACIDAD FISICA								DISCAPACIDAD VISUAL				DISCAPACIDAD AUDITIVA		
	Extremidad Superior			Extremidad Inferior					Baja Vision o Ceguera				Hipoacusia (disminución auditiva) o Sordera Total		
	Manejo de Grúa	Computador	Manejo Manual de Carga	Manejo de Grúa	Trabajo de Pie	Desplazarse	Trabajo Sentado	Subir y Bajar Escaleras	Manejo de Grúa	Desplazarse	Subir y Bajar Escaleras	Computador	Manejo de Grúa	Comunicación	Ruido Ambiental
Ejecutivo Atencion Cliente		SI CUMPLE	NO CUMPLE		NO CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	CUMPLE C/R
Despachador de Carga	CUMPLE C/R	SI CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE C/R	NO CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	NO CUMPLE	CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R
Internador	CUMPLE C/R	SI CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE C/R	NO CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	NO CUMPLE	CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R	CUMPLE C/R
Operario	CUMPLE C/R		NO CUMPLE	CUMPLE C/R	NO CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	NO CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R
Administrativo		CUMPLE C/R	SI CUMPLE			SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R		SI CUMPLE	
Secretaria		CUMPLE C/R	SI CUMPLE			SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	
Analista tecnico Capacity		CUMPLE C/R				SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R		CUMPLE C/R	
Ejecutivo Comercial		CUMPLE C/R				SI CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE		CUMPLE C/R	SI CUMPLE	CUMPLE C/R		NO CUMPLE	
Asistente Mensajero			CUMPLE C/R		NO CUMPLE	NO CUMPLE		NO CUMPLE		CUMPLE C/R	CUMPLE C/R			SI CUMPLE	CUMPLE C/R

Según la Tabla N° 3, se identifican cuáles son las posibles discapacidades que podrían cumplir o mantener restricciones a las exigencias establecidas por cada puesto de trabajo, en donde es necesario evaluar el riesgo e implementar medidas de control necesarias, para que una persona en situación de discapacidad pueda desempeñarse en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad y para ello se deberá eliminar o minimizar el riesgo de incidentes dentro de las bodegas y oficinas de la empresa.

Las exigencias catalogadas como NO CUMPLEN y CON RESTRICCIONES, para este estudio no serán consideradas en la implementación de mejoras, al tener que realizar implementaciones de tipo ingenieril correcta, que llevaran mucho más tiempo de analizar, para cada exigencia encontrada.

8.5 Pasos para la elaboración de Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de acuerdo a las exigencias de cada puesto de trabajo que ocupara una persona en situación de Discapacidad.

Teniendo identificada, valorada y calificada el nivel de exigencia que debe cumplir cada persona en situación de discapacidad, se debe identificar aquellos elementos integrantes del puesto de trabajo (peligros o factores de riesgo), que producto del trabajo pueden mantener una interacción directa o indirecta, a corto o a largo plazo con las especiales condiciones de salud de la persona.

A continuación se detallan los elementos que mantienen una relación directa o indirecta en el puesto de trabajo, a los que actualmente se encuentra expuesta una persona sin situación de discapacidad, clasificados como personal administrativos (secretaria, ejecutivo comercial, administrativo y otros) y operativos (despachadores, operarios, internadores y otros), con la implementación de las medidas de control correspondientes, los cuales se pueden ver agravados para una persona en situación de discapacidad, según cada especificación:

PELIGRO: Fuente, acto o situación con potencial de dañar en términos de lesiones a las personas dentro de la empresa, o provocar enfermedad, o una combinación de ambas.

ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS
Uso de útiles de oficina, Falta de orden, Traslado de muebles y equipos.	Fuente de radiación ionizante
Manejo manual de carga	Mal manejo manual de carga
Subir y bajar escaleras	Subir y bajar escaleras
Digitación prolongada en computador	Fuente de Ruido
Utilización de equipo energizado	Maquinaria en Movimiento a alta velocidad

INCIDENTE: Es un evento relacionado con el trabajo dentro de la empresa el cual puede producir lesiones a los trabajadores y/o daños a la propiedad.

ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS
Contacto con objetos cortantes, golpeado con objeto o golpeado contra objeto o equipos.	Exposición a radiación ionizante,
Sobreesfuerzo	Sobreesfuerzo
Caídas a mismo y distinto nivel.	Exposición a radiación UV
Movimientos repetitivo o posturas inadecuadas	Exposición a Ruido
Contacto con energía eléctrica	Atrapamiento, atropellos, golpes

CONSECUENCIA: Resultado de un incidente generado en el puesto de trabajo, en términos de lesiones que puede sufrir el trabajador actual.

ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS
Cortes	Alteración del ADN, esterilidad, inflamación de los tejidos,
Rasguños	Muerte
Contusiones	Contusiones
Lesiones musculoesqueleticas (Lumbar y/o en extremidades)	Lesiones musculoesqueleticas (Lumbar y/o en extremidades)
Esguinces	Esguinces
Fracturas	Fracturas
Torceduras	Quemadura de la piel y/o ojos.
Quemaduras	Hipoacusia.
Electrocución	Amputaciones

RIESGO: Combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento, peligro o exposición, y la consecuencia o severidad de una lesión o enfermedad que pueda producirse por el evento o exposición dentro del lugar de trabajo.

Riesgo Bajo
Riesgo Moderada
Riesgo Alto
Riesgo Extremo

MEDIDAS DE CONTROL: Especificación definida para que el peligro disminuya y evitar un riesgo o minimizar sus consecuencias, estas pueden ser.

ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS
Briefing de Seguridad autocuidado	Curso Seguridad Laboral Riesgo Radiación Ionizante
Pausas de descanso entre manipulación de carga	Elementos de protección personal
Curso manejo manual de carga	Curso aprobado de operación segura en grúa horquilla
Capacitación postura correcta frente al computador.	Instalación de señalética con límites de velocidad
Plan de trabajo para la revisión de artefactos eléctricos	Pausas de descanso entre manipulación de carga
Implementación de señaléticas	Curso manejo manual de carga

En base a la descripción de los peligros identificados y el riesgo evaluado de los puestos de trabajo que desempeñan personas sin situación de discapacidad en la empresa LATAM Cargo, lo cual esta descrito con mayor detalle en ANEXO N° 1 “Matriz de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de empresa LATAM Cargo”, es necesario determinar si el nivel de

riesgo actual que presenta cada puesto de trabajo, se ve afectado o agravado por la inclusión de personas en situación de discapacidad, en base a los peligros actuales de cada puesto de trabajo y la evaluación del riesgo (probabilidad por consecuencia) encontrado, para ello se deberá determinar, según el siguiente parámetro de medición.

8.5.1 Determinación de la Probabilidad de que ocurra el Daño para una persona en situación de discapacidad.

La determinación de la variable “probabilidad” es realizada en este proyecto, basándose en la exigencia que presenta el puesto de trabajo y el tipo de discapacidad que presente la persona, en donde se considera la ocurrencia de un incidente en periodo de tiempo de un año, según el siguiente criterio:

CLASIFICACIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	PUNTAJE
Muy Improbable	No se generan incidentes potenciales en el período de un año.	1
Improbable	El incidente potencial se puede presentar una vez en el área, en el período de un año.	2
Remoto	El incidente potencial se puede presentar 2 a 11 veces en el área, en el período de un año.	3
Ocasional	El incidente potencial se puede presentar 12 o más veces en el área, en el período de un año.	4
Frecuente	El incidente potencial se puede presentar 1 o más de una vez durante un mes en el área.	5

8.5.2 *Determinación de la Consecuencia o Severidad del Daño de una persona en situación de discapacidad.*

La determinación de la variable “consecuencia” (potencial severidad del daño) es realizada en este proyecto, basándose en la discapacidad que pueda mantener cada persona al poder verse afectada en el puesto de trabajo, por el nivel de exigencia que se mantiene en el puesto, en donde se establecen las siguientes graduaciones:

CLASIFICACIÓN	CONSECUENCIA O SEVERIDAD	Puntaje
Insignificante	No hay daño a las personas, ni pérdida financiera	1
Baja	Personas con discapacidad Primeros auxilios menores prestados en el sitio inmediatamente, sin sufrir lesiones.	4
Moderada	Personas con discapacidad que necesitan Primeros Auxilios Menores por Rasguños, Contusiones, Polvo en los Ojos, Erosiones Leves.	9
Significativa	Personas con discapacidad que requieren tratamiento medico, por esguinces, torceduras, quemaduras, Fracturas, Dislocación, Laceración que requiere suturas, erosiones profundas.	16
Catastrófica	Personas con discapacidad que pueden sufrir la muerte, Generacion de Cuadriplejia, Ceguera Total, amputación, mutilación.	25

