


REVISTA

PREVENCION DE RIESGOS



PUBLICACIÓN OFICIAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE. AÑO 42. N° 126. SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2023



**LOS VALORES Y LOGROS
PREVENTIVOS PRESENTES
EN LOS PREMIOS DE SEGURIDAD
DEL CONSEJO**



¡Nos gusta la vida!

En IST estamos comprometidos con el Cuidado de la Vida. Trabajamos diariamente por la salud y seguridad de trabajadoras y trabajadores, junto a nuestras empresas adherentes a lo largo de todo Chile, y contribuir así a tener organizaciones cada día más saludables.



CONTENIDO

N° 126/ SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2023

02 EDITORIAL

03 TRÁNSITO
CAMBIOS A LA LEY JACINTA

04 CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD
**CEREMONIA DE PREMIACIÓN ANUAL
Y DISTINCIONES NACIONALES
EN LA CELEBRACIÓN DEL 70°
ANIVERSARIO DEL CNS DE CHILE**

12 PREVENCIÓN DE RIESGOS
**HITOS, INSTITUCIONES Y DISPOSICIONES
LEGALES IMPORTANTES EN CHILE EN
MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
DE LOS TRABAJADORES**

16 SALUD OCUPACIONAL
**PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE
LA COMISIÓN INTERNACIONAL DE
SALUD OCUPACIONAL**

20 ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN
**LA GERENCIA GENERATIVA:
COMO PERSPECTIVA PARA UN NUEVO
ENFOQUE EN ÉPOCA DE CRISIS
E INCERTIDUMBRE**

23 COLUMNA
LA CREDIBILIDAD



ING. JOHN
J. BLOOMFIELD

12

24 EVENTOS
**XVIII CONGRESO LATINOAMERICANO
DE SALUD OCUPACIONAL Y
I CONGRESO CHILENO DE MEDICINA
DEL TRABAJO, REALIZADO EN SANTIAGO
DE CHILE**

28 ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN
**EQUILIBRANDO CULTURA
Y RESPONSABILIDAD: ¿CÓMO CREAR
UNA FÓRMULA JUSTA?**

31 SALUD OCUPACIONAL
**PREVENCIÓN INTELIGENTE
Y SOSTENIBLE**

35 SALUD OCUPACIONAL
**NUEVOS HORIZONTES PARA LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
-MÁS ALLÁ DEL CERO DAÑO**

SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2023 / NÚMERO 126 / ISSN 0716-3207 / PUBLICACIÓN OFICIAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE / Miembro activo de la ALASEHT. DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL Guillermo Gacitúa Sepúlveda / DISEÑO GRÁFICO Alejandro Esquivel / SECRETARÍA DE REDACCIÓN CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE Padre Felipe Gómez de Vidaurre 1470, Santiago, Chile/Mesa Central (56 2) 2672 4510/ E-mails: secretaria@cnsdechile.cl / cns@cnsdechile.cl / www.cnsdechile.cl

REVISTA PREVENCIÓN DE RIESGOS es publicada cuatrimestralmente por el Consejo Nacional de Seguridad de Chile, organización educativa, independiente, sin fines de lucro, dedicada a formar conciencia en prevención de riesgos de accidentes. La distribución a los socios es gratuita. El CNS no garantiza, respalda ni asegura la absoluta corrección de toda la información contenida en esta revista y admite que pueden existir otras medidas más eficaces que las expuestas.

MESA DIRECTIVA DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE / Presidente: Guillermo Gacitúa Sepúlveda / 1ª VICEPRESIDENCIA: CODELCO CHILE / 2ª VICEPRESIDENCIA: Miguel Ángel Díez D. / DIRECTOR SECRETARIO: Guillermo Aceituno A. / DIRECTOR PRO SECRETARIO: Daniel Yáñez C. / DIRECTOR TESORERO: Ricardo Tapia P. / DIRECTOR PRO TESORERO: Fernando Gangas M. / DIRECTOR DE FINANZAS: Juan Carlos Sanhueza D. / SUBDIRECTOR DE FINANZAS: Alfonso Lobo J. / DIRECTOR DE CAPACITACIÓN: Fernando Arias G. / DIRECTOR DE ASISTENCIA TÉCNICA: Miguel Bustamante S. / DIRECTOR DE RELACIONES PÚBLICAS: Hans Sandoval E. / DIRECTOR DE CONCURSOS CORPORATIVOS Y AFICHES: Eduardo Gidi N.

LOS VALORES Y LOGROS PREVENTIVOS PRESENTES EN LOS PREMIOS DE SEGURIDAD DEL CONSEJO



En el marco histórico de alta significación para el Consejo Nacional de Seguridad de Chile al haberse cumplido el 7 de mayo de 2023, el 70° Aniversario de nuestra Corporación, nos resulta grato referirnos en este editorial a la tradicional Ceremonia Anual de Premiación, en que se entregaron numerosos premios y distinciones que destacan y reconocen los aportes y relevante trayectoria de seguridad y salud laboral de empresas, trabajadoras y trabajadores, de personas naturales e instituciones.

En la entrega de estos reconocimientos se ratifica la preocupación del Consejo desde su fundación, por valorar el estímulo, del que son merecedoras las personas y las organizaciones que logran sobresalientes estándares de seguridad en las respectivas actividades productivas de nuestro país.

En quienes reciben estos importantes premios se suscita una intensa emoción de alegría y satisfacción por el deber cumplido que a su vez promueve en cada equipo de trabajo el sentir de que con su capacidad preventiva han podido evitar y reducir los accidentes laborales. Este accionar positivo de excelente conducta segura debe entenderse también como el inicio de un compromiso para seguir haciéndolo bien en el desempeño próximo y futuro en trabajadoras y trabajadores.

La tarea de la seguridad laboral no termina con el logro y entrega de premios y reconocimientos. Tras ellos debemos construir en los equipos de trabajo, la convicción de proseguir superando en la actividad laboral los lineamientos que dan contenido al trabajo seguro.

Como ratificación de estos principios preventivos nos ha parecido oportuno compartir con Uds. el siguiente pensamiento reflexivo:

- El compromiso con la vida, es uno.
- La instauración de una cultura de seguridad, que resguarde el trabajo seguro de trabajadoras y trabajadores cada día, es una meta presente y constante.
- No existe el cambio si ese cambio no se asocia a un buen hábito preventivo que tenemos que cumplir, considerar y respetar, lo que nos lleva en estos reconocimientos a Celebrar la vida.
- En la realización de la Ceremonia de Premiación del Consejo tuvimos la oportunidad de reconocer, premiar y destacar a todas las empresas, personas, líderes, colaboradoras y colaboradores, quienes a través de su gestión promueven y potencian el cumplimiento del trabajo seguro para nuestro país, con una cultura que impulse y resguarde la vida y la calidad de vida de cada persona, porque cada persona es única, es un ser con nombre, apellido, familia e historia.

Basados en estas premisas inspiradas en la aplicación de la cultura de seguridad, expresamos como Consejo, nuestras felicitaciones a quienes se han hecho acreedores de estos significativos premios que resaltan el trabajo seguro lo que les permite regresar cada día a vuestros hogares sanos, salvos y felices al reencuentro familiar.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Guillermo Gacitúa Sepúlveda
Presidente de la ALASEHT y del CNS de Chile

CAMBIOS A LA LEY JACINTA

ALBERTO ESCOBAR

DIRECTOR DE MOVILIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE AUTOMÓVIL
CLUB DE CHILE



Recientemente se anunció que el proyecto de ley conocido como Jacinta, el que originalmente buscaba establecer mayores exigencias a adultos mayores que quisieran solicitar o renovar su licencia de conducir, será modificado para incluir la obligatoriedad de presentar un certificado médico para todo el universo de conductores que realicen este trámite.

Todo lo que signifique mejorar el estándar de quienes hoy transitan por la vía pública es una muy buena señal, pero es muy importante considerar los alcances que podría generar esta medida. Cuando se elevan las dificultades para obtener ciertos documentos, en este caso de la licencia de conducir, aparece inmediatamente un mercado negro que ofrece, a través de adulteraciones, el cumplimiento de las normativas. Habrá entonces que prestar mucha atención a la proliferación de certificados y exámenes médicos falsificados que se pueden originar como consecuencia de esta norma, y los efectos que esta exigencia generará en el sistema sanitario en general.

Probablemente habrá una mayor demanda por atenciones a nivel de los profesionales de la salud, lo que podría impactar a un sistema ya saturado, y será necesario normar el tipo de examen que se necesitará. Habrá muchos médicos que no se atreverán a entregar este tipo de certificados de buenas a primeras, y a eso hay que sumarle los costos asociados que deberán asumir las personas por interconsultas, exámenes adicionales, etc., para así obtener un papel que acredite que no tiene ninguna enfermedad que limite sus capacidades físicas o motoras.

Detrás de esta discusión, muchos lo olvidan, pero las direcciones de tránsito están facultadas para imponer el período de tiempo para que una persona pueda continuar conduciendo y se generen ciertas restricciones que garanticen un desplazamiento seguro de quien está renovando su licencia o sacando por primera vez, por ejemplo, que está apto sólo para conducción diurna, en la ciudad, sólo en caminos unidireccionales, etc. Son ellas las encargadas de garantizar que estas persona cuenten con la idoneidad moral, física y psíquica para seguir conduciendo

MUCHOS LO OLVIDAN,
PERO LAS DIRECCIONES DE
TRÁNSITO ESTÁN FACULTADAS PARA
IMPONER EL PERIODO DE TIEMPO
PARA QUE UNA PERSONA PUEDA
CONTINUAR CONDUCIENDO
Y SE GENEREN CIERTAS
RESTRICCIONES QUE GARANTICEN
UN DESPLAZAMIENTO SEGURO
DE QUIEN ESTÁ RENOVANDO SU
LICENCIA O SACANDO POR PRIMERA
VEZ, POR EJEMPLO, QUE ESTÁ APTO
SÓLO PARA CONDUCCIÓN DIURNA,
EN LA CIUDAD, SÓLO EN CAMINOS
UNIDIRECCIONALES, ETC.



con responsabilidad, y es ahí donde se presenta el primer desafío para enfrentar este problema: armonizar criterios y definir protocolos comunes que mejoren el acceso a la licencia de conducir a nivel nacional. Por lo tanto, sería muy importante reforzar los gabinetes de exámenes de las municipalidades y trabajar muy bien los alcances que podría tener esta norma, creándose una demanda innecesaria de exámenes y certificados médicos, que no creo que esta sea la intención.

La Ley Jacinta tiene muy buenas intenciones, pero sus efectos secundarios no son menores, por lo que se deberá estudiar con detalle para que realmente termine siendo un aporte significativo para la seguridad vial del país. ■

CEREMONIA DE PREMIACIÓN ANUAL Y DISTINCIONES NACIONALES EN LA CELEBRACIÓN DEL 70° ANIVERSARIO DEL CNS DE CHILE

El lunes 18 de diciembre a las 17.30 hrs. tuvo lugar la tradicional Ceremonia de Premiación Anual del Consejo en el Salón de Honor de la Universidad Autónoma de Chile, con una asistencia de más de 250 participantes, al cumplirse su Aniversario Número 70.

El acto tuvo su inicio con el himno nacional, orquestado con una fantasía musical digital y alegoría de paisajes, personas y seres vivientes y atractiva naturaleza, acompañada de pie por los asistentes, autoridades de gobierno, de la Armada y Carabineros de Chile, instituciones, de universidades, ejecutivos de empresa, mutualidades, premiados y premiadas, trabajadoras y trabajadores, desarrollándose en el siguiente orden:

- Discurso del Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile, sr. Guillermo Gacitúa Sepúlveda.
- Palabras de saludo de la autoridad de gobierno, sr. José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social
- Palabras de agradecimiento del sr. Juan Manuel Irrázaval Mena, gerente general de la Unidad de Negocios de Ingeniería y Construcción de Salfacorp, ICESA, en representación de quienes recibieron las “Distinciones Nacionales Anuales Rosalino Fuentes Silva 2022”.
- Palabras de agradecimiento de la sra. Claudia Azola Portilla, gerente de seguridad y sustentabilidad de la Empresa Nacional de Minería, en representación de las empresas premiadas en el Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 y de Millones de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales.

Al término del acto de premiación, la Universidad Autónoma de Chile ofreció un café especial de cortesía a todos los asistentes a la ceremonia.

En este acto se procedió en primer término a la entrega de las Distinciones Nacionales Anuales “Rosalino Fuentes Silva 2022” a personas jurídicas y naturales, clasificadas en 11 categorías, descritas en esta edición.

Luego se entregaron los premios otorgados a 16 empresas que lograron trabajar Millones de Horas sin Accidentes Laborales.



Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del Consejo Nacional de Seguridad, en su discurso inaugural da inicio a la Ceremonia de Premiación Anual en el 70° Aniversario del Consejo.



José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social, entrega en su discurso el saludo de la Autoridad Gubernamental.

En tercer término, se entregaron premios correspondientes a la versión 61° en las menciones “Excelencia en Prevención de Riesgos”, “Consejo Nacional de Seguridad” y “Esfuerzo en Prevención de Riesgos”, que lograron 350 empresas de diferentes rubros de actividad preventiva.



