

Guia para implementar
**la capacitación
obligatoria en
prevención de
riesgos laborales**



¿Quién es responsable?

La entidad empleadora: La responsabilidad del cumplimiento recae directamente en la empresa.

Debe:

1. **Identificar** a todos los trabajadores que deben recibir la capacitación.
2. **Asegurar** que reciban y completen el proceso formativo.
3. **Garantizar** que los contenidos sean pertinentes a los riesgos reales de sus labores.
4. **Gestionar** la capacitación mediante alguna de las modalidades permitidas.
5. **Mantener registros verificables de la capacitación realizada.**

¿Cuál es el objetivo de esta guía?

La Guía Técnica entrega criterios para la planificación, ejecución, control y acreditación de la capacitación obligatoria en prevención de riesgos laborales establecida en el artículo 16 del DS N° 44.

Su objetivo es asegurar que los trabajadores accedan a una capacitación:

- Pertinente a los riesgos de su trabajo.
- Suficiente.
- Comprensible.
- Evaluable.
- Acorde con estándares nacionales.

La obligación de asegurar esta capacitación corresponde a la entidad empleadora.

¿A quiénes aplica?

La capacitación tiene un carácter transversal.

Está dirigida a trabajadores independientemente de:

- Tamaño de la empresa.
- Tipo de contrato.
- Jornada.
- Función.
- Nivel de escolaridad.
- Experiencia laboral.

Incluye, entre otros, a:

Trabajadores indefinidos | Trabajadores a plazo fijo | Trabajadores por obra o faena | Aprendices | Trabajadores nuevos

También contempla trabajadores que realizan funciones:

Operativas | Administrativas | Técnicas | Profesionales | De supervisión | Atención directa al público.

¿Quién puede realizar la capacitación?

La Guía contempla distintas alternativas.

Entidad empleadora: Puede ejecutar directamente la capacitación cuando corresponda, de acuerdo con las condiciones establecidas en la Guía.

Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 (OAL): Puede apoyar a la empresa y poner a disposición el curso de capacitación.

Debe, entre otras funciones:

- Llevar registros de asistencia.
- Entregar un informe a la empresa.
- Entregar certificados a los trabajadores.
-

Organismo Técnico de Capacitación (OTEC): La empresa también puede externalizar la capacitación a una entidad acreditada.

El OTEC debe cumplir los requisitos del artículo 16 del DS N° 44 y conservar los antecedentes que permitan acreditar la ejecución del proceso.

¿Qué debe cumplir la capacitación?

La capacitación debe diseñarse, implementarse y evaluarse de acuerdo con los **principios y enfoques establecidos en la Guía Técnica**.

Entre sus características se encuentran:

Obligatoria: Es una obligación legal para las entidades empleadoras y un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Pertinente: Debe considerar los riesgos presentes en las labores.

Comprensible: Debe adaptarse a la diversidad de trabajadores.

Evaluable: Debe incorporar mecanismos que permitan verificar el aprendizaje.

Trazable: Debe existir documentación que permita acreditar el proceso.



¿Qué contenidos debe considerar?

La Guía Técnica establece un **estándar nacional de formación** y desarrolla contenidos mínimos, metodologías y mecanismos de evaluación.

La capacitación debe abordar conocimientos esenciales para la:

Identificación: Reconocer los peligros y riesgos presentes en el trabajo.

Prevención: Conocer las medidas destinadas a evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

Control: Comprender las medidas necesarias para controlar los riesgos laborales.

La Guía también establece contenidos, estructura modular, metodologías de enseñanza y estrategias de participación que deben ser consideradas en el proceso formativo.

¿Cómo puede realizarse?

La capacitación puede implementarse mediante distintas modalidades:

Presencial: Actividades formativas realizadas presencialmente.

Telemática sincrónica: Participación de trabajadores y facilitador en tiempo real.

Telemática asincrónica: El trabajador desarrolla los contenidos sin participación simultánea del facilitador.

Modalidad combinada: Puede incorporar más de una de las modalidades anteriores.

La Guía establece exigencias metodológicas y pedagógicas para las distintas formas de ejecución.



¿Qué es el curso tipo de la Subsecretaría?

La Subsecretaría de Previsión Social desarrolló un:
“Curso de Capacitación de trabajadores en prevención de riesgos laborales”

Este curso funciona como un **instrumento técnico de referencia** para facilitar la implementación de la capacitación obligatoria del artículo 16 del DS N° 44.

Puede ser utilizado por:
Empresas | OTEC | OAL

El curso incluye:

- Contenidos.
- Estructura modular.
- Instrumentos de evaluación.
- Materiales didácticos.
- Manual del facilitador.
- Manual del participante.
- Recursos para modalidades presenciales y telemáticas.

¿Cómo se acredita el cumplimiento?

La empresa debe contar con antecedentes que permitan demostrar que la capacitación efectivamente se realizó.

Registros que pueden respaldar el proceso:

Asistencia: Registro de las personas participantes.

Evaluación: Instrumentos utilizados para verificar el aprendizaje.

Certificación: Certificados de participación o aprobación, según corresponda.

Información del curso: Fecha, horario, modalidad y antecedentes del proceso.

Facilitador: Nombre y título profesional de quien imparte la capacitación.

Documentación: Programa, contrato o convenio con OTEC y demás antecedentes que acrediten la ejecución.

¿Qué ocurre con capacitaciones realizadas anteriormente?

La Guía establece reglas para el período de transición.

Las capacitaciones realizadas por los **Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 desde el 1 de febrero de 2025** pueden ser reconocidas para efectos del cumplimiento del artículo 16 del DS N° 44.

Validez: **2 años desde la realización de la capacitación**

Para ser reconocidas deben cumplir con los requisitos del artículo 16 del DS N° 44 y de la Guía Técnica.

Si no cumplen íntegramente estos requisitos, la empresa deberá:

Complementar → Actualizar → Rehacer
el proceso formativo, según corresponda.



Checklist para las empresas

- ☐ Identificar a los trabajadores que deben capacitarse.
- ☐ Determinar los riesgos relevantes para sus labores.
- ☐ Definir la modalidad de capacitación.
- ☐ Seleccionar quién ejecutará el proceso: empresa, OAL u OTEC.
- ☐ Asegurar el cumplimiento de los requisitos de la Guía Técnica.
- ☐ Evaluar el aprendizaje.
- ☐ Registrar asistencia y resultados.
- ☐ Entregar y conservar las certificaciones correspondientes.
- ☐ Mantener la documentación que permita acreditar el cumplimiento.

Fiscalización

Desde la entrada en vigencia del DS N° 44, el 1 de febrero de 2025, la Dirección del Trabajo fiscaliza el cumplimiento de estas obligaciones. En el caso de capacitaciones realizadas por los Organismos Administradores, se consideran sus respectivos registros y certificaciones.

Resumen

La capacitación debe ser:

OBLIGATORIA Para las entidades empleadoras.

TRANSVERSAL Para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación.

PERTINENTE De acuerdo con los riesgos reales del trabajo.

EVALUABLE Debe permitir verificar el aprendizaje.

ACREDITABLE La empresa debe conservar registros que permitan demostrar su cumplimiento.

La responsabilidad final es de la entidad empleadora.



Fuente: Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de los riesgos laborales, artículo 16 del DS N° 44, de 2023. Diario Oficial, 11 de agosto de 2026. Resumen elaborado con apoyo de IA