8.5.3 *Nivel de Riesgo*

Identificados los peligros y la ocurrencia del incidente potencial que se presentan en el puesto de trabajo, es necesario determinar cuál es el nivel de riesgo al que está expuesta una persona según lugar, puesto, proceso, equipo u operación de trabajo y para ello se deberá cuantificar

cada riesgo detectado, aplicando el método del “Valor Esperado de la Pérdida (VEP)”, según lo siguiente:

VEP = Probabilidad x Consecuencia

Probabilidad o Exposición	Consecuencia o Severidad				
	Catastrófica (25)	Significativa (16)	Moderada (9)	Baja (4)	Insignificante (1)
Muy Improbable (1)	12 a 32 Riesgo Moderada	12 a 32 Riesgo Moderada	1 a 9 Riesgo Bajo	1 a 9 Riesgo Bajo	1 a 9 Riesgo Bajo
Improbable (2)	36 a 75 Riesgo Alto	12 a 32 Riesgo Moderada	12 a 32 Riesgo Moderada	1 a 9 Riesgo Bajo	1 a 9 Riesgo Bajo
Remoto (3)	36 a 75 Riesgo Alto	36 a 75 Riesgo Alto	12 a 32 Riesgo Moderada	12 a 32 Riesgo Moderada	1 a 9 Riesgo Bajo
Ocasional (4)	80 a 125 Riesgo Extremo	36 a 75 Riesgo Alto	36 a 75 Riesgo Alto	12 a 32 Riesgo Moderada	1 a 9 Riesgo Bajo
Frecuente (5)	80 a 125 Riesgo Extremo	80 a 125 Riesgo Extremo	36 a 75 Riesgo Alto	12 a 32 Riesgo Moderada	1 a 9 Riesgo Bajo

El VEP obtenido se ubicará entre 1 a 125, considerando el riesgo bajo, riesgo moderado, riesgo alto y riesgo extremo, como resultado de la probabilidad por la ocurrencia de una evento no deseado y tomando como referencia los valores descritos en los puntos 8.5.1 y 8.5.2 de la presente guía, estableciéndose los siguientes criterios de control, lo cual se detalla a continuación:

	VEP	RIESGO	CRITERIOS DE CONTROL DE PELIGROS
Inaceptable	80 a 125	Extremo	SEGURIDAD: No se debe continuar con la actividad, hasta que se hayan realizado acciones inmediatas para el control del peligro. Posteriormente, las medidas de control y otras específicas complementarias, deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. Se establecerán objetivos y metas a alcanzar con la aplicación del plan o programa. El control de las acciones incluidas en el programa, debe ser realizado en forma mensual.
	36 a 75	Alto	SEGURIDAD: Se establecerá acciones específicas de control de peligro, las cuales deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. El control de las acciones, debe ser realizado en forma trimestral.
	12 a 32	Moderado	SEGURIDAD: Se establecerá acciones específicas de control, las cuales deberán ser documentadas e incorporadas en plan o programa de seguridad del lugar donde se establezca este peligro. El control de éstas acciones, debe ser realizado en forma anual.
Aceptable	1 a 9	Bajo	SEGURIDAD: No se requiere acción específica, se debe reevaluar el riesgo en un período posterior.

8.5.4 Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de personas en situación de discapacidad.

La matriz IPER que se realiza para personas en situación de discapacidad, está basada para su elaboración en las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo, en donde se genera una descripción organizada de las actividades, que permiten identificar el peligro actual que está expuesto un trabajador sin discapacidad y realizar la evaluación del riesgo de cada persona con discapacidad que llegue a trabajar a la empresa, basado en las restricciones que presenta cada puesto de trabajo, como lo son, la utilización de prótesis, muletas, audífonos, bastones y otros. Posteriormente se realiza una Evaluación, control, monitoreo y comunicación de riesgos encontrado por cada actividad o proceso del trabajo.

La matriz elaborada para personas en situación de discapacidad será dividida en dos:

1. En la primera Matriz se consignara a todo el personal que cumple funciones administrativas y trabajan en el segundo piso de la bodega, en donde por obligación deben ocupar escaleras para subir y bajar de las oficinas. El personal que trabaja en segundo piso y como se ha indicado anteriormente en esta guía, son la secretaria, el Analista tecnico Capacity, el Ejecutivo Comercial, el personal Administrativo y el asistente mensajero, quien cumple funciones de trabajo en la calle, al entregar documentación a los distintas dependencias de la compañía. Todo el personal anteriormente mencionado cumple horario administrativo de 7:45 Hrs a 16:45 Hrs.
2. La segunda Matriz consigna a todo el personal que cumple funciones operativas y trabajan en el primer piso de la bodega, quienes deben desplazarse durante toda su jornada laboral al interior de bodega. El personal que trabaja en el primer piso e interior de bodega y como se ha indicado anteriormente en esta guía, son los despachadores, internadores, operarios y ejecutivo atención cliente, personal que cumple turno rotativo de día, tarde y noche.

Operación Oficina	Trabajo en Oficina	<p>Secretaría administrativa, ejecutivo atención cliente, análisis técnico capacidad y ejecutivo comercial</p>	<p>Desplazarse en Pabellón</p>	<p>Uso de prótesis, muletas, movilidad reducida</p>	<p>Ejercici visual y utilización de bastón guía por para desplazarse</p>	<p>Foda de audición y comunicación por lengua de señas, gestos, lectura habil comunicación escrita</p>	<p>X</p>	<p>Desplazarse al interior de oficinas y pasillos</p>	<p>Equipado con objeto o guiado con compañero o equipos, cada uno mismo nivel</p>	<p>Comes, comisiones, esquipec, facturas</p>	<p>Estés, fatiga, depresión</p>	<p>Briefing de Seguridad involucrando, programa de orden y limpieza</p>	<p>Riesgo Bajo</p>	<p>3</p>	<p>16</p>	<p>48</p>	<p>Riesgo Alto</p>	<p>1) Instalar born o pasamanos al contorno de muros para acceso a oficinas que advecia del comienzo y el final de la misma. 2) Instalación de franja de goma con comense o reténas que ayuden a la identificación de las lugares</p>	<p>1) Plan de emergencia con la prohibición de observar vías de escape, como escaleras y pasillos.</p>
Operación Oficina	Trabajo en Oficina	<p>Secretaría administrativa, análisis técnico capacidad, ejecutivo atención cliente</p>	<p>Comunicarse en oficina y Bodega</p>			<p>Foda de audición y comunicación por lengua de señas, gestos, lectura habil comunicación escrita</p>	<p>X</p>	<p>Comunicación dentro de oficinas y bodegas</p>	<p>Exposición a ruido ambiental</p>	<p>Estés, fatiga, depresión</p>	<p>Indicación sobre utilización de botón audívo, asiste de zonas de ruido.</p>	<p>Riesgo Moderado</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>16</p>	<p>Riesgo Moderado</p>	<p>1) Implementación de manual de lengua de señas personas sordas. 2) Información sobre haber pasado a personas con disminución audíva. 3) Verificación de seguridad. 4) Instalación de información escrita por medio de afiches. 5) Contención de intercepte de brigada de señas para personas sordas.</p>		

Desplazamiento	Entrega de documentación	Asistente Mensajería	Transporte de carga	Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida.			Eficiencia visual y utilización de bastón guía para desplazarse	Fila de atención y comunicación por lengua de señas gestos, lectura labial, comunicación escrita	X		Transferir por la vía pública	Cáds visno nivel y tránsito	Comisiones, facturas	Briefing de seguridad vial, inducción entrega de documentación, programa de trabajo en la vía pública.		Riesgo Moderado	3	16	48	Riesgo Alto	1) Auditores auditivos para personas con discapacidad auditiva. 2) Planificación de documentación los tiempos que se entrega	1) Implementación de punto de trabajo de los lugares a entregar 2) Planificación de los tiempos que se entrega documentación para no exigirse.
				Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida.			Eficiencia visual y utilización de bastón guía para desplazarse	Fila de atención y comunicación por lengua de señas gestos, lectura labial, comunicación escrita	X		Maneo manual de carga	Sobresfuerzo	Lesiones musculoesqueléticas (Lumbary/o en extremidades)	Inspección y observación combital, capacitación maneo manual de carga, pases de descanso	Uso de bloqueador solar (SPF), uso de gorro, antiparras oscuras, Ropa acorde a exposición (pantalones mangas largas)	Riesgo Moderado	3	9	27	Riesgo Moderado	1) Instructivo de carga máxima a transportar no superior a 1 kilo.	