Juan Manuel Irrázaval Mena, Gerente General de la Unidad de Negocios de Ingeniería y Construcción de SalfaCorp, ICESA, expresa sus palabras de reconocimiento en representación de quienes reciben las Distinciones Nacionales Anuales "Rosalino Fuentes Silva 2022".



Autoridades integrantes de la testera que presidió la Ceremonia Anual de Premiación del Consejo: Miguel Ángel Díez Docolomansky, Vicepresidente del Consejo; Iván Mlynarz Puig, Vicepresidente Ejecutivo de ENAMI; Claudia Azola Portilla, Gerente de Seguridad y Sustentabilidad de ENAMI; Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile; Juan Manuel Irrázaval Mena, Gerente General de la Unidad de Negocios de Ingeniería y Construcción de SalfaCorp, ICESA y, José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO.



Claudia Azola Portilla, Gerente de Seguridad y Sustentabilidad de la Empresa Nacional de Minería, ENAMI, expresa su discurso de agradecimiento en representación de las empresas premiadas en el Concurso Anual de Seguridad 2022 y de millones de horas trabajadas sin accidentes laborales.



Iván Mlynarz Puig, Vicepresidente Ejecutivo de ENAMI recibe Premio de 3.000.000 de horas trabajadas sin accidentes laborales, logrado por Gerencia de Planta Taltal, El Salado, Matta, Vallenar, Delta y Poderes de Compra, de Empresa Nacional de Minería, ENAMI S.A. Hace entrega de este galardón Miguel Ángel Díez D., Vicepresidente del Consejo.



Iván Castillo Bustos, Gerente de Proyecto de Geovita S.A., recibe el Premio por 5.000.000 de horas trabajadas sin accidentes laborales. Hace entrega de este reconocimiento Ricardo Troncoso San Martín, Director del CNS de Chile.

DISTINCIONES NACIONALES ANUALES CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE “ROSALINO FUENTES SILVA 2022”

Categoría institución “Jorge Ardiles Galdames”

- Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile

Categoría Empresa “Past Presidente Hernán Henríquez Bastías”

- Sociedad Nacional de Oleoductos S.A. – SONACOL

Categoría “Persona Natural”

- Sr. Juan Manuel Irrarrázaval Mena

Categoría “Persona Natural”

- Sra. María Cecilia Jünemann Larraguibel

Categoría “Profesional de la Prevención”

- Sr. Axel Salvo Marchant

Categoría “Profesional en Salud Ocupacional John J. Bloomfield”

- Sra. Lorena Soledad Ampuero Fernández, enfermera universitaria

Categoría “Ciencias del Comportamiento Humano Aplicadas a la Prevención”

- Dra. Sra. Jéssica Morales Gutiérrez

Categoría “Ciencias del Comportamiento Humano Aplicadas a la Prevención”

- Prof. Sra. Ana María Ramírez Jara

Categoría “Comité Paritario de Higiene y Seguridad Destacado”

- CPHS. Pontificia Universidad Católica de Chile
- CPHS. Faena SQM Salar de Atacama
- CPHS. Mantoverde de Capstone Copper

Luego se otorgaron los Premios de Millones de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales, distribuidos en:

- 1 Empresa con 6.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes laborales (J.E.J. Ingeniería S.A.).
- 2 Empresas con 5.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales (Técnica Nacional de Servicios de Ingeniería y Construcción S.A. y Geovita S.A., de la obra o

Faena Desarrollos y Habilitación Macro Bloques de Continuidad Zona Sur Fase I Proyecto CC111 PMCHS, ubicada en Calama, Región de Antofagasta).

- 2 Empresas con 4.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales (SQM Nitratos S.A., Faena Nueva Victoria, Región Tarapacá y Sociedad Orietta Araya Pangue, Hijos y Cía. Ltda. – Rentamaq (contrato en Cía. Minera Teck Carmen de Andacollo, contrato Proyecto Salares del Norte, Contrato Coipa y Contrato El Abra).
- 3 Empresas con 3.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales (Compañía Minera del Pacífico S.A., Faena El Romeral, Faena El Pleito, Puerto Guayacán, Mina Los Colorados, Planta Pellet-Puerto Guacolda II y Puerto Totoralillo; AES Andes S.A., Complejo Norte (compuesto por centrales Angamos, Cochrane, Nueva Tocopilla y Transmisión Sistema Interconectado Norte Grande y Empresa Nacional de Minería, Gerencia de Plantas (considera Planta Taltal, Planta El Salado, Planta Matta, Planta Vallenar, Planta Delta y poderes de compra).
- 2 Empresas con 2.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales (Züblin International GMBH Chile SPA., Proyecto Nuevo Nivel Mina, denominado Obras Mineras y Civiles Niveles Principales y apoyo de Ingeniería y Servicios a la Construcción Ltda., Contrato Servicio de Obras Civiles, Aislación Térmica y Andamios en Angloamerican Fundición Chagres).
- 6 Empresas con 1.000.000 de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales (Colbún S.A., Casa matriz; SQM Industrial S.A.; Sociedad Nacional de Oleoductos S.A.; Copec S.A.; Aura Ingeniería S.A., Faena Contrato Obras de Preparación Minera del Pacífico Superior y Contrato de Obras de Preparación Minera y Obras Civiles Esmeralda en División El Teniente y Empresa de Montajes Industriales Salfa S.A., Obra EPC001 Contrato Electromecánico Instalaciones Cota 3700, ubicada en Codelco División Andina, Cartera de Proyectos Andina VP).



Comparten en esta fotografía instantes previos al inicio de la Ceremonia de Premiación Anual del CNS de Chile, ejecutivos de SalfCorp: Juan Manuel Irrarrázaval Mena, Gerente General de la Unidad de Negocios de Ingeniería y Construcción; Raúl Herrera Herrera, Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente; Rodrigo Hübner Grasso, Gerente General; Claudio Maturana, Gerente Comercial; y Hans Sandoval Ebensperger, Director del Consejo.



Luis Rojas Rodríguez, Superintendente de Gestión de Riesgos de Cía. Minera del Pacífico S.A., recibe el Premio de 3.000.000 de horas trabajadas sin accidentes laborales de manos de Miguel Ángel Díez D., Vicepresidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile.



Orietta Araya Pangué, Gerente General and Alejandro Castro González, Gerente de Prevención de Riesgos de Sociedad Orietta Araya Pangué, Hijos y Cía. Ltda. – Rentamaq, reciben su Premio Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 del CNS de Chile. Hace entrega de este Reconocimiento Miguel Ángel Díez D., Vicepresidente del CNS.



Roberto Martínez Metzler, Director de Seguridad y Salud de Cía. Minera Teck Carmen de Andacollo, Teck Resources, recibe el Premio Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022, de manos de Miguel Ángel Díez D., Vicepresidente del CNS.



Felipe Minella, Subgerente de Laminación Colina de Aceros AZA S.A., recibe el Premio Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 que le entrega Ricardo Troncoso San Martín, Director del Consejo.



Personal y Directivos del Consejo Nacional de Seguridad de Chile: Ricardo Troncoso San Martín, Eduardo Gidi Nagli, Hans Sandoval Ebensperger, Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Guillermo León Sáez, Jeannette Vera Rojo y Miguel Ángel Díez Docolomansky, en una toma fotográfica conjunta al término de la Ceremonia Anual de Premiación, período 2022.



Camila Valenzuela de la Torre, Subgerente Medio Ambiente, Prevención y Seguridad y Guillermo Morales Ahumada, Jefe Nacional de Seguridad Minería de COPEC S.A., reciben Premio Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 del CNS de Chile de manos de Miguel Angel Diez D., Vicepresidente del Consejo.



Guillermo Gacitúa S., Presidente del Consejo, hace entrega de la Distinción Nacional "Empresa Past Presidente Hernán Henríquez Bastías" a Sociedad Nacional de Oleoductos S.A., SONACOL. Recibe este reconocimiento Pablo Gómez Taule, Gerente de Operaciones de la empresa premiada.



En la Categoría "Persona Natural" se distingue al Sr. Juan Manuel Irrázaval Mena, Gerente General de la Unidad de Negocios de Ingeniería y Construcción de SalfaCorp, ICSA. Hace entrega de la Distinción, Guillermo Gacitúa S., Presidente del CNS de Chile.



La Sra. María Cecilia Jünemann Larraguibel, Gerente de J.E.J. Ingeniería S.A., recibe la Distinción "Persona Natural" que le entrega el Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile, Guillermo Gacitúa Sepúlveda.



Guillermo Gacitúa S., Presidente del CNS de Chile, hace entrega en la Ceremonia de Premiación de la Distinción "Profesional de la Prevención" a Axel Salvo Marchant, HSE Manager de AES Andes S.A.



En la Categoría "Profesional en Salud Ocupacional John J. Bloomfield", fue distinguida la Enfermera Sra. Lorena Soledad Ampuero Fernández, quien recibe de manos de Miguel Angel Diez D., Vicepresidente del Consejo Nacional de Seguridad su reconocimiento.



Sergio Parada Araya, Gerente Técnico y Felipe Rosas Andrade, Gerente Operaciones Norte, de J.E.J. Ingeniería, reciben el Premio por 6.000.000 de horas trabajadas sin accidentes laborales, de manos de Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile.



Juan Luis Hernández, Subgerente Complejo Aconcagua; Héctor Correa, Jefe Central Carena y Rodolfo Guardiola, Subgerente Complejo Bio Bio, de Colbún S.A., reciben los Premios del Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 del CNS de Chile. Les entregó estos reconocimientos Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del Consejo y José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SUSESO.



En la Categoría "Institución Jorge Ardiles Galdames", se otorga la Distinción a la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile. La recibe Raúl Montoya Olivares, Director Nacional de Bomberos de Chile y Rector de la Academia Nacional de Bomberos, de manos del Presidente del Consejo, Guillermo Gacitúa Sepúlveda.



Andrea Araneda, Jefa Zona Calama Contrato DMH3 y DMH1; Juan Leyton, Gerente Operaciones Zona Centro Sur Contrato MLP Chancado; Cristian Honores, Jefe HSE Spot Zona Norte Contrato Spot Norte y Roseau Sepúlveda, Administrador de Contrato Radomiro Tomic de Metso Outotec Industrial Service, reciben su premio del Concurso Nacional Anual de Seguridad 2022 del Consejo. Entrega este reconocimiento Miguel Angel Diez Docolomansky, Vicepresidente del CNS de Chile.

DEL DISCURSO INAUGURAL DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO EN LA CEREMONIA INAUGURAL, SE MENCIONAN LOS SIGUIENTES ACÁPITES:

En el marco histórico de alta significación corporativa para el Consejo Nacional de Seguridad de Chile al cumplirse en el mes de mayo su aniversario número 70 de actividad preventiva, nos es grato dar inicio a esta tradicional Ceremonia Anual presencial, en el salón de honor de la Universidad Autónoma de Chile, gracias a un trascendente convenio de colaboración otorgado al Consejo por el sr. Rector de esta casa universitaria, don Teodoro Ribera Neumann. Es un gesto institucional que agradecemos en nuestra calidad de corporación de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objetivo fundamental es “procurar el conocimiento, intercambio y ejecución regular de acciones que faciliten el fomento y la difusión de la seguridad e higiene en el trabajo, la salud ocupacional, la protección del medio ambiente y la calidad de vida comunitaria”.

Señoras y señores, en el presente acto haremos entrega de premios y distinciones que destacan y reconocen los aportes y relevante trayectoria de seguridad y salud laboral de empresas y trabajadores, de personas naturales y entidades. Con ello, el Consejo, desde su creación, el 7 de mayo de 1953, ratifica su preocupación por valorar el estímulo, en su afán de resaltar logros y acrecentar el desarrollo y afianzamiento de la cultura preventiva en quienes la practican y difunden en su actuar diario.

Basados en estas premisas es que no podemos dejar de instarlos a que prosigan renovando los aprendizajes, tecnologías y estrategias innovadoras de seguridad que nos llevan al cumplimiento de las buenas prácticas en el día a día laboral que permitan superar con éxito las nuevas exigencias y desafíos del trabajo, hacia la obtención de una vida laboral segura.

Es por ello, que inspirados en este singular propósito será oportuno y necesario destacar la importancia que tiene en el quehacer laboral el seguir contando con la acción conjunta y activa de las empresas socias del Consejo y de sus colaboradores, tras la búsqueda permanente de las estrategias de promoción y difusión de seguridad, salud ocupacional y salud mental y de capacitación en los centros laborales.

Al término de estas menciones expreso nuestras congratulaciones a quienes recibirán las Distinciones Nacionales, Premios de Millones de Horas Trabajadas sin Accidentes Laborales y a las trabajadoras y trabajadores premiados en el Concurso Nacional Anual.

Señoras y señores, agradezco la asistencia a este acto de autoridades e invitados especiales, de mutualidades e instituciones, de ejecutivos, profesionales, trabajadoras, trabajadores de empresas y personas naturales en que hemos reconocido con premios y distinciones a los galardonados en esta ceremonia.

Con estas distinciones estamos acrecentando como Consejo el desarrollo y fortalecimiento de la cultura de prevención en las personas, que es nuestro compromiso intransable, y lo hacemos extensivos a vuestras familias, vínculo afectivo incomparable y muy necesario en la vida laboral y en la seguridad.