Desplazamiento	Entregar documentación	Asistente Mensajero	Desplazarse por locomoción colectiva en ambiente ruidoso	Uso de profesías en alguna de sus extremidades; movilidad reducida.		Exigencia visual y utilización de bastón guía para desplazarse	Falta de audición y comunicación por lengua de señas, gestos, letra labial, comunicación escrita	X	Desplazarse por la vía pública sin precaución o distorsión al tránsito vehicular	Atropellos, caídas mismo y distinto nivel.	Muerte, contusiones, fracturas, amputaciones		Capacitación al personal sobre seguridad vial, Briefing de seguridad vial, inducción entrega de documentación, programa de trabajo en la vía pública.	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectante	Riesgo Alto	4	16	64	Riesgo Alto	1) Dispositivo GRS con sistema de voz, para trazar direcciones y que no sea necesario ocupar la vista.	1) Mantener constante precaución del conlomo en que transita.			
				Exigencia visual y utilización de bastón guía para desplazarse	Falta de audición y comunicación por lengua de señas, gestos, letra labial, comunicación escrita	X	Deficiencia en la comunicación y audición	Exposición a ruido ambiental	Estrés, fatiga, depresión	Capacitación sobre comunicarse con clientes, seguimiento condicional del trabajador, Briefing de seguridad.	Tapon Auditivo	Riesgo Moderado	Riesgo Moderado	3	4	12	Riesgo Moderado		1) Comunicarse por medio de gestos o de forma escrita con personas que no conozcan el lenguaje de señas.	2) No ocupar equipos indicadores en cuanto va cambiando, como celular.	3) Caminar por sectores autorizados para el tránsito de peatones.			
			Escaleras en edificios	Uso de profesías en alguna de sus extremidades; movilidad reducida.		Exigencia visual y utilización de bastón guía para desplazarse		X	Subir y bajar escaleras	Caídas a mismo y distinto nivel.	Esguines, fracturas, torceduras.		Briefing de Seguridad anunciado, entrega de instrucciones de trabajo seguro y traslado a la defensiva		Riesgo Moderado	4	16	64	Riesgo Alto		1) Siempre utilizar pasamanos al subir y bajar escalas.	2) Realizar el desplazamiento en una escala de forma segura y sin rapidez.	3) Verificar si la escala cuenta con goma antideslizante para su tránsito.	4) Pedir la cooperación de un terceron para subir escalas, si el edificio no cuenta con ascensor.

Matriz N° 2: Identificación de peligros y evaluación de riesgos de los puestos operativos en situación de discapacidad.

PROCESO/ ACTIVIDAD	TAREA	PERSONAL EXPERIEN SO	EXIGENCIAS DEL PUESTO	AYUDAS TÉCNICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA REALIZAR LA TAREA					Rutinario	No Rutinario	PELIGRO	INCIDENTES POTENCIALES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS DE CONTROL/IMPLEMENTACIONES PERSONAS SIN DISCAPACIDAD			NIVEL DE RIESGO ACTUAL PERSONA SIN DISCAPACIDAD	EVALUACION DE RIESGO PERO DISCAPACIDAD				MEDIDAS DE CONTROL A IMPLEMENTAR DISCAPACIDAD			
				EXTREMIDAD SUPERIOR	EXTREMIDAD INFERIOR	BAJA VISION	DISMINUCION ADITIVA O SORDELA	FISICA						VISUAL	ADITIVA	Ingeniería		Administrativos	EPP	PIE	CS	Evaluación del Riesgo	Nivel de Riesgo	Requerimientos	Administrativos
DISCAPACIDAD	Recepción de Carga	Despachador de Carga, atendedor	Trabajo de pe Scanner	Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida	Uso de prótesis, muletas, movilidad reducida	Figura en visual y utilización de hasta guídar para desplazarse	Falta de audición y comunicación por bajada de oídos, lectura labial, comunicación escrita	X		Identificar medidas para mantener posturas del cuerpo	Cargas a mano, sobre esfuerzos, golpeado con o gripado por	Esguinces, fracturas, lumbalgias, lesiones musculoesqueléticas	Implementar pasas activas, inspectiva y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.	Uso de Zapatos de Seguridad, Cableo Relaxante	Riesgo Moderado	4	4	16	Riesgo Moderado	1) Instalación de silla regalable a la disponibilidad de la persona. 2) Implementar apoyo matrices ergonomica para el posicionamiento y movimiento de la muleta al escribir	1) Implementar pasas de descanso entre la labor de digitación.				
				Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida	Uso de prótesis, muletas, movilidad reducida	Figura en visual y utilización de hasta guídar para desplazarse	Falta de audición y comunicación por bajada de oídos, lectura labial, comunicación escrita	X		luego de documentación en computador estado de pe	Exposición visual al no poder distinguir letras en pantalla	Indicación de ojos, dolor de cabeza	Implementar pasas activas, inspectiva y observación conductual, capacitación sobre lesiones musculoesqueléticas.	Uso de Zapatos de Seguridad, Cableo Relaxante	Riesgo Moderado	3	16	48	Riesgo Alto	1) Implementación de programa LMS para personas ciegas o baja visión, el cual guídar las letras y comunica lo que se escribe.	1) Implementar pasas de descanso entre la labor de digitación.				

DESPACHO	Recepción de Carga	Despachador de Carga, arrendador y Operario	Desplazarse Bodega	Uso de prótesis, muletas, movilidad reducida	Elegencia visual y habilidad para desplazarse	Evaluación y comunicación por escrito	X	Desplazarse al interior de la bodega	Atropellos, caídas por o golpeado con objeto fijo.	Materiales, contenedores, facturas, amparos, etc.	Insulación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de las pedidas.	Capacitación al personal sobre seguridad dentro de la bodega, manejo de tránsito por vías demarcadas	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectante	Riesgo Moderado	3	16	48	Riesgo Alto	1) Insulación de bandas conductoras en pedidas. 2) Insulación de fajas de pavimento con contraste concolor y una extra de tipo o pedida al inicio de cualquier una subida o al interior de la bodega.	1) Plan de emergencia con la prohibición de observar vías de escape, como escaleras y pasillos. 2) Informar o imprimir grandes cantidades de juegos de tránsito y riesgos lo suficientemente cerca para que la persona con cierta capacidad visual al pueda verla.
			Escaleras	Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida	Elegencia visual y habilidad para desplazarse	Evaluación y comunicación por escrito	X	Subir y bajar escaleras que se encuentran obstruidas o mojadas	Caidas a mano y pies	Esquemas, facturas, recibos, etc.	Insulación de pasamanos desde el inicio de la subida hasta el término de las pedidas.	Capacitación al personal sobre seguridad dentro de la bodega, manejo de tránsito por vías demarcadas	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectante, Guantes de Seguridad, Jockey con escape.	Riesgo Moderado	3	16	48	Riesgo Alto	1) Insulación de bandas conductoras en pedidas. 2) Insulación de fajas de pavimento con contraste concolor y una extra de tipo o pedida al inicio de cualquier una subida o al interior de la bodega.	1) Plan de emergencia con la prohibición de observar vías de escape, como escaleras y pasillos.
	Carga		Uso de prótesis en alguna de sus extremidades, movilidad reducida	Uso de prótesis, muletas, movilidad reducida			X	Manejo manual de carga	Sobrecarga	Lesiones musculoesqueléticas (lumbal y/o en extremidades)	Manejo de Carga de forma Mecánica, uso Grúa Horizontal en cargas mayores a 50kg	Curso Inicial Seguridad de Seguridad, Laboratorio de Seguridad, Charlas de Seguridad, Refrescarse, Guantes de Seguridad, Jockey con escape.	Riesgo Moderado	3	16	48	Riesgo Alto	1) Insulación de equipo autorizado para la manipulación de cajas y sacos.		

8.5.5 Puntos de importancia de acuerdo a la MIPER

A continuación se detallan algunos puntos a tener en cuenta con respecto a la elaboración de la MIPER y posteriores medidas de control a implementar dentro de la compañía, para personas con discapacidad, las cuales serán el punto de partida a considerar por le empresa.

1. Evaluado el riesgo de cada peligro que se genera dentro de los puestos de trabajo, se proponen medidas de control, las cuales para este estudio serán evaluadas económicamente.
2. Las medidas de control que se evaluarán, según costo de implementación serán todas aquellas en que el trabajador SI CUMPLE con la exigencia del puesto de trabajo actual, ya que para este estudio se realizara la implementación de mejoras administrativas, ingenieril y sustitución, que mantienen un costo menor para mitigar el riesgo y realizar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.
3. Las mejoras que tienen directa relación con la sustitución, eliminación o ingenieril de grandes envergaduras, serán indicadas como propuesta de mejoras a futuro, sin indicar valores, por la gran implementación que se requiere a la mejora, por el diseño de la infraestructura o de la maquinaria que se utiliza en el proceso, en donde se necesita tener propuestas de proveedores externos a la compañía para mejorar los equipos o el lugar de trabajo.
4. Las medidas de control propuestas para personas en situación de discapacidad, tendrán la finalidad de bajar el nivel de riesgo al mismo nivel que mantiene un trabajador sin discapacidad actualmente en la empresa.
5. Para apoyar la accesibilidad a cada puesto de trabajo que mantiene un peligro identificado, se realizara la identificación, de lo que no se está cumpliendo actualmente en las instalaciones de la empresa, entregando recomendaciones de accesibilidad universal para la inclusión de personas en situación de discapacidad.

8.6 Especificación de las Medidas de Control de riesgos a implementar.

La MIPER anteriormente realizada, determina que la salud de una persona en situación de discapacidad se puede ver alterada, producto de las exigencias del puesto de trabajo, lo que lleva a un aumento en el nivel de riesgo, en comparación al riesgo actual de un trabajador sin discapacidad, según probabilidad y consecuencia, donde es necesario implementar medidas de control acordes a la discapacidad de la persona, con la finalidad de que este nivel de riesgo vuelva al mismo nivel de riesgo que mantiene actualmente un trabajador sin discapacidad.

Las medidas de control del riesgo a implementar en la compañía para personas en situación de discapacidad, estarán basadas en solo aquellas personas con discapacidad física, visual y auditiva que SI CUMPLEN con las exigencias del puesto de trabajo actual.

Las personas con discapacidad que NO CUMPLEN o CUMPLEN CON RESTRICCIÓN las exigencias del puesto de trabajo, mantendrán medidas de control que no serán producto de análisis de costo para este proyecto, el cual deberá ser analizado en estudios posteriores.

A continuación se detallan las medidas de control de riesgos, para personas con discapacidad que SI CUMPLEN con las exigencias del puesto de trabajo y basadas en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de una persona en situación de discapacidad.

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS

Exigencia Computador y Trabajo Sentado

1. Informativo de pausas de descanso.
2. Briefing de seguridad para intervención de equipos energizados.

Exigencia Manejo Manual de Carga

1. Instructivo de carga máxima a transportar no superior a 1 kilo, para personas que mantengan una discapacidad de sus extremidades superiores o inferiores.

Exigencia al Desplazarse

1. Instructivo de mantener cajones de mobiliario cerrado.
2. Briefing informativo de no cambiar de posición objetos o mobiliarios.
3. Plan de emergencia con la prohibición de obstaculizar vías de escapes, como escaleras y pasillos.

Exigencia Subir y Bajar Escaleras

1. Plan de emergencia con la prohibición de obstaculizar vías de escapes, como escaleras y pasillos.

Exigencia en la Comunicación

1. Implementación de manual de lengua de señas personas sordas.
2. Informativo sobre hablar pausado a personas con disminución auditiva.
3. Comunicación por medio de gestos o de forma escrita con personas que no conozcan el lenguaje de señas.

MEDIDAS DE CONTROL INGENIERILES

Exigencia Computador y Trabajo Sentado

1. Implementar apoya muñecas ergonómicas en los puestos de trabajo que ocupen personas con discapacidad en sus extremidades superiores, para el posicionamiento y movimiento de la muñeca al escribir.

Exigencia Manejo Manual de Carga

1. Instalación de carro con rueda para transportar carga al interior de las oficinas.

Exigencia al Desplazarse

1. Instalar barra o pasamanos al contorno de muros para acceso a oficinas que advierta del comienzo y el final de la misma.
2. Instalación a la entrada de cada puerta franja de goma con contraste o rebarbas que ayuden a la identificación de los lugares.

Exigencia Subir y Bajar Escaleras

1. Instalación de bandas antideslizantes en peldaños.
2. Instalación de franja de pavimento o baldosa con contraste cromático y una textura distinta, o podotáctil al inicio de enfrentar una subida de escala.

8.7 Propuesta de mejoras de Accesibilidad a las instalaciones de la compañía.

Para realizar una inclusión laboral completa de personas en situación de discapacidad en la compañía, se necesita llevar a cabo algunas modificaciones en áreas o puestos de trabajo, lo cual fue diagnosticado mediante lista de chequeo elaborada según los requisitos mínimos planteados por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción (O.G.U.C) la cual se encuentra en ANEXO N° 2. Las modificaciones planteadas, serán evaluadas económicamente junto a las medidas de control del riesgo descritas anteriormente.

A continuación se detallan cuáles son los requisitos mínimos que se deben cumplir actualmente en la compañía para una accesibilidad universal.

8.7.1 Método de evaluación de la accesibilidad

Se evalúa en terreno a través de lista de chequeo el estado actual de accesos a las bodegas y oficinas de la compañía, identificando los problemas que poseen y los objetivos a lograr respecto a:

- Estacionamiento
- Escaleras
- Pasillos
- Mesón atención público
- Servicios higiénicos

La observación de cada problema que se presenta actualmente para la accesibilidad, será analizada mediante fotografías que serán presentadas como respaldo de las condiciones existentes.

1. Estacionamiento: Dentro de las instalaciones en que se ubica la bodega de LATAM Cargo, se encuentran estacionamientos reservados para personas con discapacidad con identificación correspondiente, donde se observa que estos están ubicados a una distancia de aproximadamente 100 metros, tomados desde la accesibilidad de las oficinas. También se manifiesta que a no más de 2 metros del acceso principal se encuentran estacionamientos para uso de clientes y personal, sector en que no hay estacionamientos reservados para personas con discapacidad o embarazadas.



Foto 1: Estacionamiento de buenas dimensiones y circulación accesible, pero ubicados a una distancia de aprox. 100 mts. de acceso principal.

1.1. Objetivo a lograr: Según la normativa vigente, los estacionamientos reservados para personas con discapacidad deben estar ubicados tan cerca como sea posible de los accesos o circulaciones peatonales.

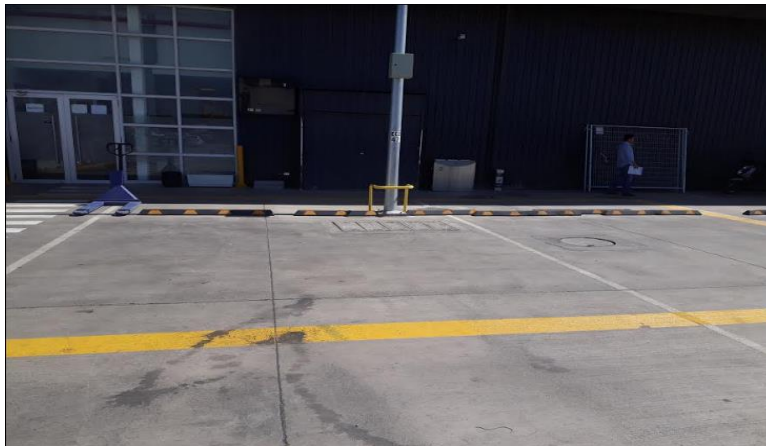


Foto 2: Estacionamiento cerca de acceso principal.

1.2 Recomendaciones

- Pintar estacionamientos que se encuentran cerca de acceso principal, según características mínimas emanadas por la Ordenanza.
- Proveer e instalar señaléticas de fácil visibilidad que indique su exclusividad.

2. Escaleras: Dentro de las instalaciones se encuentran escaleras para conectar el primer piso y el segundo piso las, cuales cuentan con 28 peldaños de subida y un descanso en la mitad, sin señalización o adecuación para personas con discapacidad visual.

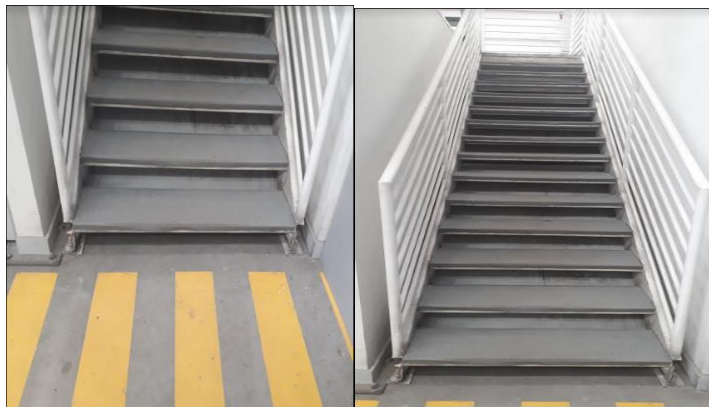


Foto 3: Escaleras con accesibilidad a segundo piso.