Felicitaciones por estos logros de prevención obtenidos y que fructifiquen a partir de hoy, día de la premiación, en nuevos desafíos de seguridad en el trabajo.

Mi especial saludo y felicitaciones por la destacada colaboración y asistencia prestada por el personal del Consejo al éxito de esta ceremonia, expresión que hago extensiva a la calidad y colaboración técnica de la producción del evento que nos brindó el profesional Carlos Porter.



La Sra. Jéssica Morales Gutiérrez, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Chile. Recibe la Distinción “Ciencias del Comportamiento Humano Aplicadas a la Prevención”, que le otorga Miguel Ángel Díez D., Vicepresidente del CNS de Chile.



En la Categoría “Ciencias del Comportamiento Humano Aplicadas a la Prevención” se distingue a la Sra. Ana María Ramírez Jara, quien recibe su reconocimiento que le entrega el Vicepresidente del Consejo, Miguel Ángel Díez D.



Los integrantes del CPHS de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Viviana García Campos y Edgardo Reyes Meza, Presidenta y Secretario de la Comisión Central de CPHS de la Universidad Católica de Chile, respectivamente, reciben su estímulo que le entrega Hans Sandoval E., Director del Consejo Nacional de Seguridad de Chile.



Hans Sandoval E., Director del Consejo saluda y distingue a Javier Tobares Larrain, representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Faena SQM Salar de Atacama, quien recibe el reconocimiento, en la Categoría “Comité Paritario de Higiene y Seguridad Destacado”.



Los integrantes del CPHS MantoVerde de Capstone Copper: Enrique Tirado Campillay, Presidente; Manuel Pastén Escobar, Asesor CPHS; Pablo Asiain Rojas, Gerente General de MantoVerde; Jaime Espinosa Chelsin, Gerente MantoVerde; Cristian Arancibia Álvarez, Operador Equipos Mina y, Víctor Leiva Collao, Superintendente Mantenimiento Planta, reciben el galardón “Comité Paritarios de Higiene y Seguridad Destacado”, de parte de Hans Sandoval E., Director del CNS de Chile.

HITOS, INSTITUCIONES Y DISPOSICIONES LEGALES IMPORTANTES EN CHILE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

ING. JUAN ALCAÍNO LARA

MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA

EXPERTO PROFESIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS



El avance institucional, legal y técnico que ha tenido nuestro país en su historia, ha sido de la mayor importancia y, generalmente, nos olvidamos de quienes nos precedieron e hicieron posible que en la actualidad tengamos avances importantes en la seguridad social en general, y en lo pertinente a seguridad y salud de los trabajadores en particular.

El presente artículo trata precisamente de como en el tiempo de la historia se han establecido disposiciones legales, creado instituciones y desarrollados hitos que han permitido mejorar los estándares de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En este contexto, se presenta una cronología de algunos aspectos relevantes, especificando algunos detalles cuando es pertinente.

Las primeras medidas en materias de seguridad y salud en el trabajo que se adoptan en el país son de alrededor de la mitad del siglo XVI, a través de Reales Cédulas, siendo las más importantes, la prohibición de utilizar a la población indígena, de las encomiendas, como bestias de carga y que solo podían transportar aquellas no mayores de 23 kilos (2 arrobas) y que aquellos que se desempeñaban en las minas debían recibir atención médica en caso de accidentes. El sistema de encomiendas tuvo un carácter predominantemente de servicio personal, explotando la mano de obra indígena por medio de turnos en faenas mineras y agrícolas.

En 1557 llega a Chile, junto al Gobernador García Hurtado de Mendoza, el Licenciado y Oidor de Lima, Hernando de Santillana, quién por intermedio de una Tasa que lleva su nombre, regula el trabajo de las encomiendas, reiterando la prohibición de ocupar a la población indígena en el transporte de carga sin cumplir lo ya dispuesto anteriormente, y norma la entrega de ropa de trabajo, al



señalar que a cada indio ocupado en la agricultura se le diera “un vestido entero de algodón y otros beneficios”.

El Gobernado Francisco de Villagra, en 1561, dicta la Ordenanza de Minas de Oro y Plata, en la que se dispone que: la jornada de trabajo empezaba media hora antes de la salida del sol y terminaba media hora después de su puesta; la entrega de raciones de maíz, trigo y carne todos los domingos; la prohibición de maltrato corporal a los indios, y que los jefes de cuadrillas debían tener siempre “aceite, solimán, cardenillo e alumbre i algún unguento e lancetas para sangrar.”

En el año 1580, el Gobernador Martín Luis de Gamboa, dicta la Tasa de Gamboa, por la cual se ordenaba la supresión del servicio personal y nombraba “Corregidores de Indios” destinados a ampararlos. Esto se reitera en 1611 por una Real Cédula de Felipe II.

D. Ambrosio O’Higgins, el 7 de febrero de 1789, decreta la eliminación del sistema de encomiendas, lo que es ratificado por Carlos III, en 1791, por Real Cédula. Con esta disposición la población indígena pasó de “Enco-

mendados” a una nueva clase, la de “Inquilinos de las Haciendas”.

El 15 de octubre de 1811, por iniciativa del Congresista D. Manuel de Salas, se establece la abolición de la esclavitud en Chile. Es muy importante destacar que entre esta fecha y el año 1855 no hay avances significativos en la legislación sobre la protección de los trabajadores. Es así, como en este año se dicta el Código Civil, obra de D. Andrés Bello, el que contiene algunas disposiciones sobre accidentes del trabajo, aunque no muy claras.

Se determinan tres situaciones al respecto:

- Accidentes por culpa del obrero y no merecía ninguna protección legal.
- Accidente caso fortuito, que tampoco estaba sujeto a indemnización.
- Accidente por culpa del patrón, siendo la única posibilidad de tener un beneficio, siempre que el obrero demostrara la culpa de éste.

El Código Civil no presumía la culpa del patrón y tampoco lo obligaba a denunciar el accidente.

En el año 1865 se dicta el Código del Comercio, en el que se observan avances importantes, pero solo para trabajadores del comercio y de los hombres de mar.

En este Código se dispone, siendo quizás las primeras y más completas menciones legales respecto de los subsidios por accidentes del trabajo, en su artículo 336, referido a los trabajadores del comercio, “...derecho a salario de los factores y dependientes aun cuando en un accidente inculpable no prestaren sus servicios durante 2 meses continuos, salvo el caso en que, según convenio, se les pagare por jornales”.

Respecto de los trabajadores del mar, el artículo 944, establecía que “el hombre de mar enfermo, herido o mutilado durante la navegación, ganará siempre el salario convenido hasta su vuelta al puerto de salida i caso de volver en otra nave, percibirá, además, una indemnización para los gastos de viaje de regreso, a menos que la enfermedad, herida o mutilación, traiga su origen en un hecho culpable de su parte.”

Con fecha 7 de diciembre de 1914, el Presidente Ramón Barros Luco, promulga la Ley N°2.951, llamada la “Ley de la Silla”, que significó un hito importante en el reconocimiento de los derechos laborales, estableciendo el descanso en silla a los empleados de almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías o semejantes, determinando, además, que el empleador debía mantener



el número suficiente de asientos o sillas para tales efectos. Esta es una de las normativas sociales más antiguas del país y que aún está vigente.

Por la Ley N°3.170, de 1916, se hace efectiva la doctrina del riesgo profesional, en contraposición de la teoría de la responsabilidad individual que se derivaba del Código Civil, estableciéndose el pago de indemnización al trabajador a causa o con ocasión del trabajo, por parte del empleador, ya sea al afectado o derechos-habientes. Sin embargo, esta ley no incluía las enfermedades profesionales.

En 1917, por la Ley N°3.221, se establece el día domingo como obligatorio de descanso junto con la irrenunciabilidad de los derechos que la ley confería.

Con la publicación de la Ley N°4.055, en el año 1924, se amplía la teoría del riesgo profesional, incluyendo la cobertura de las enfermedades profesionales; sin embargo, esta ley en el fondo, creaba un seguro facultativo y no obligatorio, y las compañías de seguro rechazaban las empresas con riesgos altos, pasando estos trabajadores a la Caja de Accidentes del Trabajo como alternativa de afiliación al seguro. A partir de 1958, las asociaciones de industriales empiezan a crear las Mutualidades de



DR. HERNÁN OYANGUREN M. ING. JOHN J. BLOOMFIELD

EN EL AÑO 1952, OCURRE UN HITO MUY IMPORTANTE CON LA DICTACIÓN DE LA LEY N°10.383, TANTO PARA LA SEGURIDAD SOCIAL COMO PARA LA SALUD PÚBLICA, AL CREARSE EL SERVICIO DE SEGURO SOCIAL (SSS) Y EL SERVICIO NACIONAL DE SALUD (SNS).

Empleadores con el fin de administrar este seguro. Ese año los empresarios de ASIMET y SOFOFA crean la Asociación Chilena de Seguridad. Por su parte, en 1960, los industriales de Valparaíso crean el Instituto de Seguridad ASIVA (actual Instituto de Seguridad del Trabajo – IST). Posteriormente, en 1966, se funda la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. Las grandes empresas mineras e industriales, administran un autoseguro para sus trabajadores para cuyos efectos depositan una póliza de garantía en la Caja de Accidentes del Trabajo.

En el año 1952, ocurre un hito muy importante con la dictación de la Ley N°10.383, tanto para la seguridad social como para la salud pública, al crearse el Servicio de Seguro Social (SSS) y el Servicio Nacional de Salud (SNS) respectivamente, correspondiéndole a este último las funciones relacionadas con la seguridad e higiene industrial, con la excepción de los accidentes en el sector minero que era responsabilidad del Ministerio de Minería.

Otro hito importante ocurre el 7 de junio de 1963, fecha en la que se firma el Proyecto oficial de la creación del “Instituto de Higiene del Trabajo y Contaminación Atmosférica (IHTYCA)”, entre el Gobierno de Chile, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Programa

de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El Plan de Operaciones establecía en general, que el PNUD aportaba US\$404.000 y el Gobierno de Chile US\$498.652, siendo superada esta última cifra en un 25%; que la duración del proyecto era de cinco años, lo que implicaba que finalizaba en junio de 1968; que la Agencia Ejecutiva sería la OMS, y que la institución gubernamental cooperadora sería el Servicio Nacional de Salud. El objetivo del proyecto era contribuir a la solución de los problemas de la Higiene del Trabajo y de la Contaminación Atmosférica en el país, siendo las funciones principales de este Instituto: la realización y promoción de las investigaciones, la preparación de personal especializado y el suministro de asesoría técnica a la industria, al gobierno y a las instituciones privadas. Con esto se da un gran impulso a la Higiene Ocupacional, con un enfoque técnico – científico.

El primer Director del Instituto de Higiene del Trabajo y Contaminación Atmosférica fue el Dr. Hernán Oyanguren Moya.

Como Gerente del proyecto IHTYCA se designa a uno de sus impulsores, el Ing. Estadounidense John J. Bloomfield. Este destacado profesional dona parte de su biblioteca personal al IHTYCA, actual Biblioteca del Departamento Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile, la cual, en su Honor, lleva su nombre. En el año 1966, en reconocimiento a su importante y extensa labor, el Gobierno de Chile le otorga la más alta condecoración civil, la Orden de Bernardo O’Higgins. Muere en Quito en el año 1977. El Consejo Nacional de Seguridad ha homenajeado a este notable profesional, instaurando un premio que lleva su nombre, y que se entrega anualmente al profesional destacado en el ámbito de la Salud Ocupacional.

El 1° de mayo de 1968, entra en vigencia la Ley N°16.744, siendo uno de los hitos más importantes que ha tenido el país en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual Norma sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, declarando obligatorio el Seguro Social contra tales eventos.

LOS AVANCES TECNOLÓGICOS ESTÁN PERMANENTEMENTE INCORPORANDO A LOS PROCESOS PRODUCTIVOS NUEVAS TECNOLOGÍAS, POR LO TANTO NUEVOS RIESGOS EMERGENTES, LO QUE EXIGE QUE LOS PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS DE LA SALUD, DE LAS CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y DE LAS CIENCIAS SOCIALES, QUE SE DESEMPEÑAN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DEBAN ACTUALIZAR SUS COMPETENCIA CONSTANTEMENTE.

El 20 de junio de 1977, el IHTYCA se transforma en el Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO), siendo estas dos instituciones pioneras en Higiene Ocupacional y en la formación de los Expertos Profesionales en Prevención de Riesgos, haciendo posible la incorporación de estos profesionales en los lugares de trabajo.

Por el D.L. N°2.763, de 1979, se reorganiza el Ministerio de Salud, creándose, entre otras instituciones, el Instituto de Salud Pública de Chile, dentro del cual el INSO pasa a ser su Departamento de Salud Ocupacional, teniendo el carácter de Laboratorio Nacional y de Referencia en Salud Ocupacional, correspondiéndole fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición respecto de los agentes químicos y físicos y de los indicadores biológicos.