2.1. Objetivo a lograr: La normativa indica que el piso que enfrenta a las escaleras debe contar con franja de pavimento con contraste cromático y una textura distinta, o podotáctil, de a lo menos 0,60 m de ancho, que señale su presencia a las personas con baja visión o con discapacidad visual, situación que no se refleja en la actualidad.

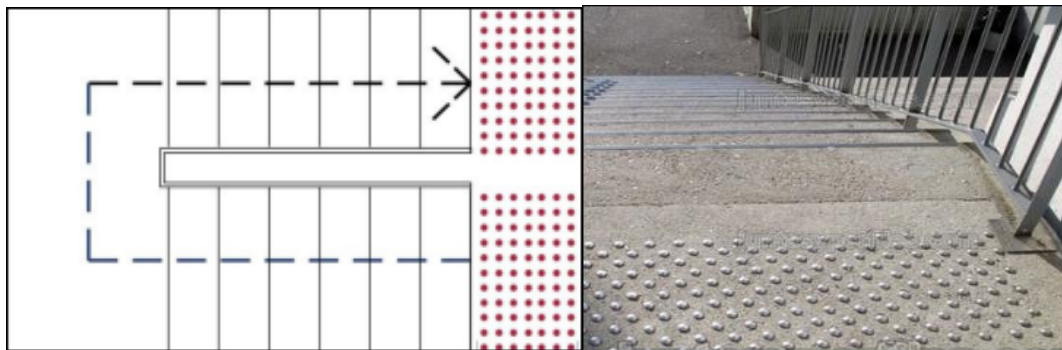


Foto 4: Referencia de textura podotáctil en dos direcciones **Foto 5:** Forma de instalación de textura podotáctil

2.2 Recomendaciones

- Instalar cintas antideslizante reflectantes en cada peldaño de la escalera.
- Efectuar trabajos en el piso que enfrenta la escalera para instalar textura podotáctil.

3. Pasillos: con frecuencia los pasillos que se encuentran al interior de bodegas y con acceso a las escaleras, se encuentran obstaculizados.

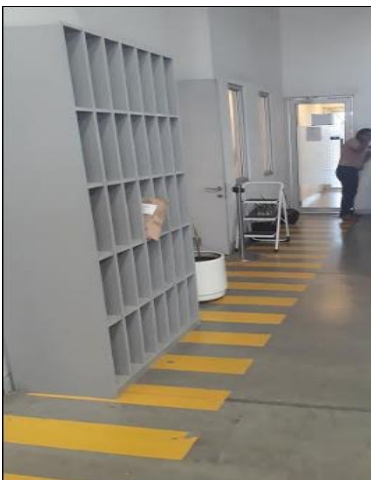


Foto 6: Pasillo obstaculizado

3.1. Objetivo a lograr: Los pasillos en que circula el personal y se encuentren demarcado, deben estar libres de obstáculos que entorpezcan el desplazamiento.

3.2 Recomendaciones

- Liberar sector de tránsito
- Reubicar muebles en lugar que no obstaculicen las vías de evacuación o tránsito del personal
- Instalar señaléticas indicando “no obstruir pasillos”

4. Mesón atención público: Dentro de la bodega de la compañía se encuentra una sala counters para atención de clientes, la cual cuenta con un mesón de aproximadamente 5 metros de largo a una altura de 1.20 metros y con un ancho de 80 cm. Lugar en el cual no pueden trabajar, ni ser atendidas personas en silla de ruedas.



Foto 7: Mesón con acceso a clientes desde fuera

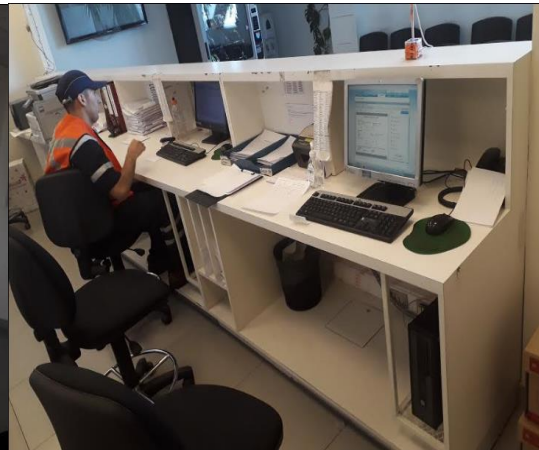


Foto 8: Mesón atención cliente desde dentro

4.1. Objetivo a lograr: según la normativa actual el mesón de atención de público y/o de control de acceso, debe tener una parte de esta de 1,2 m de largo a una altura terminada máxima de 0,80 m, y con un área libre bajo ésta de 80 cm de altura por 60 cm de profundidad para la atención de una persona con discapacidad en silla de ruedas o movilidad reducida.



Foto 9: Ejemplo de mesón accesible.

4.2. Recomendaciones

- Modificar mesón actual para cumplir con diámetro de accesibilidad para personas en sillas de rueda.

5. **Servicios higiénicos:** En las instalaciones de la empresa se encuentran baños con dimensiones de 3 metros de largo, por 1.20 de ancho y sin barras de apoyo, donde las dimensiones no se encuentran acordes para personas en silla de rueda.



Foto 10: Baño actual ubicado en primer piso

- 5.1. Objetivo a lograr:** La normativa actual indica que los baños deben tener un espacio libre de 1.50 mts de diámetro, con altura de inodoro entre 46 o 48 cm, también debe contar con barras de apoyo a 75 cm, ubicadas según características del baño y el lavamanos se debe ubicar a una altura de 75 cm sin pedestal.



Foto 11: Baño con espacio adecuado

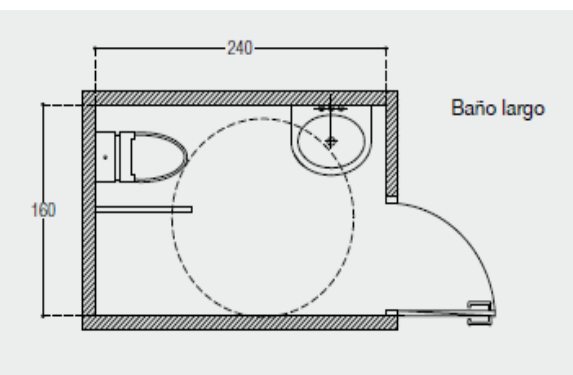


Foto 12: Unidad de medida que debe contar el baño

5.2. Recomendaciones

- Implementar mejoras de accesibilidad a baño actual.
- Realizar evaluación de construcción de baño que cumpla con la ordenanza.
- Identificar baño con señalética “baño visitas y discapacitados”

8.8 *Evaluación de costos de las medidas de control y accesibilidad a implementar.*

A continuación, se detallan y analizan los costos asociados a las medidas de control planteadas a las exigencias de los puestos de trabajo en que pueden cumplir una persona con discapacidad, además de la implementación de accesibilidad que actualmente no está cumpliendo la compañía, las cuales se basan en las especificaciones señaladas en los puntos 8.6 “medidas de control de riesgos” y 8.7 “accesibilidad según normativa actual chilena”.

Las medidas planteadas han sido clasificadas según los requerimientos necesarios para disminuir el nivel de riesgo para una persona con discapacidad y levantamiento en terreno de la accesibilidad actual que debiera ser mejorada, con la finalidad de entregar una evaluación de los costos a las propuestas indicadas anteriormente.

La evaluación será dividida en 2 partes, en la primera se indicaran el criterio de los costos de implementar las medidas de control y en la segunda evaluación se entregara el criterio de los costos asociados a modificar las áreas indicadas o implementar accesibilidad universal.

Los costos serán evaluados mediante:

- Valor de los materiales en el comercio actualmente
- Valor Hora Hombre Trabajada según estudio de mercado
- Valores aproximados de la mano de obra corresponden a entregados por empresa contratista que realiza trabajos en la compañía.

8.8.1 Criterio de Costos de las Medidas de Control planteadas

Los costos involucrados se determinan por las medidas de prevención que se deberán aplicar en la compañía LATAM Cargo. Dentro de las medidas de prevención encontradas, fueron de tipo administrativa, ingenieriles y de sustitución.

Importante considerar para valores de las Medidas de Control:

- La hora hombre trabajada (HHT) de un Experto en Prevención de Riesgos, equivale al cobro de 1.5 UF, quien llevara su propio material audiovisual, videos, power point y otros.
- El experto considerara como hora hombre trabajada todo lo que tenga relación con:
 - Informativos
 - Realización de briefing de seguridad
 - Capacitaciones
 - Charlas
- La UF al día actual está en un valor de aproximadamente de \$ 27.765, la cual a cobrar por el experto es de 1.5 UF, la cual saldría un total de \$ 41.647 por HHT.

- Las capacitaciones, briefing, charlas, entrega de informativos y otros, serán realizadas en tres jornadas a todo el personal que tenga directa relación con la exigencia del puesto de trabajo, con 1 hora de trabajo por el experto para cada jornada.
- La confección de procedimientos de trabajo, Instructivos, planes de emergencia y otros, su valor será fundado mediante estudio de mercado.
- La entrega de manual y curso de lengua de señas será impartida por un profesor de lenguaje de señas, el cual tienen un valor aproximado de \$ 20.000 la HHT, según estudio de mercado, considerando 15 horas de clases, repartidas en 5 días de la semana.
- Los valores de las medidas ingenieriles que se plantearon, serán fundados en valores de estudios de mercados vía internet, entregando solo un aproximado del valor real, ya que estos pueden mantener variación dependiendo si la compra es nacional o internacional

1. *Tabla de Costos Medidas Administrativas*

MEDIDAS DE CONTROL ADMINISTRATIVAS SEGÚN EXIGENCIA				
EXIGENCIA	ADMINISTRATIVAS	TIEMPO DE INDUCCION	VALOR HHT	TOTAL
Computador	Informativo de pausas de descanso	3 Horas	\$ 41,647.00	\$ 124,941.00
	Briefing de seguridad para intervención de equipos energizados	3 Horas	\$ 41,647.00	\$ 124,941.00
Manejo manual de carga	Confección instructivo de carga máxima			\$ 180,000.00
Desplazarse	Confección de instructivo de mantener cajones de mobiliario cerrado			\$ 180,000.00
	Briefing informativo de no cambiar de posición objetos o mobiliarios	4 Horas	\$ 41,647.00	\$ 166,588.00
Desplazarse y subir y bajar escaleras	Plan de emergencia con la prohibición de obstaculizar vías de escapes			\$ 300,000.00
Comunicación	Implementación de manual de lengua de señas personas sordas	15 Horas	\$ 20,000.00	\$ 300,000.00
	Informativo sobre hablar pausado a personas con disminución auditiva.	2 Horas	\$ 41,647.00	\$ 83,294.00
			Total Medidas Administrativas	\$ 1,459,764.00

2. Tabla de Costos Medidas Ingenieriles

MEDIDAS DE CONTROL INGENIERILES SEGÚN EXIGENCIA				
EXIGENCIA	ADMINISTRATIVAS	CANTIDAD	VALOR UNID	TOTAL
Computador	Apoya muñecas ergonómica	15	\$ 10,000.00	\$ 150,000.00
Manejo manual de carga	Carro con rueda para transportar carga	2	\$ 100,000.00	\$ 200,000.00
Desplazarse	Barra pasamanos, incluyendo mano de obra, materiales e instalación.	10 mts	\$ 30,000.00	\$ 300,000.00
	Franjas de goma con contraste para identificar accesos a oficinas	5 mts	\$ 10,000.00	\$ 50,000.00
Subir y bajar escaleras	Rollos de bandas o cintas antideslizantes en peldaños.	2	\$ 20,000.00	\$ 40,000.00
	Construcción de pavimento con contraste cromático o podotáctil, incluyendo mano de obra y materiales	1	\$ 130,000.00	\$ 130,000.00
			Total Medidas Administrativas	\$ 870,000.00

Según análisis de costos, la implementación de las medidas de control preventivas administrativas e ingenieriles, tienen un costo total aproximado de **\$ 2.329.764** millones de pesos chilenos.

3. Distribución de costos por cargo de inclusión

A continuación se realiza tabla de costos de las medidas administrativas e ingenieriles, distribuidas en los puestos de trabajo que mantienen exigencias que puede cumplir una persona en situación de discapacidad con la implementación de mejoras correspondientes.

3.1. Tabla de costos por cargo de inclusión

PUESTOS DE TRABAJO	TABLA DE GASTOS A IMPLEMENTAR					
	DISCAPACIDAD FISICA				DISCAPACIDAD VISUAL	DISCAPACIDAD AUDITIVA
	Extremidad Superior		Extremidad Inferior		Baja Visión o Ceguera	Hipoacusia (disminución)
	Computador	Manejo Manual de Carga	Desplazarse	Trabajo Sentado	Subir y Bajar Escaleras	Comunicación
Ejecutivo Atención Cliente	\$ 66,647.00				\$ 58,750.00	
Despachador de Carga	\$ 66,647.00				\$ 58,750.00	
Internador	\$ 66,647.00				\$ 58,750.00	
Operario					\$ 58,750.00	\$ 127,765.00
Administrativo		\$ 190,000.00	\$ 174,147.00	\$ 66,647.00	\$ 58,750.00	\$ 127,765.00
Secretaria		\$ 190,000.00	\$ 174,147.00	\$ 66,647.00	\$ 58,750.00	
Analista técnico Capacity			\$ 174,147.00	\$ 66,647.00	\$ 58,750.00	
Ejecutivo Comercial			\$ 174,147.00	\$ 66,647.00	\$ 58,750.00	
Asistente Mensajero						\$ 127,764.00
TOTAL MEDIDAS DE CONTROL	\$ 199,941.00	\$ 380,000.00	\$ 696,588.00	\$ 199,941.00	\$ 470,000.00	\$ 383,294.00

El costo total aproximado de \$ **2.329.764** millones de pesos chilenos, fue distribuido en los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

8.8.2 Criterio de costos implementación de accesibilidad

Con la finalidad de implementar accesibilidad a las dependencias de la compañía LATAM Cargo, es necesario invertir en costos de arreglos a los distintos lugares de uso del personal o atención de clientes.

Importante considerar para valores de accesibilidad

- Los valores de mano de obra y materias de construcciones, fueron planteados según estudio de mercado.

- Para este estudio solo se considerara las mejoras actuales que se pueden realizar al baño de clientes ubicado en primer piso, para una accesibilidad de personas con discapacidad y clientes.
- La implementación o construcción de un nuevo baño para personas con discapacidad y que cumpla las condiciones de accesibilidad universal, no estarán consideradas en este estudio de costos.

1. Tabla Costos accesibilidad

MEJORAS DE ACCESIBILIDAD		
ACCESIBILIDAD	DESCRIPCION	VALOR TRABAJO
Pintar Estacionamiento nuevo	Pintura estacionamiento	\$ 250,000.00
	Brochas	
	Mano de obra	
	Señalización	
Instalación de baldosas podotáctil piso que enfrenta Escaleras	Cemento	\$ 130,000.00
	Arena	
	Baldosas podotáctil	
	Mano de obra	
	Señalización	
Liberar Pasillos de obstáculos	Señaléticas	\$ 30,000.00
	Mano de obra	
Modificar mesón atención público	Herramientas varias	\$ 150,000.00
	Materiales (tornillos, pegamento, placas, cubre juntas)	
	Mano de obra	
Mejoras de accesibilidad a baño actual	Instalar barra de apoyo abatible	\$ 200,000.00
	Instalar accesorios (papel de baño, secador de mano, repisas, toallero) a altura indicada por la ordenanza	
	Señaléticas	
	Mano de obra	
Total Mejoras		\$ 760,000.00

Los costos asociados a la implementación de accesibilidad, generan un gasto aproximado de **\$ 760.000** mil pesos y sumado a los costos de las medidas de control administrativas e ingenieriles de **\$ 2.329.764** millones de pesos, se establece que la compañía debe realizar un gasto aproximado de **\$ 3.089.764** para la inclusión de personas con discapacidad.