Otro hito que se puede destacar es el Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), oficializado el 6 de agosto de 2009, en la ciudad de Antofagasta, que ha permitido entre otros aspectos: la visualización de las enfermedades de origen laboral en las empresas; la participación multisectorial, transdisciplinario y tripartito, considerando un enfoque preventivo y de equidad. Este Plan se ha transformado, por señalarlo de alguna manera, en la primera política pública en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

El PLANESI ha cambiado radicalmente la forma de prevenir que los trabajadores se enfermen a causa del trabajo, pasando desde una estrategia del cumplimiento de los límites permisibles, donde lo que importaba era cumplir la norma, a una estrategia enfocada en proteger a los trabajadores a través de la implementación de protocolos de vigilancia epidemiológicos.

También se debe destacar, como un hito muy especial, la aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2016, a través del D.S. N°47, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo propósito es avanzar hacia una cultura que permita prevenir, controlar y reducir los riesgos laborales, en concordancia con la concepción de trabajo decente y de la seguridad

social como derecho humano fundamental.

El desarrollo institucional, legal y técnico que ha tenido la seguridad y salud en el trabajo, a lo largo de la historia del país, ha permitido, sin ninguna duda, tener lugares de trabajo más seguros y saludables, teniendo presente, ciertamente, la existencia aún de una deuda con los trabajadores en este campo de la seguridad social.

Los avances tecnológicos están permanentemente incorporando a los procesos productivos nuevas tecnologías, por lo tanto nuevos riesgos emergentes, lo que exige que los profesionales de las ciencias de la salud, de las ciencias de la ingeniería y de las ciencias sociales, que se desempeñan en seguridad y salud en el trabajo, deban actualizar sus competencias constantemente; pero también, y es de la mayor importancia, que las instituciones, así como las disposiciones legales pertinentes, se adapten oportunamente a estas nuevas realidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Sistema de Seguro de Accidentes del Trabajo para Chile. Sara, T., Universidad de Chile. Santiago 1964.
- Cronograma de las Instituciones y Seguros Sociales de Chile Relacionados con la Salud Ocupacional. Oyanguren, H., Santiago 1987.
- Normas Técnicas del S.N.S. sobre Higiene y Seguridad Industrial. Yaksic, S., Santiago, 1972.
- El Sistema de Salud Chilena: Organización, Funcionamiento y Financiamiento. Boletín Oficina Sanitaria Panamericana (103) (6). Castañeda, T., Año 1987.
- Seguridad Social en Chile. Margozzini, J., Revista Administración en Salud P.I.A.S., 1987. Escuela de Salud Pública. Universidad de Chile.
- Cobertura en Salud Ocupacional. Años 1974 - 1989. Frenz, P.; Bustamante, C., Décimas Jornadas de Salud Pública, Universidad de Chile. Año 1990.
- Análisis de la Cobertura en Salud Laboral en Chile. Sandoval, H., P.E.T, N°78. Santiago, Año 1991.
- El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales en Chile: Análisis de su Aplicación y Financiamiento. Alcaíno, J., Tesis para Optar al Título de Magister en Salud Pública. Escuela de Salud Pública. Universidad de Chile. Año 1993.
- Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis. Estrategia 2009 – 2030.
- Ley N°16.744. Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- D.S. N°47, de 2016, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COMISIÓN INTERNACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

DR. LUIS GUILLERMO FARMER ALDUNCE

MÉDICO - CIRUJANO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, SANTIAGO DE CHILE



En los capítulos anteriores, se hizo referencia a los conceptos relativos a los principios, valores, deberes y derechos de los seres humanos en el contexto de la Ética y la Deontología Profesional de la Salud Ocupacional, y luego, se describieron los hitos relevantes en la historia de estas materias. En esta oportunidad, cabe describir y comprender los principios del Código de Ética de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH).

Inicialmente, vale distinguir los principios éticos de la profesión médica de aquellos que describiremos para el ámbito de la Salud Ocupacional.

Los principios de la Ética Médica respetados al día de hoy son beneficencia, la cual dice relación con procurar bienestar para el paciente enfermo y en tratamiento; no maleficencia que ordena no dañar a la persona objeto del tratamiento médico; justicia / equidad que indica entregar las atenciones médicas por igual a toda persona que requiera de atención sin discriminación alguna; y autonomía que señala respetar la decisión y consentimiento de la persona para la intervención médica por alteración de su salud. Sin duda, estos principios se relacionan con los principios relativos a la moral de nuestra sociedad; a

saber, solidaridad, justicia social y libertad, así como también, con principios personales tales como la dignidad, integridad y autonomía.

Dicho esto, nace la inquietud acerca de la relación entre estos principios y el código de la Salud Ocupacional puesto que en lo laboral se mira la Seguridad y la Salud en el Trabajo como materias desde la prevención, y no tan sólo desde la necesidad de corrección de las condiciones subestándares, acciones inseguras o personas accidentadas o enfermas por el trabajo. Para atender esta interrogante, la ICOH ha redactado el Código de Ética cuyo contenido es expuesto en este artículo.

La primera edición del Código de Ética fue aprobada en el año 1992. Poco a poco, ha sido revisada y actualizada en las Juntas de la Comisión Internacional y su tercera edición, actual y vigente, fue aprobada el 10 de febrero de 2014.

Lo primero interesante a juicio del autor es que este Código no sólo aplica a los Médicos del Trabajo sino a todos los profesionales que abrazan el cuidado de la vida, la seguridad y la salud de las personas que trabajan. Esto significa que estos principios deben ser obedecidos por cada uno de los integrantes involucrados en el gran equipo multidisciplinar que forma parte de la Salud Ocupacional. A saber, profesionales prevenciónistas, higienistas ocupacionales, profesionales de la salud (médicos, de Enfermería, de Psicología, de Kinesiología), profesionales relacionados con condiciones o aspectos ambientales, y ergónomos, entre otros; todos relacionados con el cuidado de la vida en el trabajo.

Luego, es importante comprender por qué es necesario atender estos principios. Al respecto, la práctica de la Salud Ocupacional comprende la interacción permanente de muchos actores con sus distintos roles y responsabilidades, tales como autoridad reguladora, empleadores, trabajadores, representantes de trabajadores, entidades fiscalizadoras, profesionales de la salud y del Derecho, especialistas en distintas materias, y organismos administradores de la ley 16.744 en el caso de Chile. Y en el mismo sentido, otra arista que pone en evidencia la relevancia del tema es la consideración de nuevas formas de trabajo, los agentes y factores de riesgo ocupacionales emergentes, las personas inmigrantes, la globalización de la economía, el desarrollo técnico y las tecnologías de la informática y la comunicación (robótica, realidad aumentada, inteligencia artificial). Todo este escenario requiere un marco o contexto de conducta ética y deontológica profesional. Los principios que se describirán más adelante tienen dicha finalidad.

El Código de Ética de la ICOH intenta traducir los valores y principios de la Salud Ocupacional para una conducta profesional ética. A su vez, no pretende reemplazar códigos éticos requeridos por algunas especialidades sino

La práctica de la Salud Ocupacional comprende la interacción permanente de muchos actores con sus distintos roles y responsabilidades, tales como autoridad reguladora, empleadores, trabajadores, representantes de trabajadores, entidades fiscalizadoras, profesionales de la salud y del Derecho...

ser su complemento en lo laboral. La Salud Ocupacional es inclusiva y no excluyente, puesto que todos estamos invitados a participar en las decisiones para el cuidado de la vida, la seguridad y la salud en el trabajo. De esta manera, los principios éticos de la ICOH contribuyen al espíritu de la Salud Ocupacional definida por la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud en 1950 y actualizada en 1995 en la Junta del Comité de Salud Ocupacional, mediante las siguientes acciones:

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- Prevenir las alteraciones de la salud de los trabajadores causadas por las condiciones de trabajo.
- Proteger a los trabajadores de los agentes y factores de riesgo ocupacionales.
- Ubicar y mantener a los trabajadores en ambientes de trabajo adaptados a su fisiología y condiciones mentales. En resumen, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

De esta manera, se comprende que la Salud Ocupacional apunta a tres objetivos principales:

1. Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de las personas,
2. Mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo y que el trabajo llegue a ser seguro y saludable, y

La Salud Ocupacional no debe ser sólo entendida como la prevención primaria ocupacional que promociona la salud, sino que debe comprenderse como la disciplina que además de promocionar la salud, atiende a los trabajadores desde sus necesidades humanas y sociales...

3. Desarrollar organizaciones y culturas laborales que apoyen la seguridad y salud en el trabajo, así como también, promover un clima social positivo y procesos de trabajo amigables, que puedan hacer énfasis en la productividad basada en compromisos de todas las partes.

A esta altura de la exposición, vale destacar que la Salud Ocupacional no debe ser sólo entendida como la prevención primaria ocupacional que promociona la salud, sino que debe comprenderse como la disciplina que además de promocionar la salud, atiende a los trabajadores desde sus necesidades humanas y sociales de una manera comprensiva y coherente lo cual incluye la salud preventiva, cuidados curativos, rehabilitación y compensación por el daño padecido, así como también, las estrategias de recuperación y reintegración al ambiente laboral. En este sentido, aumenta la comprensión de los enlaces entre la Salud Ocupacional, Medicina del Trabajo, Salud Ambiental, Calidad de Gestión, Productividad Segura y Administración, Salud Pública y Comunitaria y Seguridad industrial.

Para atender estos conceptos, el Código de la ICOH enuncia el respeto a tres principios básicos de la Ética en Salud Ocupacional, los cuales se resumen en los siguientes tres párrafos:

1. “Servir a la protección y promoción de la salud física y mental y al bienestar de los trabajadores, tanto individual como colectivamente. La práctica debe llevarse según los estándares profesionales y los principios éticos más rigurosos. Asimismo, los profesionales de la Salud Ocupacional deben contribuir a la salud de la comunidad y del medio ambiente.
2. Proteger la vida y la salud del trabajador, el respeto por la dignidad humana y la promoción de los principios éticos más elevados en la políticas y programas de salud en el trabajo, son parte de los deberes de los profesionales de la Salud Ocupacional. La integridad en la actitud profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos de la salud y de la vida privada de los trabajadores, también

forman parte de estas obligaciones.

3. Disfrutar de una independencia profesional total en el desempeño de sus funciones. Adquirir y mantener las competencias necesarias para su ejercicio profesional, y exigir las condiciones que permitan realizar sus tareas de acuerdo con las buenas prácticas y ética profesional.”

A partir de estos principios básicos, nace la inquietud de qué hacer para cumplirlos. La respuesta también la señala el Código de Ética indicando que los Profesionales de la Salud Ocupacional deben atender las siguientes funciones y obligaciones para estos efectos:

1. Cumplir con los objetivos y el rol asesor.
2. Mantener y desarrollar conocimiento y experiencia.
3. Desarrollar políticas y programas en las empresas estatales y privadas.
4. Hacer énfasis en la Prevención y en ejecución rápida de acciones para el cuidado.
5. Seguimiento de las acciones correctivas.
6. Mantener el secreto industrial.
7. Realizar vigilancia de la salud.
8. Aplicar pruebas de monitorización de la salud mediante exámenes con validez y garantía para el cuidado de la salud.
9. Entregar información oportuna a los trabajadores.
10. Informar oportunamente a los empleadores.
11. Informar oportunamente acerca de terceros involucrados por la situación de salud de un trabajador o condiciones inapropiadas de trabajo.
12. Fomentar la participación de trabajadores y empleadores en capacitaciones de promoción de la salud.
13. Proteger a la comunidad y el medio ambiente.
14. Contribuir al conocimiento científico sobre los agentes y factores de riesgo ocupacionales conocidos y emergentes.

A su vez, ¿cómo estas funciones y obligaciones deben cumplirse? Estas funciones y obligaciones deben atenderse mediante las siguientes condiciones de los profesionales de la Salud Ocupacional:



1. Competencia, integridad e imparcialidad en pro del cuidado de la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente. Esta condición debe ser conocida y aceptada por los empleadores, trabajadores y sus representantes.
 2. Independencia profesional y respetando la confidencialidad de los datos de trabajadores y empresa al realizar sus funciones. Las relaciones entre los profesionales de la Salud Ocupacional y otros involucrados en los temas empresariales y regulatorios no deben interferir en las decisiones destinadas a cuidar a las personas que trabajan.
 3. Equidad, no discriminación y comunicación eficaz y oportuna. Las atenciones, prestaciones, evaluaciones deben ser universales y justas, sin discriminación alguna por condición socioeconómica, racial, de migración, religiosa o por ninguna otra causa o razón.
 4. Respeto de los principios éticos institucionales y contratos de empleo compatibles con estas condiciones para la realización de las funciones como profesionales de la Salud Ocupacional.
 5. Registrar los datos de los trabajadores sin omisiones y con total transparencia en un grado de confidencialidad apropiado.
 6. Mantener el secreto médico. Los datos de los registros deben ser sólo para fines de Salud Ocupacional. Esta condición aplica a todos los profesionales de la salud y no tan sólo a los médicos.
 7. Si no existen registros individuales, se pueden compartir informes colectivos con la administración, autoridades validadas por la normativa legal vigente y con representantes de los trabajadores, con contenido genérico, anonimizados; sin datos sensibles de las personas.
 8. Los antecedentes y/o registros de los trabajadores lesionados en accidentes de trabajo y enfermos profesionales deben ser informados a la autoridad competente.
 9. Mantener relaciones profesionales con los trabajadores, con otros profesionales de la salud y del ambiente con respeto y en pro de aportar al cuidado de la persona que trabaja. Las comunicaciones desde los profesionales de la Salud Ocupacional hacia terceros, debe contar con consentimiento del trabajador.
 10. Luchar contra el abuso y mal-uso de los datos de la salud de los trabajadores. Los profesionales de la Salud Ocupacional deben identificar, corregir y reclamar contra procedimientos o práctica que vayan en contra de estos principios éticos.
 11. Promover la ética y las buenas prácticas profesionales mediante la comunicación efectiva y requerimiento de apoyo de los empleadores, trabajadores, representantes de trabajadores, autoridad competente, universidades, organizaciones profesionales y científicas.
- Para finalizar, vale mencionar que lo expuesto obedece a la interpretación del autor respecto lo redactado en detalle en el texto del Código de Ética de la ICOH, por lo cual sólo resta invitar a la lectura del texto del Código de Ética de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH) en su versión en idioma inglés o francés puesto que no existe versión en español aún.
- En el próximo y último artículo relacionado con la Ética y Deontología en Salud Ocupacional se expondrá sobre la ética en la investigación científica en el ámbito de la Ergonomía y Salud e Higiene Ocupacional.**

LA GERENCIA GENERATIVA: COMO PERSPECTIVA PARA UN NUEVO ENFOQUE EN ÉPOCA DE CRISIS E INCERTIDUMBRE

ARTURO BRISO INOSTROZA

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL. UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE (USACH). SANTIAGO, CHILE, 1988.

GERENTE CONSULTORÍA GERENCIAL. BRISO INTERNATIONAL-INGENIERÍA MÁSTER WORK SPA_ REGIÓN DEL MAULE, CHILE. 2023

Después de lo vivido en estos últimos tres años de la crítica pandemia mundial del COVID- 19, y sus efectos desastrosos en la salud de las personas en todos los países del mundo, nos encontramos ante el hecho de desenvolvemos en una sociedad que se encuentra en crisis de sostenibilidad total, y no es solamente una crisis de tipo administrativa, ni filosófica, sino una crisis integral; a nivel social, ambiental, política y económica, pero básicamente con incertidumbres y desafíos de cómo la humanidad debe integrarse a un nuevo ecosistema del universo cambiante. Bajo este escenario se nos presentan nuevos desafíos para una administración con nuevos enfoques en las empresas y organizaciones que puedan responder a estos nuevos requerimientos en época de crisis e incertidumbre.

¿EN QUÉ CONSISTE LA PERSPECTIVA GENERATIVA?

La perspectiva generativa propone que “mediante el diálogo reflexivo y el aprendizaje conversacional tienen lugar procesos de creación dialógica entre personas que promueven la co-construcción gradual en el tiempo de posibilidades, aprendizajes, coordinaciones de acciones y conocimientos e innovaciones conjuntas” (Fried Schnitman, 2000).

Quienes utilizan una perspectiva generativa –ejecutivos, profesionales y consultores de diferentes disciplinas– se apoyan en la riqueza y complejidad del diálogo, y las oportunidades que brinda para construir alternativas y trabajar en la co-construcción de diálogos que les permitan recuperar, reconocer e implementar las posibilidades necesarias para avanzar en un proceso que logra resultados virtuosos. Entienden que toda unidad comunicacional que forma parte de un diálogo requiere y se construye en espacios sociales entre personas, y sus interacciones y respuestas recíprocas. Las principales características de este enfoque son:



1. Sostiene un enfoque dialógico y relacional: ocurre entre personas, promueve coordinaciones y procesos productivos, favorece la formación de relaciones y equipos colaborativos, y la participación social.
2. Promueve relaciones proactivas y el reconocimiento de los sujetos participantes como potenciales gestores de futuros posibles.
3. Reconoce los conocimientos implícitos de los participantes y su capacidad como productores de nuevos conocimientos.
4. Atiende los registros y representaciones que tienen las personas acerca de su vida y experiencia.
5. Trabaja con la complejidad y las oportunidades que brinda.
6. Apela a la creatividad y se desarrolla a partir de la identificación de las oportunidades para innovaciones en la conversación, cursos posibles y su puesta en acto.
7. Explora y avanza hacia la puesta en acto e implemen-

- tación de las nuevas posibilidades.
8. Expande las nuevas posibilidades cuando son satisfactorias o adecuadas para los participantes, los propósitos y los contextos.
 9. Transforma las formulaciones negativas o de déficit en oportunidades.
 10. Interroga y cuestiona los supuestos básicos, reconsidera aquello que se toma por “dado”.
 11. Facilita la reflexión y formula preguntas fundamentales acerca de la vida personal, relacional y social.
 12. Revisa perspectivas, relaciones, posibilidades y conocimientos alternativos.
 13. Favorece el interés por otro/s, la curiosidad, la indagación, el aprendizaje, la participación y la innovación.
 14. Considera nuevas alternativas para la acción personal, interpersonal y social, y sus condiciones de implementación.
 15. Favorece contextos que promueven la productividad y resultados de Valor agregado y Alto desempeño organizativo.

¿POR DÓNDE VAN LOS NUEVOS RETOS Y DESAFÍOS PARA UNA GERENCIA GENERATIVA?

Según Peter Drucker, el llamado padre del Management moderno lo decía: la “gerencia estratégica” es el proceso continuo que consiste en adoptar AHORA decisiones (asunción de riesgos) empresariales y con el mayor conocimiento posible de su carácter futuro; para lograr organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar estas decisiones, y en medir los resultados logrados comparándolos con las expectativas y resultados planificados mediante la retroacción sistemática organizada.

Actualmente, enfrentados a una mayor complejidad de las organizaciones y la dinámica propia del último tiempo de mayor incertidumbre en los mercados y el comportamiento de sus propios colaboradores, que se han visto enfrentados a nuevos escenarios sociales y de calidad de vida, producto de las dificultades propias en salud por la compleja e incierta pandemia internacional vivida por del COVID 19; se necesita de gerentes y ejecutivos con renovadas “competencias generativas” y habilidades de Liderazgo al frente de las organizaciones, que planifiquen, organicen, dirijan y controlen los procesos administrativos y de gestión de sus negocios u organizaciones; apalancando -en todo momento- con un foco centrado en las PERSONAS.

Sin duda que en este nuevo escenario y contexto donde se desarrollan las organizaciones y sus propios colaboradores, los gerentes, deben tener mayores talentos y habilidades para el despliegue de innovadoras ideas, que le permita involucrar a otras personas, en equipos colaborativos, con mayores capacidades administrativas, de autoridad, de liderazgo y de mando en la dirección de su

**SE NECESITA DE GERENTES
Y EJECUTIVOS CON
RENOVADAS “COMPETENCIAS
GENERATIVAS” Y HABILIDADES
DE LIDERAZGO AL FRENTE DE
LAS ORGANIZACIONES, QUE
PLANIFIQUEN, ORGANICEN,
DIRIJAN Y CONTROLLEN LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS
Y DE GESTIÓN DE SUS
NEGOCIOS U ORGANIZACIONES;
APALANCANDO -EN TODO
MOMENTO- CON UN FOCO
CENTRADO EN LAS PERSONAS.**

personal. Por tal razón, no es suficiente sus conocimientos técnicos o estudios superiores, sino, que además deben poseer y aplicar una serie de habilidades eficientemente durante el ejercicio de sus funciones; Así, deben ser muy estratégico y creativo, deben administrar eficientemente su tiempo, haciéndolo de una forma más inteligente, organizando y priorizando las actividades; debe saber conducir de manera correcta, constructiva y efectiva las reuniones de trabajo; deben saber tomar decisiones eficaces, para lo cual necesita de experiencia, conocimientos técnicos y poner en práctica los mejores métodos y prácticas para la toma de decisiones en la organización.

Además, el gerente debe tener y aplicar un proceso de comunicación interna y externa eficiente y oportuno; debe demostrar liderazgo en todas sus acciones trabajando en equipo, tener y expresar buena inteligencia emocional, debe saber motivar y delegar; debe transmitir a su personal la cultura organizacional, propender a que exista un clima organizacional adecuado, conocer el correcto manejo y aplicación de la parte financiera., operacional y desempeño de su talento humano.

Establecer nuevos valores en la organización debe ser uno de los pilares del direccionamiento estratégico en el empresariado, sus directivos y ejecutivos. Así, debe enfocarse por parte de una gerencia generativa, en todo momento, los valores y la ética en toda su dimensión y todo este código profesional de sostenibilidad debe ser transmitido con responsabilidad social empresarial a una sociedad como la nuestra, en la cual primen los intereses fundamentales colectivos por sobre los individuales.

En el Desarrollo Sostenible, según las políticas y programas de la OIT es crucial el logro de un “trabajo decente” en todas las organizaciones del mundo. Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año.

La importancia del “trabajo decente” para realizar el Desarrollo Sostenible está puesto de manifiesto en los planes y programas de la OIT, y en el Objetivo N°8 cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Más información en (Referencias Bibliográficas, consultar en artículo de la OIT, Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible).

DESAFÍOS PARA UNA GERENCIA GENERATIVA EN LA GESTIÓN EFICAZ DEL TALENTO HUMANO, EL LIDERAZGO Y LA CULTURA EN LAS ORGANIZACIONES

Durante esta década y las venideras, los directivos y ejecutivos gerentes de empresas y organizaciones deberán gestionar eficazmente los talentos de las diferentes generaciones que formarán sus organizaciones. Para la gerencia generativa el saber encontrar el equilibrio y la armonía entre las diferentes generaciones, sacando el máximo partido del talento de cada una, aportando con sus mejores capacidades y compromiso; será uno de los grandes retos de la gestión empresarial y gerencial en todo tipo de organizaciones.

La cultura empresarial tradicional aplicada e impartida históricamente en seminarios de alta dirección, basada en jerarquía y rango del cargo, pasará hoy a ser sustituida por un nuevo enfoque de “Gerencia Generativa”, apoyado en

SEGÚN LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE LA OIT ES CRUCIAL EL LOGRO DE UN “TRABAJO DECENTE” EN TODAS LAS ORGANIZACIONES DEL MUNDO. SE ESTIMA QUE MÁS DE 600 MILLONES DE NUEVOS EMPLEOS DEBERÁN SER CREADOS DE AQUÍ A 2030, SÓLO PARA SEGUIR EL RITMO DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL EN EDAD DE TRABAJAR. ESTO REPRESENTA ALREDEDOR DE 40 MILLONES DE EMPLEOS AL AÑO.

la dirección e influencia de un “liderazgo generativo” con la orientación y foco hacia una estrategia conjunta, desplegando las mejores Competencias y Talentos de sus colaboradores en toda la organización.

El lugar de trabajo de los directivos y ejecutivos deberá pasar del despacho de sus oficinas a cualquier punto de la organización para adquirir una visión de 360° de la organización y sus colaboradores y anticipar la respuesta del mercado, con estrategias centradas en los Clientes y sostenidas en la “Oferta de Valor” por todos sus colaboradores y equipos de ejecutivos, trabajando colaborativamente en el logro de sus resultados para su sostenibilidad competitiva en este mundo globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Drucker Peter. (2000). La gerencia en tiempos difíciles. Editorial El Ateneo.
- Hill Linda A. (1993). El nuevo gerente. Editorial McGraw-Hill.
- Welch Jack. (2008). Winning (Ganar), Las Claves para el Éxito del ejecutivo más admirado del mundo. Editorial Zeta.
- Sandoval Precht Carlos. (2022). Liderazgo en Tiempos de Crisis. Editorial Conecta.
- Fried Schnitman Dora. (2000). Nuevos Paradigmas en la Resolución de Conflictos: Dialogo Transformativo, Perspectivas y Prácticas. Editorial Granica.
- K. Patterson, J. Grenny, R. Mc Millan, Al Switzler y Emily Gregory. (2022). Conversaciones cruciales. Herramientas para comunicar mejor cuando más se necesita. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill, New York.
- Dunham Bob. (30 septiembre 2018), Fundador del Instituto para el Liderazgo Generativo, Entrevista “El liderazgo es un arte de ejecución, no un conjunto de conceptos y procedimientos”. <https://www.helpbank.cl/el-liderazgo-es-un-arte-de-ejecucion-no-un-conjunto-de-conceptos-y-procedimientos/>
- OIT. (8 agosto 2023). Artículo “Objetivo #8: Trabajo Decente y crecimiento económico; la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”. <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang-es/index.htm>

FIGURA 1. TRIADA VIRTUOSA DE LA GESTIÓN GERENCIAL: LIDERAZGO GENERATIVO, CULTURA Y TALENTO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

LA CREDIBILIDAD

SAMUEL CHÁVEZ DONOSO
DIRECTOR GENERAL REKREA LTDA.



Un aspecto, absolutamente esencial, asociado a un liderazgo verdadero es ... la cre-di-bi-li-dad. Ello, porque es obvio que sin seguidores no hay líderes y para que haya seguidores es necesaria la credibilidad. Confianza y Credibilidad.

Cuando digo “liderazgo verdadero”, me refiero, simplemente, a un liderazgo “efectivo”. Es decir, que logre o que permita lograr el “efecto” o resultado que se busca con el ejercicio del liderazgo; lo cual va bastante más allá de lo que permite el mero uso de la jerarquía.