9 CONCLUSIÓN

- 1) Las personas con Discapacidad mantendrán el mismo compromiso para realizar el trabajo, siempre que mantengan una autovalencia, ya que lo importante es que se implemente una accesibilidad universal para la inclusión laboral.
- 2) En Chile más del 50% de personas en situación de discapacidad, mayor de 18 años, se encuentran sin trabajar, producto de la falta de implementación de accesibilidad que debieran mantener las empresas en el país.
- 3) Es importante considerar un Diseño Universal del lugar de trabajo, mediante la utilización de Avances Tecnológicos, para resguardar la salud de los trabajadores y realizar una plena integración de personas con discapacidad, otorgándoles una participación activa tanto social y económica, ya que son un aporte a la sociedad y a su propia persona.
- 4) Se debe considerar en cada inclusión de personas con discapacidad una evaluación de riesgos laborales, ya que es una obligación de la organización velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores con o sin discapacidad, con la finalidad de garantizar condiciones de trabajo adecuadas.
- 5) Las condiciones que entrega actualmente la empresa para la inclusión de personas con discapacidad, son escasas, al no contar como mínimo con un baño con las adecuaciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda hacer uso de él, sean estos clientes o trabajadores.
- 6) Es importante considerar que la empresa actualmente cuenta con estacionamientos para personas con discapacidad, pero a una distancia muy superior del ingreso a las oficinas, siendo que a menos de 2 metros se encuentran estacionamientos de clientes sin discapacidad, situación que lleva a realizar un doble gasto de adecuación de estacionamientos a la entrada de las oficinas.

- 7) Al realizar lista de chequeo para diagnosticar la accesibilidad a los puestos de trabajo, se observó que ningún área de la bodega cumple con la instalación de señalética que identifique los accesos exclusivos, a excepción del estacionamiento para personas con discapacidad que se ubica a casi 100 metros de distancia
- 8) Luego de hacer el levantamiento en terreno de las medidas de control y accesibilidad, para determinar cuál será el costo de cada implementación necesaria, con la finalidad de realizar un acceso inclusivo, se concluye que la más significativa en cuanto al costo de implementación, son las que tienen que ver con medidas de control administrativa, correspondiendo al 47% de la inversión total.
- 9) Uno de los objetivos planteados en este proyecto de tesis era determinar los costos de implementar seguridad y accesibilidad a los puestos de trabajo que mantuvieran exigencias que deba cumplir un trabajador con discapacidad, en donde se determinó que el monto final de inversión para la inclusión de personas con discapacidad en la bodega de la empresa LATAM Cargo, tiene un costo aproximado de \$ **3.089.764** millones de pesos.

10 BIBLIOGRAFIA

1. Ley N° 20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Ministerio de Planificación, 10-FEB 2010.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>
2. Ley N° 21.015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, Ministerio de Desarrollo Social 15-JUN-2017.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>
3. Ley N° 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del trabajo y previsión social; Subsecretaria de previsión social, 01-FEB-1968.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>
4. Decreto N°50, Modifica decreto supremo n°47, de vivienda y urbanismo, de 1992, ordenanza general de urbanismo y construcciones, actualizar sus normas a las disposiciones de la ley n°20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Ministerio de vivienda y urbanismo, 04-MAR-2016.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1088117&idParte=968053>
5. Segundo estudio nacional de discapacidad, Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016, Santiago de Chile.
http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf
6. Inclusión laboral de personas con discapacidad senadis
https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

7. Manual de accesibilidad universal, Corporación Ciudad Accesible Boudeguer & Squella ARQ, Octubre 2010, Santiago de Chile.
http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2012/06/manual_accesibilidad_universal1.pdf.

8. Guía de Consulta Accesibilidad Universal, Corporación Ciudad Accesible, Marzo 2014, Santiago de Chile.
<http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Gu%C3%ADa-de-Accesibilidad-Universal-2014.pdf>

9. Convenio ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad
www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf.


11 ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de Identificación de Peligros y evaluación de riesgos de personas sin discapacidad en la empresa LATAM Cargo.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS										EVALUACIÓN DE RIESGO PURO				EVALUACIÓN DE RIESGO RESIDUAL					
AREA	PROCESO / ACTIVIDAD	TAREA	Personal Expuesto	Maquinari o Equipos/ Herrame ntas	Rutinaria	No Rutinaria Contingenci a	PELIGRO	INCIDENTES POTENCIALES	CONSECUENCIAS	PIE	C/S	MIR	Nivel de Riesgo	Administrativa s	EPP	PIE	C/S	MIR	Nivel de Riesgo
Carga Nacional - Export	Despacho	Recepción de Carga	Despachador de Carga	Scanner	X		Fuente de radiación ionzante	Exposicion a radiacion ionzante,	Alteracion del ADN, esterilidad, inflamacion de los tejidos,	4	16	64	Riesgo Alto	Curso Seguridad Laboral; Riesgo Especifico Radiacion Ionizante, Curso de Proteccion Radiologica, Control Dosimetrico, Resolucion de Autorizacion de Desempeño para Categoria 2° y 3°	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectorante	4	4	16	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Despacho/ Despacho	Recepcion de Carga	Despachador de Carga - Operario Carga	Carga	X		Mal manejo manual de carga	Sobreesfuerzo	Lesiones muscularesqueleas (Lumbar y/o en extremidades)	4	9	36	Riesgo Alto	Curso Inicial Seguridad Laboral; Manejo Manual de Carga. Campaña: "Evita sobreesfuerzos en MMC"	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectorante, Guantes de Seguridad	4	4	16	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Despacho	Movimiento de pallet	Despachador de Carga - Externos	Grúas Horquillas	X		Maquinaria en Movimiento a alta velocidad alrededor de la tarea de recepcion de carga, Operador de maquina dirigido por uso de artefactos electronicos (música, juegos, chat, llamadas, etc.)	Atropellos, Golpes, Choques, Volcamientos.	Muerte, contusiones, fracturas, amputaciones	4	25	100	Riesgo Extremo	Curso aprobado de operacion segura en guía horquilla. Briefing de seguridad: Velocidades altas, uso de elementos distractores. Licencias Clase D. Inspección de Seguridad a Maquinaria.	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectorante	3	4	12	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Importación/ Despacho	Traslado de Carga a Racks	Despachador de Carga - Operario Carga	Grúas Horquillas - Cargas	X		Mal apilamiento de Carga en los racks, pallet en mal estado, racks en mal estado.	Caída de carga desde altura. Desmoronamiento de Racks	Muerte, contusiones, fracturas, amputaciones	3	25	75	Riesgo Alto	Curso aprobado de operacion segura en guía horquilla. Manteniones Correctivos de Racks	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectorante	3	9	27	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Importación	Retiro de Carga desde Bandejas y Peltizaciones	Despachador de Carga - Operario Carga		X		Mal manejo manual de carga	Sobreesfuerzo	Lesiones muscularesqueleas (Lumbar y/o en extremidades)	3	9	27	Riesgo Moderado	Curso Inicial Seguridad Laboral; Manejo Manual de Carga. Campaña: "Evita sobreesfuerzos en MMC"	Uso de Zapatos de Seguridad, Chaleco Reflectorante, Guantes de Seguridad	4	4	16	Riesgo Moderado

Carga Nacional - Export	Importador/ Despacho	Traslado de carga a Racks	Despachador de Carga - Operario	Guías Horquillas - Cargas	X		Radiación UV	Exposición a radiación UV	Quemadura de la piel y/o ojos.	3	16	48	Riesgo Alto	Briefing de Seguridad: Radiación UV, Curso de Seguridad Inicial: Radiación UV	Uso de bloqueador solar F50, uso de guantes, antiparras oscuras, Ropa acorde a exposición (polveras mangas largas)	3	4	12	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Importador/ Despacho	Trasladar los ULD ya desconsolidados para almacenaje	Despachador de Carga - Operario	guía horquilla	X		Fuente de Ruido	Exposición a Ruido	Hipoacusia.	3	16	48	Riesgo Alto	Briefing de Seguridad: PREXOR: Curso Inicial de Seguridad: Ruido	Protector Auditivo	3	9	27	Riesgo Moderado
Carga Nacional - Export	Transito Peatonal	Bodega/Los almacenes	Despachador - Operario Carga - Externos	Guías Horquillas	X		Obstáculos en camino (FOD), subida y bajada escaleras	Cargas a mismo nivel, golpes	Contusiones, fracturas	3	9	27	Riesgo Moderado	Curso Seguridad Laboral: Adecuado. Serenética acorde a riesgos dentro de operación. Inducción a Contratistas. Briefing de Seguridad: Orden y aseo.	Zapatos de Seguridad - Chaleco Reteneante	3	1	3	Riesgo bajo
Plataforma	Traslado de ULD vacíos a área de ULD	Trasladar los ULD ya desconsolidados para almacenaje	Operario ULD	guía horquilla	X		Radiación UV	Exposición a radiación UV	Quemadura de la piel y/o ojos.	3	16	48	Riesgo Alto	Briefing de Seguridad: Radiación UV, Curso de Seguridad Inicial: Radiación UV	Uso de bloqueador solar F50, uso de guante tipo legionario, antiparras oscuras, Ropa acorde a exposición (polveras mangas largas)	3	4	12	Riesgo Moderado
Plataforma	Traslado de ULD vacíos a área de ULD	Trasladar los ULD ya desconsolidados para almacenaje	Operario ULD	guía horquilla	X		Fuente de Ruido	Exposición a Ruido	Hipoacusia.	3	25	75	Riesgo Alto	Briefing de Seguridad: PREXOR: Curso Inicial de Seguridad: Ruido	Protector Auditivo	3	9	27	Riesgo Moderado
Plataforma	Traslado de ULD vacíos a área de ULD y/o base de mantenimiento	Trasladar los ULD ya desconsolidados para almacenaje	Operario ULD	guía horquilla	X		Maquinaria en Movimiento a alta velocidad, Uso de elementos distractores	Colisiones, Volcamiento	Contusiones, Fracturas, Muerte	3	25	75	Riesgo Alto	Llencería D, Curso Manejo Seguro Guía Horquilla, Curso de Seguridad: Riesgo Específico Equipo Móvil, Briefing de Seguridad: Alta Velocidades, Elementos Distractores	Zapatos de Seguridad, Chaleco Reteneantes, Gorro con Casquete	3	9	27	Riesgo Moderado