Ahora bien, si usted pregunta a algunos gerentes o supervisores si tienen credibilidad o no ante sus colaboradores (o seguidores en su eventual condición de “líderes”), probablemente le respondan que sí. Algunos sin dudarlo y otros, probablemente, le responderán que sí después de pensarlo algunos segundos.

Sin embargo, importante es saber y tener en cuenta, que nadie tiene credibilidad. Porque la credibilidad es un fenómeno percibido. Y, por lo tanto, son los demás (en este caso los colaboradores), los que “le atribuyen” o no credibilidad a sus jefes. Algunos seguramente sí; otros probablemente no. Algunos algunas veces sí, otras no. Algunos para algunas cosas sí, para otras no. O por un tiempo sí y después no.

Y ello es así, porque la credibilidad se atribuye o no a algún otro, según si ese otro se lo merece o no para el que la atribuye. Y esa atribución no es para siempre, porque es en calidad de préstamo ... mientras se la merezca.

Por lo tanto, es necesario tener presente que la credibilidad es un atributo que no sólo hay que ganárselo (mereciéndolo), sino que también hay que man-te-ner-lo. Lo cual no es fácil. Sabemos que, tanto la confianza como la credibilidad cuesta mucho ganarlas y es más difícil aún mantenerlas. ¿Por qué? Porque es muy fácil perderlas.

Ahora bien ... ¿De qué depende la mayor o menor credibilidad que se le atribuya a una persona?

Básicamente de tres factores: Competencia Técnica, Honestidad y Consecuencia.

En algunos casos y para algunas cosas, lo más relevante es la competencia técnica que se tenga respecto del tema sobre el cual se habla o actúa. En el caso del liderazgo de la Gerencia y de la Supervisión si bien la competencia téc-

ES IMPORTANTE SABER Y TENER EN CUENTA, QUE NADIE TIENE CREDIBILIDAD. PORQUE LA CREDIBILIDAD ES UN FENÓMENO PERCIBIDO. Y, POR LO TANTO, SON LOS DEMÁS (EN ESTE CASO LOS COLABORADORES), LOS QUE “LE ATRIBUYEN” O NO CREDIBILIDAD A SUS JEFES. ALGUNOS SEGURAMENTE SÍ; OTROS PROBABLEMENTE NO. ALGUNOS ALGUNAS VECES SI, OTRAS NO. ALGUNOS PARA ALGUNAS COSAS SÍ, PARA OTRAS NO. O POR UN TIEMPO SÍ Y DESPUÉS NO.



nica es importante, no es suficiente.

En materia de credibilidad, lo más relevante para los gerentes y supervisores son los otros dos factores: la honestidad que proyecte el gerente o supervisor y la consecuencia con que actúe habitualmente. Esto último implica que haya consecuencia entre lo que se dice y lo que se hace y, por cierto, tener una línea de conducta claramente definida en sus aspectos fundamentales.

Ser consecuente, consistente o coherente es, al final de cuentas, ser un Buen Ejemplo de lo que se les dice, pide, enseña y/o exige a sus colaboradores. Tan importante es la consecuencia, porque es la inconsecuencia de los jefes (cuando existe), la que desmorona y destruye la credibilidad. Y, sin Credibilidad ... ¡Chao Liderazgo!

El ejemplo personal, probablemente sea la característica más notable de un líder. Y, a su vez, la herramienta más poderosa para inspirar y persuadir a sus seguidores. Porque, querámoslo o no, todo el mundo reacciona igual: opta por dar más importancia a las actitudes y comportamientos de las personas que a lo que ellos dicen. Creen más en sus actos que en sus palabras. ■



En acto inaugural se destaca la interesante presentación y saludos de la Sra. Pamela Gana Cornejo Superintendente de Seguridad Social.

XVIII CONGRESO LATINOAMERICANO DE SALUD OCUPACIONAL Y I CONGRESO CHILENO DE MEDICINA DEL TRABAJO, REALIZADO EN SANTIAGO DE CHILE

En noviembre pasado, entre el 14 y el 17, se llevó a cabo en la ciudad de Santiago el XVIII Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional y el I Congreso Chileno de Medicina del Trabajo. Con la presencia de más de 450 participantes de 20 países (39,6% de extranjeros), se dió vida a uno de los más grandes eventos de la salud ocupacional que haya ocurrido en nuestro país.

Se dieron cita en esta ocasión representantes de las sociedades de medicina del trabajo y salud ocupacional de los 17 países miembros de la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional (ALSO), así como también importantes relatores extranjeros. Nos honraron con su pre-

sencia el Presidente del American College Occupational and Health Medicine (ACOEM), Doctor Kenji Saito; la Presidenta de la Society of Occupational Medicine (SOM) del Reino Unido, Doctora Shriti Patani; el Presidente de la International Commission of Occupational Health (ICOH), Doctor Seong Kyu Kang; el Director de la International Occupational Medicine Society Collaborative (IOMSC), Doctor, Paulo Rebello, y muchísimos otros relatores extranjeros. Dentro de las autoridades chilenas que participaron, se destaca la valiosa presentación de Pamela Gana, Superintendente de Seguridad Social, quien dió por inaugurado el evento.

En la primera jornada se destacó la sesión plenaria dictada por el Doctor Saito quien se refirió a la salud planetaria, dejando en evidencia la importancia del rol de los médicos de salud ocupacional, no sólo a nivel de los trabajadores, sino que también de la comunidad en general, de la región y del planeta. También se refirió al control del impacto que se debe hacer a nivel de la salud ambiental.

Posteriormente, el Doctor Seong Kyu Kang, Presidente de ICOH, dio a conocer el panorama de preocupaciones en el ámbito de la salud laboral en los distintos países, de acuerdo a su nivel de desarrollo. En este quehacer, se refirió a la importancia otorgada al bienestar y a la salud mental de los países con mayores recursos y desarrollo.

Por su parte, la representante de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Doctora Ana Claudia Gastal Fassa, profundizó en la situación de la salud ocupacional de Latinoamérica.

Por último, el representante del Ministerio de Salud, señor Cristián Villarroel Poblete se manifestó sobre los desafíos en salud ocupacional en nuestro país.

Los auspiciadores del Congreso también tuvieron espacio para realizar presentaciones, entre las que destacaron las exposiciones sobre salud mental, experiencias de exámenes preocupacionales, diagnósticos y tratamientos médicos y experiencias de normativas aplicadas a la salud laboral. El Congreso contó también con 12 stands, entre los que destacó la presencia de las mutualidades y centros médicos, además de algunos laboratorios, el Centro Biomecánico de Valencia, y Petrinovic quien montó un stand interactivo, donde se ofrecieron evaluaciones psicosenso-técnicas a los asistentes.

Dentro del Programa Académico, se destaca la presentación de más de 80 trabajos científicos, los que fueron revisados por el Comité Científico del Congreso, siendo

Con la presencia de más de 450 participantes la Dra. Marta Cabrera Contreras, Presidenta de ALSO y de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHMET), da inicio al XVIII Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional, en Santiago de Chile.



El Dr. Kenji Saito (USA) President American College of Occupational and Environmental Medicine (ACOEM), presenta su conferencia.

El Dr. Seong Kyu Kang
(Corea) Presidente Comisión
Internacional de Salud
Ocupacional (ICOH),
presenta su temática médica
especializada.



La Dra. Anaclaudia
Gastal Fassa, Asesora
Regional de Salud de los
Trabajadores, Organización
Panamericana de Salud
(OPS), interviene con su
especializada exposición
médica.

seleccionados 44 para presentaciones en pósters y 12 para ponencias orales. Posteriormente, el mismo Comité, utilizando pautas estandarizadas de evaluación, calificaron los trabajos presentados y se hizo entrega, por primera vez, del premio Doctora Julieta Rodríguez Guzmán, al mejor trabajo científico en formato de póster, el que fue otorgado a la Doctora Vanessa Bressan, de AngloAmerican Brasil, cuyo tema fue “Manejo de la fatiga”. En tanto, en modalidad oral, lo recibió la Enfermera Katya Cuadros Carlesi cuyo título fue “Construcción de un cuestionario de peligros laborales del personal de enfermería que trabaja en hospitales de Chile.”

Vale la pena mencionar que este premio se instauró este año en memoria de quien fuera la encargada de Salud y Seguridad de los Trabajadores en la Organización Panamericana de la Salud, quien falleció durante el 2023. Se

considera este como un tributo a su legado en la medicina del trabajo y en la protección de los trabajadores en la región.

Como parte de las actividades sociales del Congreso, se realizó un cóctel en Vista Santiago, donde se hizo entrega del premio que la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo, entrega a la trayectoria profesional. El premio, “Profesor Hernán Oyanguren” en esta ocasión, reconoció a dos médicos chilenos, Hernán Sandoval Orellana y Hernán Venturino. Ambos recibieron esta distinción, según una votación unánime de los socios titulares de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo, reconociendo así el aporte de estos profesionales a la salud ocupacional en nuestro país.

Durante el desarrollo de este Congreso, también hubo cursos previos, en los que participaron más de 42 asis-



El Dr. José Ignacio Méndez Campos, Director Académico del Congreso y SOCHMET, ofrece su presentación técnica.

tentes a 4 cursos, los que recibieron apoyo en su parte logística, por parte de la Mutual de Seguridad y la Asociación Chilena de Seguridad, además de la empresa Anglo American. Entre los cursos impartidos, destaca el de “Impacto de las nuevas tecnologías biomecánicas en la prevención de trastornos musculoesqueléticos y el reintegro de los trabajadores en situación de incapacidad laboral” del Instituto bio-mecánica de Valencia, el de Gestión de fatiga; “Sistemas de turnos, Fatiga y Somnolencia: una mirada desde la Ergonomía y Factores Humanos” dictado por Kigo. Ignacio Castellucci, el de Higiene; “Estrategia de la Evaluación de la Exposición de la AIHA® y aplicación de IHSTAT para análisis estadístico de muestras” dictado por el Ing. Eduardo Shaw de Panamá y el de Espirometría certificado por NIOSH. Estos cursos fueron acreditados por la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (SOCHMET).

Este evento culminó con una cena de camaradería que se llevó a cabo en el Club de Golf Sport Francés, encuentro al que asistieron más de 100 invitados.

La organización de esta instancia, estuvo liderada por la Presidenta, Doctora Marta Cabrera, la secretaria, Doctora Astrid Stotz el Director Académico, Doctor José Ignacio Méndez, quienes concordaron en que esta reunión fue un éxito y compartieron su satisfacción por la convocatoria obtenida. Con la culminación del congreso, la Doctora Cabrera, dejó la presidencia de ALSO y procedió a entregar la medalla y la bandera a su nueva Presidenta, Doctora Hossana Karina Rodríguez, de México, país donde se realizará en el año 2025 el XIX Congreso de esta organización.

Posterior al Congreso, se celebró la Asamblea General de SOCHMET. En esta asamblea, la Presidenta, Doctora Cabrera, anunció la incorporación de SOCHMET a la Asoc-

ciación de Sociedades Médicas Científicas de Chile ASO-SIMED. Por su parte, el Doctor José Ignacio Méndez, dio a conocer oficialmente, junto a representantes de la Universidad San Sebastián, el inicio del programa de formación en la especialidad de Medicina del Trabajo y del Ambiente en la sede de Valdivia de dicha casa de estudios.

De esta manera se dio por finalizada la gestión, tanto de la Doctora Marta Cabrera como Presidenta de SOCHMET, como de su Directorio. A continuación, se dio paso a la elección de un nuevo Directorio. El Doctor José Ignacio Méndez fue elegido como Presidente, la Doctora Helga Jacque Azabe, como Vice Presidenta, el Doctor David González Guzmán, como Secretario y el Doctor Guillermo Lermenda Holmgren, como Director Académico.

El Directorio saliente agradece a todos los auspiciadores y patrocinadores, en especial al Consejo Nacional de Seguridad, por su apoyo y permanente soporte a las actividades que se realizaron durante esta gestión. Asimismo, le desea al nuevo Directorio el mayor de los éxitos y que puedan continuar en el avance del posicionamiento de la Medicina del Trabajo en nuestro país.

LINK:

<https://drive.google.com/drive/folders/1YjK-AYXS4hla-cyIKLhVf-WphNEo1IC33?usp=sharing>

EQUILIBRANDO CULTURA Y RESPONSABILIDAD: ¿CÓMO CREAR UNA FÓRMULA JUSTA?

Los principales especialistas en seguridad del mundo discuten la diferencia entre teoría y realidad en seguridad.

POR MACKENZIE WILSON



Este tema es uno de mis favoritos”. Así fue como Larry Wilson, autor de SafeStart y moderador de SafeConnection, inició el panel de expertos de Medio Oriente, India y Asia. “Todos cometemos errores porque somos humanos. No queremos culpar a las personas por cada error, pero tampoco queremos vivir en un mundo en el que nadie sea responsable de su propia seguridad”, resaltó.

Esto plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo encontrar un equilibrio entre los dos? ¿Y cómo hacerlo justo? Para ayudar a superar este desafío, muchas empresas han adoptado reglas “salvavidas” o “reglas de oro” que tienen un componente de tolerancia cero. Entonces, en este tema particular de las discusiones del panel de expertos SafeConnection, Wilson investigó si algunos de los principales expertos adoptaron este tipo de política, cómo funcionó y, como veremos en este artículo, qué más se debe hacer.