Anexos N° 2 Lista de chequeo cumplimiento O.G.U.C

	LISTA DE CHEQUEO		O.G.U.C
	<i>Inclusión Personas con Discapacidad</i>	<i>Página 1 de 5</i>	

Ubicación:	Bodega LATAM Cargo		
Marca:	Indicar con una X si o no		
N°	DESCRIPCIÓN (Requisitos Mínimos O.G.U.C.)	SI	NO
ACCESO PRINCIPAL			
01	Se encuentran estacionamientos para personas con discapacidad.	X	
02	Los estacionamientos tienen un ancho de 2,5 m. más una franja de circulación segura de 1,10 m de ancho a uno de sus costados laterales.	X	
03	Los estacionamientos se encuentran ubicados lo más próximo a los accesos al edificio respectivo así como a la salida al espacio público de éste, a través de la ruta accesible.		X
04	Estacionamientos para personas con discapacidad están ubicados en un lugar libre de obstáculos y situados de tal manera que permitan el descenso y circulación libre y segura de personas con discapacidad.	X	
EDIFICACIÓN Y OFICINAS			
05	Al interior del edificio se cuenta con un ancho de ruta accesible para las vías de evacuación, con un mínimo de 1,10 m, y altura mínima será de 2,10 m.	X	
06	Al menos una puerta en el acceso principal del edificio es fácilmente accesible en forma autónoma e independiente desde el nivel de la vereda para la circulación de silla de ruedas.	X	
07	Las puertas de ingreso al edificio, o a las unidades o a los recintos de la edificación mantienen un ancho libre de paso de 0,80 m, resistente al impacto y con un sistema de apertura de manillas tipo palanca ubicada a una altura de 0,95 m, u otra solución que permita su uso en forma autónoma.	X	

08	El área que cuenta con doble puerta, mantiene un espacio libre entre éstas de mínimo 1,20 m de largo además del largo del barrido de ambas puertas.	X	
09	La superficie de piso que enfrenta a las escaleras cuenta con franja de pavimento con contraste cromático y una textura distinta, o podotáctil, de a lo menos 0,60 m de ancho, que señale su presencia a las personas con baja visión o con discapacidad visual.		X
10	Accesos principales, espacios de distribución y pasillos están libres de alfombras, cubre pisos o muebles que entorpezcan el desplazamiento.		X
11	Los pasillos que conduzcan a recintos de uso o de atención de público cuentan con un ancho mínimo de 1,50 m.	X	
12	Los pisos, costados abiertos de escaleras, descansos, balcones, terrazas, y ventanas de edificios que se encuentran a una altura superior a 1 m. por sobre el suelo adyacente, están provistas de barandas o antepechos de solidez suficiente para evitar la caída fortuita de personas.	X	
13	Las barandas o antepechos tienen una altura no inferior a 0,95 m, medido desde el nivel de piso interior terminado y resisten una sobrecarga horizontal, aplicada en cualquier punto de su estructura.	X	
14	El mesón de atención de público y/o de control de acceso, tienen una parte de esta de 1,2 m de ancho a una altura terminada máxima de 0,80 m, y con un área libre bajo ésta de 0,70 m de altura por 0,60 m de profundidad para la atención de una persona con discapacidad en silla de ruedas o movilidad reducida.		X
15	El área de atención de público en la sección del mesón se encuentra libre de obstáculos y cuenta con una superficie de 1,50 m de diámetro que permita el giro de la silla de ruedas.	X	
16	Los escritorios de las oficinas mantienen un ancho de 1,2 m de ancho a una altura terminada máxima de 0,80 m, y con un área libre bajo ésta de 0,70 m de altura por 0,60 m de profundidad para el trabajo de una persona en silla de ruedas y/o movilidad reducida.	X	
17	Se encuentran sillas con mecanismos de regulación de fácil manejo y accesibles desde la	X	

	posición de sentado. Ruedas con sistema de frenado.		
18	En la oficina hay cajones con tiradores seguros y fáciles de abrir, hasta con el pie.	X	
19	El puesto de trabajo se encuentra cercano a las áreas más utilizadas de uso común, como fotocopiadora, baños, comedor.	X	
20	Se encuentra buena iluminación al interior de las oficinas y bodega.	X	
SERVICIOS HIGIENICOS			
21	Se cuenta con baño para personas discapacitadas.		X
22	Cuenta con baño que se pueda adaptar para personas con discapacidad.	X	
23	El baño contempla una superficie que permita giros en 360° de una silla de ruedas, considerando para ello un diámetro de 1,50 m. Diámetro que podrá incluir el área bajo el lavamanos.		X
24	El lavamanos al interior del baño cuenta con pedestal u otro elemento que impida o dificulte la accesibilidad a sillas de rueda, ya que impide los acercamientos a los apoya pies.		X
25	La puerta de acceso a los baños mantiene un vano mínimo de 0,90 m con un ancho libre mínimo de 0,80 m y abren hacia el exterior.		X
26	El lavamanos cuenta con una altura de 0,80 m medida desde el nivel de piso terminado con espacio libre bajo su cubierta de 0,70 m que permita la aproximación frontal de una persona usuaria de silla de ruedas.	X	
27	La grifería del lavamanos es de palanca, de presión o de acción automática mediante sistema de sensor.	X	
28	El espejo se encuentra instalado a una altura máxima de 3 cm del punto más alto del de la cubierta o del lavamanos.		X

29	El inodoro contempla al menos un espacio de transferencia lateral y paralelo a este artefacto, de al menos 0,80 m de ancho por 1,20 m de largo que permita la aproximación lateral de un usuario en silla de rueda.		X
30	La altura del asiento del inodoro es de 0,46 m a 0,48 m, medida desde el nivel de piso terminado.	X	
31	Se cuenta con una barra recta de apoyo fija en el muro a un costado del inodoro.		X
32	El baño cuenta con accesorios, tales como jabonera, toallero, perchero, secador de pelo, dispensadores de papel absorbente, secador de manos, repisas u otros, instalados a una altura máxima de 1,20 m y no podrán obstaculizar la circulación o el giro de una silla de ruedas al interior del baño.		X
33	Los accesorios para el inodoro como papel de baño, está a no menos de 0,40 m y a no más de 0,80 m de altura desde el nivel de piso terminado.	X	
DUCHAS Y VESTIDORES			
34	Las duchas cuentan con dimensiones mínimas de 0,80 m por 1,20 m y están preferentemente a nivel de piso.	X	
35	Las duchas mantienen un desnivel con el nivel de piso terminado fuera de la ducha, de una diferencia no superior a 1 cm.	X	
36	Los módulos de ducha permitir su uso de manera individual.	X	
37	Se cuenta con casilleros para los vestidores a una altura que fluctúe entre 0,40 m y 1,20 m.	X	
38	Las duchas son de tipo teléfono, que permite un mejor alcance y facilidad en el lavado.	X	
39	Las duchas se ubican a una altura de 95 cm.	X	

COMEDOR			
40	Pasillo de circulación que permita la aproximación de una silla de ruedas hasta las mesas, recomendándose al menos un circuito de 120 cm de ancho.	X	
41	La altura de la mesa se encuentra comprendida entre 75 cm y 80 cm, con un espacio libre inferior de 70 cm, fondo libre de 60 cm para acomodar los apoya pies bajo la mesa y ancho de 80 cm.	X	
42	Cuenta con sillas que se acomoden a las necesidades de usuarios con movilidad reducida, las cuales deben tener una altura de asiento en torno a los 45 cm, con respaldo y apoya brazos.	X	