Comencemos con las reglas que salvan vidas, ya sea que se llamen “salvavidas” o “reglas de oro”. En nuestra discusión, todos los expertos afirmaron que tenían algo así. Ian Thorpe, vicepresidente de salud y seguridad de HPCL Mittal Energy Limited, cree firmemente en ellas. El primer proyecto en el que trabajó su compañía fue la construcción de una refinería de petróleo de \$ 4 mil millones en

Bathinda, India. “Primero implementamos un programa de tolerancia cero [con respecto a las reglas para salvar vidas], ya que era necesario en ese momento. Obtuvimos buenos resultados y redujimos las lesiones”, compartió. “Este tipo de acción le dará un buen nivel de seguridad, pero no un óptimo nivel de seguridad”. El problema que Thorpe tiene, junto con muchos otros expertos, es que con un enfoque de tolerancia cero, con demasiada frecuencia, la culpa no recae donde debería. “No siempre es culpa de los colaboradores. Muchas veces es del sistema”, agregó la Dr. Praveena Dorathi (Jefe de EHS en JLL West Asia).

En otras palabras, si usted desea evitar que esto suceda nuevamente, debe comprender por qué un colaborador podría haber infringido una regla. Según Arun Subramanian, jefe de EHS en Coromandel, el error humano puede ser un error o una infracción. “El error es una desviación no intencional de las prácticas de seguridad. El no cumplir con la regla es intencional. Aquí es donde usted debe introducir las reglas de oro, y verificar si se trata de una violación de rutina, una violación situacional o una violación excepcional”, explicó. David Bianco, gerente global del programa SafeStart en Epiroc, diferencia estos errores de manera similar, clasificándolos como

**TODOS COMETEMOS ERRORES PORQUE SOMOS
HUMANOS. NO QUEREMOS CULPAR A LAS PERSONAS
POR CADA ERROR, PERO TAMPOCO QUEREMOS
VIVIR EN UN MUNDO EN EL QUE NADIE SEA
RESPONSABLE DE SU PROPIA SEGURIDAD.**

— LARRY WILSON, AUTOR Y CEO DE SAFESTART



“abiertos, encubiertos o simplemente humanos”.

Efectivamente, esta es la base de la que debe derivarse la consecuencia, en lugar de atribuir culpas superficialmente. “Hay que curar la enfermedad, no solo los síntomas”, dice Ian Thorpe. Para Bianco, se necesita más diálogo para comprender cuáles son los impulsos del comportamiento abierto o encubierto. “Esto puede integrarse en el proceso de una falla del sistema. Al final del día, si no hacemos nada, seguirán ocurriendo por complacencia y hábitos”. Entonces, como sugirió Alex Carnevale, presidente de Dynacast International, una política de tolerancia pura es, en realidad, el camino más fácil para un líder. “El trabajo duro es tomar una decisión racional, consistente y basada en hechos de una manera que aporte coherencia a la organización”.

¿SUS REGLAS SON CLARAS?

De hecho, la consistencia y la coherencia surgieron como dos temas comunes en todos los paneles de discusión. Para Peter Batrowny, presidente y CEO de PB Global EHS, Inc., en América del Norte, es necesario tener muy claro cuáles son las expectativas. “Esto es algo en lo que las organizaciones no siempre son buenas. Podemos llegar a las reglas de oro, pero ¿son claras estas reglas de oro?”, preguntó.

El lenguaje ambiguo también puede causar muchos problemas, al igual que las “reglas ocultas”. Para ilustrar, Batrowny dio el ejemplo de un colaborador que soluciona un atasco en una máquina sin seguir el procedimiento LOTO adecuado para mantener la línea en movimiento.

EL ERROR ES UNA DESVIACIÓN NO INTENCIONAL DE LAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD. EL NO CUMPLIR CON LA REGLA ES INTENCIONAL. AQUÍ ES DONDE USTED DEBE INTRODUCIR LAS REGLAS DE ORO, Y VERIFICAR SI SE TRATA DE UNA VIOLACIÓN DE RUTINA, UNA VIOLACIÓN SITUACIONAL O UNA VIOLACIÓN EXCEPCIONAL.

— DAVID BIANCO, GERENTE GLOBAL DEL PROGRAMA SAFESTART EN EPIROC

Si nadie resultó herido, en muchos casos el colaborador podría no solo salir impune, sino ser elogiado por asumir ese riesgo, o todo el turno podría ser elogiado por romper un récord de producción. “Esto se convierte en una especie de recompensa informal. Pero si alguien sale lastimado, empezamos a hablar de culpa, y ese es el tipo de inconsistencia que hace que sea muy difícil ser justo”. Larry Wilson citó un ejemplo en un aserradero donde presencié que esto sucedía. “Tenían una política de tolerancia cero en el bloque. Y recuerdo que el supervisor me miró y dijo: ‘¿No puede esperar? Estamos trabajando en un día récord’”. Como dijo Alex Carnevale: “Si esto está sucediendo y, como líderes, no lo corregimos, entonces sancionamos ese com-

CUANDO SUS PROPIOS COLABORADORES NO SIGUEN LOS PROCEDIMIENTOS, USTED NO PUEDE ESPERAR QUE LOS CONTRATISTAS LO HAGAN. ENTONCES, PRIMERO DÉ EL EJEMPLO INTERNAMENTE Y HAGA QUE SUS CONTRATISTAS SIGAN ESTE EJEMPLO.

— ARUN SUBRAMANIAN, JEFE DE EHS EN COROMANDEL

portamiento, aprobamos que vuelva a suceder, lo pensemos o no”.

Además de asegurar que las reglas sean conocidas, los expertos reiteran la importancia de que todos sepan por qué ellas están allí. “Usted puede conversar con las personas sobre las reglas, pero si alguien realmente entiende el por qué, entonces comienza a ser coherente y consistente”, señaló Carnevale. En la visión de Wilson, parte de la importancia del por qué se olvida o, de alguna forma, se hace menos prominente que el aspecto disciplinar. “Las personas quieren saber las consecuencias y aclararlas en lugar del por qué, y entender cuán importantes son cosas como no caminar entre los vagones, LOTO, entrada en espacios confinados. Para todas estas cosas que salvan vidas, el por qué existente detrás de ellas es más importante que la disciplina de lo que sucederá después”. Entonces, si usted va a implementar reglas que salvan vidas, una recomendación que todos los panelistas consideran fundamental, es comunicar su importancia subyacente para crear la claridad necesaria sobre cuáles son las expectativas y por qué.

LA RESPONSABILIDAD ES DE TODOS

Comunicar todo esto, sin embargo, puede ser más fácil decirlo que hacerlo. Para la Dra. Praveena, un gran desafío es llegar a su fuerza laboral altamente descentralizada. Explicó que el canal de comunicación correcto para un grupo al que está tratando de llegar puede no ser el mismo para todos. Ian Thorpe también expresó este sentimiento y dijo que una de sus grandes lecciones fue que “no es solo una cultura, cada cultura necesita un método diferente para lidiar con eso”. Por ejemplo, su empresa tiene sus propios

colaboradores, contratistas regulares y luego contratistas por proyecto. Explicó que este último grupo puede requerir de un enfoque que sea más enérgico, pero en su opinión, recompensar lo positivo es mucho mejor que un enfoque autoritario. “Usando incentivos y recompensas, usted puede descubrir lo que es ‘bueno’ y mostrarlo a los contratistas, porque a veces, simplemente, ellos no lo saben”, señaló.

Una recomendación de Arun Subramanian es modelar el comportamiento de sus colaboradores que desea ver en sus contratistas. “Cuando sus propios colaboradores no siguen los procedimientos, usted no puede esperar que los contratistas lo hagan. Entonces, primero dé el ejemplo internamente y haga que sus contratistas sigan este ejemplo”.

Al final, todo se resume a generar confianza en toda la organización, desde la alta gerencia hasta los colaboradores en la línea de producción. Como dijo David Bianco, “se reduce a ‘si haces lo correcto, nosotros haremos lo correcto’”. La responsabilidad, según Alex Carnevale, puede considerarse como un gerente que obliga a las personas a cumplir las reglas. Pero también puede ser “las personas siendo responsables de sí mismas, del negocio y de los demás; este es un verdadero valor y, en última instancia, nos lleva a un lugar mucho mejor”. Además, no es trabajo exclusivo de los líderes garantizar que haya claridad sobre las expectativas, que las expectativas estén alineadas con los valores de la organización y que existan canales de retroalimentación y sistemas de medición funcionales. En pocas palabras: consistencia, coherencia y comunicación. “Si todo esto está en su lugar”, dice Carnevale, “entonces la responsabilidad debe fluir”. ■

– PARA SUPERAR EL DESAFÍO DE ENCONTRAR UN EQUILIBRIO ENTRE LA CULTURA JUSTA Y LA RESPONSABILIDAD, MUCHAS EMPRESAS ADOPTAN REGLAS “SALVAVIDAS” O “REGLAS DE ORO” QUE TIENEN UN COMPONENTE DE TOLERANCIA CERO.

– ESTAS REGLAS AYUDAN A LOGRAR BUENOS NIVELES DE SEGURIDAD, PERO NO UN ÓPTIMO NIVEL DE SEGURIDAD.

– EL PROBLEMA DE LA TOLERANCIA CERO ES QUE, CON DEMASIADA FRECUENCIA, LA CULPA NO RECAE DONDE DEBERÍA. NO SIEMPRE ES CULPA DE LOS COLABORADORES, PUEDE SER DEL SISTEMA.

– ES NECESARIO SABER CÓMO DIFERENCIAR UN ERROR HUMANO DE UNA VIOLACIÓN DE LA REGLA.

PREVENCIÓN INTELIGENTE Y SOSTENIBLE

ALDO PATRICIO CABRERA LORCA
 GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL INFRAESTRUCTURAS
 INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
 EXPERTO DE LA INDUSTRIA EXTRACTIVA MINERA (SERNAGEOMIN B)

La división de Infraestructuras de ACCIONA quiere seguir mejorando y conseguir reducir su siniestralidad con el objetivo de nuestra política de “cero accidentes”, uniendo este esfuerzo a la mejora de la cultura preventiva de la organización.

CONSTRUIR CULTURA PARA GENERAR VALOR

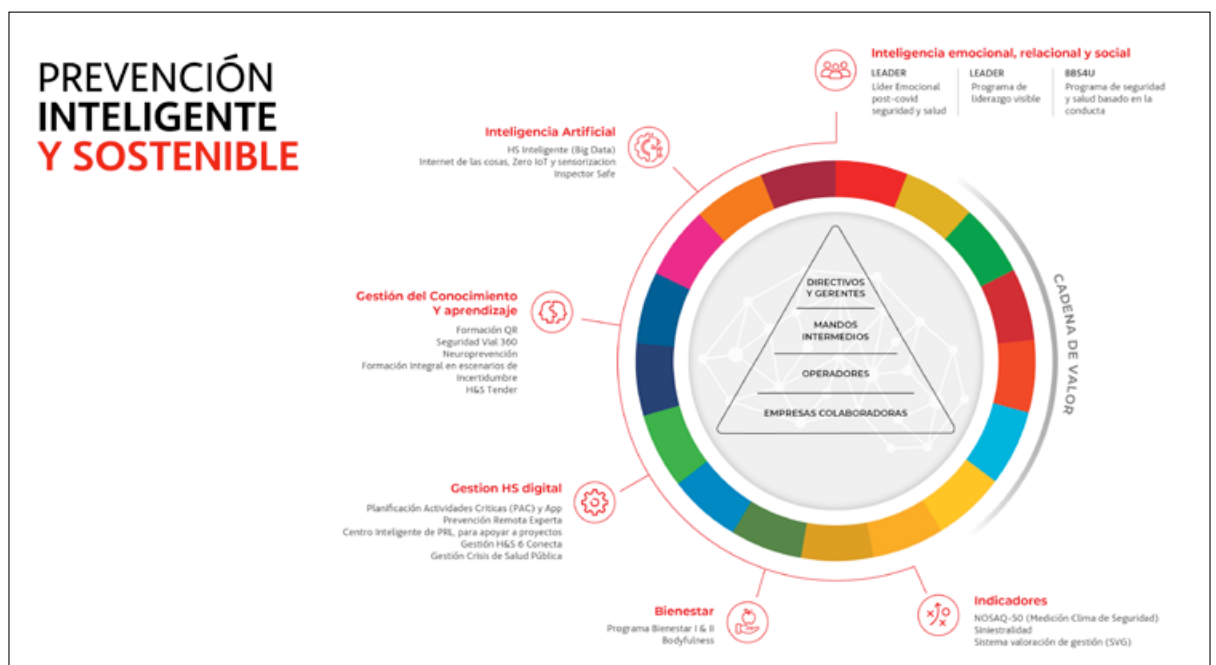
ACCIONA cuenta con un modelo de prevención inteligente que reside en un conjunto de programas, procesos, herramientas, sistemas y prácticas, que formando un conjunto indivisible influyen de manera global en la mejora de la seguridad y salud de la compañía y de los centros de trabajo donde desarrolla su actividad.

La gestión de la seguridad y salud en Infraestructuras se estructura a partir del siguiente modelo:

NUEVO LANZAMIENTO EN CHILE DE LAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN INTELIGENTE

ACCIONA apuesta por la utilización de nuevas tecnologías y la digitalización de sus procesos como vía para optimizar el tiempo y los recursos disponibles y así mejorar la eficiencia y sostenibilidad de las actividades de seguridad y salud de la compañía.

Para ello, la división de Infraestructuras de ACCIONA ha implementado nuevas tecnologías que simplifican y facilitan los procesos para los usuarios y que permiten obtener información en tiempo real, aumentando así la capacidad de análisis y de toma de decisiones basadas en datos, proporcionando así la capacidad de actuar de manera anticipada y efectiva antes de que se pueda generar un suceso no deseado.





CENTRO DE CONTROL INTELIGENTE

Los nuevos entornos globales, la digitalización, las nuevas formas de organización del trabajo, la transformación de las relaciones laborales, el auge de los riesgos psicosociales, las amenazas de crisis de salud pública y las enfermedades emergentes, nos posicionan en un escenario de incertidumbre permanente.

La situación actual demanda un replanteamiento significativo de nuestro enfoque de gestión con el fin de abordar los desafíos emergentes de manera efectiva y con la calidad requerida. Para alcanzar estos objetivos, es esencial que nuestro modelo de gestión se adapte a las necesidades actuales y futuras, con una atención particular a la sostenibilidad, la economía, la sociedad y la salud de las personas.

Es necesario establecer un modelo de gestión acorde con los tiempos actuales, que permita adaptarse a las exigencias del entorno y garantice la satisfacción de los intereses de la seguridad y salud en el trabajo, en línea con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

El nuevo centro de seguridad y salud se asienta en un modelo de prevención inteligente, donde la incorporación de las nuevas tecnologías lo dota de una capacidad de gestión en tiempo real y en cualquier lugar del mundo. La gestión inteligente de los datos, la detección precoz de los riesgos y la predicción de sucesos posibilita una mayor capacidad en la toma de decisiones y resolución de conflictos.

El proyecto del centro inteligente de ACCIONA se enfoca en la implementación de estrategias de inteligencia artificial con el objetivo de transformar los datos relativos a seguridad y salud en el trabajo en información de utilidad, centrándose en las personas.

Para lograr este fin, se emplea una arquitectura de datos avanzada que permite el procesamiento y análisis de grandes cantidades de información de manera eficiente y precisa. Asimismo, se utilizan técnicas de inteligencia artificial y otros métodos que permiten establecer patrones y tendencias en los datos para generar predicciones y recomendaciones basadas en dichos análisis.

Estos datos son analizados y procesados en tiempo real para generar información valiosa y personalizada que puede ser utilizada por los trabajadores, los equipos de seguridad y salud en el trabajo y los responsables de la toma de decisiones de la organización.

El potencial de información que se genera mensualmente en el centro inteligente nos da la posibilidad de representar diferentes escenarios en tiempo real, generar herramientas de diagnóstico y pronóstico, modelación de escenarios futuros y probables, así como la simulación de opciones de intervención; permitiendo una optimización de tiempo y recursos, así como una prevención sostenible.

En un mundo impulsado por la tecnología y la innovación, no podemos quedarnos atrás. Debemos avanzar con determinación y fuerza, y esto solo puede lograrse a través de la colaboración y el compromiso de todos, es por ello, que es de una gran relevancia potenciar las capacidades de nuestros trabajadores.

Es por ello que la tecnología que se encuentra integrada en el centro inteligente necesita combinarse con un equipo multidisciplinar de personas que interpreten los datos y los resultados obtenidos para acercar la cultura de la prevención a los trabajadores.

Las empresas han dedicado todo su esfuerzo a encontrar talentos excepcionales. Pero ahora, en un mundo en constante evolución, el talento por sí solo ya no es suficiente. Se necesita algo más, una cultura de constancia, perseverancia y esfuerzo.

En definitiva, el centro inteligente de ACCIONA se enfoca en el desarrollo y aplicación de tecnologías avanzadas de inteligencia para transformar datos de seguridad y salud en el trabajo en información útil y centrada en las personas, con el objetivo de mejorar la prevención de riesgos laborales y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.

Alguno de los sistemas integrados en el Centro de Control Inteligente es:

6CONECTA

6Conecta es la herramienta básica de gestión en seguridad y salud que integra los procedimientos y procesos globales del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de la organización, permitiendo que la gestión se realice de forma estandarizada y armónica a nivel global.

Mediante la gestión de permisos incorporada en la herramienta, cada persona accede a las funciones que necesita

según jerarquía y estructura.

6Conecta incluye, entre otros, los procesos de auditoría, SVG, reporte e investigación de accidentes, el seguimiento de las acciones correctivas asociadas a los mismos, así como el registro de los datos demográficos necesarios para calcular los índices de siniestralidad (horas trabajadas, plantilla, jornadas perdidas, etc.)

Además, cuenta con numerosos gráficos y cuadros de mando incorporados por lo que el análisis de la información se puede realizar de forma fácil e intuitiva.

ALERTAS METEOROLÓGICAS. METEOBLUE

El centro inteligente tiene integrado el servicio Meteoblue, que es un servicio meteorológico creado en la Universidad de Basilea, Suiza, en cooperación con la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica de los Estados Unidos y los Centros Nacionales de Predicción Ambiental y es capaz de ofrecer la predicción del tiempo en una sinopsis gráfica para cualquier lugar arbitrariamente elegido en la tierra

De esta manera el centro es capaz de conocer la predicción meteorológica de todos los centros de trabajo de la compañía con una antelación de 72h, lanzando los avisos y alarmas correspondientes a los respectivos responsables para todas aquellas situaciones atmosféricas que puedan ser peligrosas en cada área geográfica.

GEOLOCALIZACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO

Todos los centros de trabajo de la compañía se encuentran geolocalizados en el centro de control. Esto permite un mejor control de los mismos al generarse mapas de tendencia que presentan la información de forma clara y precisa pudiendo localizar geográficamente de forma fácil los lugares de concentración de distintos eventos.

El centro inteligente dispone, entre otros, de mapas para:

CÁMARAS INTELIGENTES PARA LA DETECCIÓN DE RIESGOS

Se trata de una herramienta de apoyo a las tareas de supervisión de seguridad y salud en los centros de trabajo mediante el uso de un sistema de análisis de video potenciado por una red neuronal convolucional de aprendizaje profundo que rastrea, analiza e identifica a las personas, detecta actividades y reconoce objetos en tiempo real.

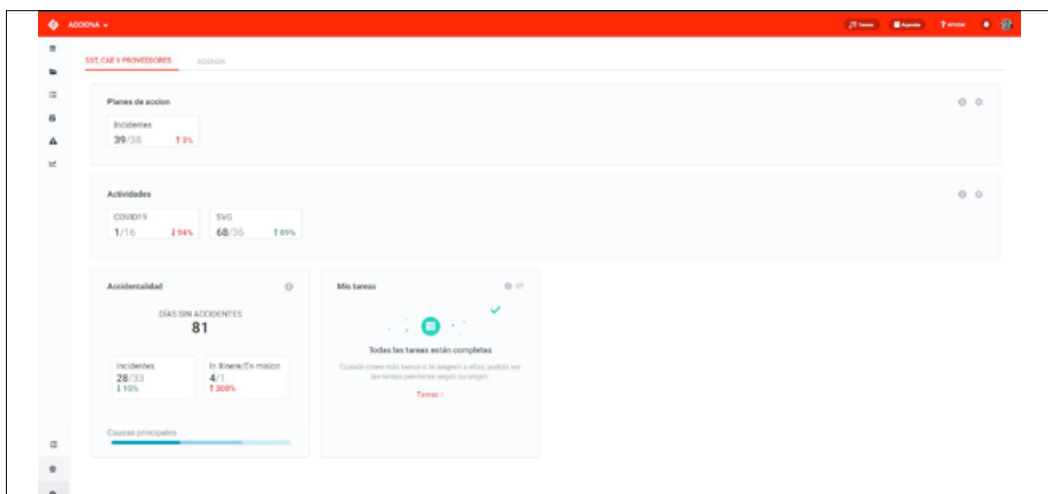
La plataforma analiza transmisiones de video en directo y devuelve resultados específicos de: actividades, personas y caras, objetos y texto conforme las situaciones que se hayan configurado.

Ayuda a los centros de trabajo a ejercer las funciones de supervisión de seguridad siendo una herramienta muy novedosa para la supervisión de actividades en los centros de trabajo:

- Garantiza la realización de trabajos con riesgos especiales de forma segura.
- Evita posibles imprudencias de los trabajadores, pudiendo actuar en tiempo real.
- Análisis estadístico que permite orientar las necesidades de prevención en diferentes entornos conforme a las desviaciones registradas.
- Soporte gráfico que demuestra el cumplimiento de las medidas de vigilancia ante terceros (autoridad laboral, juicios, reclamaciones...)

El sistema dispone de más de 100 neuro-servicios, que son situaciones que las cámaras son capaces de detectar, registrar y analizar. Entre estos neuro-servicios podemos destacar, entre otros, los siguientes:

- Detección de acceso a zonas restringidas
- Control de las zonas de circulación de vehículos y personas
- Uso correcto de equipos de protección individual (casco, chaleco, gafas, calzado, arnés, etc.)





- Trabajos en proximidad de vehículos y maquinaria
- Detección de fuego y humo

OTRAS FUNCIONALIDADES INTEGRADAS EN EL CENTRO DE CONTROL

Aparte de las indicadas anteriormente, el centro de control inteligente proporciona otras funcionalidades que facilitan la gestión y control del desempeño, entre las que destacan:

- Gestión de alarmas y avisos según los parámetros definidos por la compañía
- Dashboards interactivos para presentar la información de siniestralidad, planes de acción, resultados de SVG, análisis de incidentes, etc.
- Datos del estado de la gestión preventiva realizada por las subcontratas
- Posibilidad de integración con nuevas fuentes de datos.

SEIP. PLANIFICACIÓN INTELIGENTE DE ACTIVIDADES CRÍTICAS

El uso de nuevas tecnologías ha permitido que Infraestructuras desarrolle en 2022 un proceso de digitalización de los programas que se utilizan para planificar actividades críticas. El proceso se ha simplificado a través de guías técnicas y contenido gráfico útil, intuitivo, sencillo y visual.

Safety Engineering - Intelligent Planning es un sistema creado para la gestión integral de los riesgos laborales, es una herramienta para velar por la seguridad y salud de todos los intervinientes en nuestros Proyectos.

Los responsables de nuestros centros de trabajo, junto con los especialistas en PRL podrán organizar y coordinar

sus planes fácilmente, ajustando la gestión de los proyectos a las necesidades reales, a los estándares de seguridad y salud de Acciona, incorporando una trazabilidad y monitorización en tiempo real de las modificaciones que pudieran ser necesarias. La plataforma estimula el trabajo en equipo, facilitando el control de firmas y la compleja red de áreas afectadas en cada plan con la construcción automatizada de árboles de proyecto que permiten un manejo ágil e intuitivo.

Es una herramienta digital innovadora, que promueve planes inteligentes especializados y personalizados capaces de responder a las exigencias de prevención en todos los campos. SEIP centraliza las tareas y permite el procesamiento de imágenes de forma inteligente, su manejo ágil y sencillo simplifica los trabajos más complejos, integrando procedimientos de manera intuitiva y eficiente.

La digitalización y mejora del programa “Planificación de actividades críticas”, es el objetivo de simplificar a través de un proceso inteligente la planificación asociando procesos, procedimientos, guías técnicas y contenido gráfico, haciendo el proceso rápido, útil, intuitivo, simple y visual, no generando resistencia y promocionando la participación de toda la línea jerárquica del Proyecto.

Los equipos pueden colaborar en la gestión coordinada de los Planes, se eliminan deficiencias y se reduce la huella medioambiental. Con SEIP todos los profesionales involucrados en la línea de producción obtienen el máximo rendimiento en el trabajo más importante de todos, cuidar de las personas. ■

NUEVOS HORIZONTES PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO –MÁS ALLÁ DEL CERO DAÑO

DR. ALEJANDRO MORALES FREIRE
CONSULTOR DE SALUD OCUPACIONAL



La Seguridad y Salud de las personas en sus lugares de trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo desde los enfoques “fatalistas” que planteaban que el daño asociado a los peligros y riesgos laborales eran “actos de Dios” o condiciones inherentes al desempeño del oficio o profesión, a planteamientos técnicos orientados a asegurar instalaciones, maquinarias y condiciones con peligros y riesgos controlados (las pirámides de Heinrich y Bird), seguidos de la introducción de estandarizaciones en la forma de administrar la prevención del riesgo (Sistemas de Gestión de Riesgos – OHSAS 18.001 /ISO 45.000), y en años recientes la incorporación de los factores humanos y organizacionales a las iniciativas de control del riesgo en el trabajo.

La Figura 1 ilustra la evolución de los enfoques en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a nivel mundial, en los últimos 60 años, analizados en detalle en un documento del Institut pour une culture de sécurité industrielle (ICSI)¹, al que he adjuntado la información sobre el grupo profesional

que ha tenido mayor preponderancia en el desarrollo de los paradigmas vigentes en cada etapa.

Esto es relevante porque los “lentes” (sesgos) que cada profesión aporta a la construcción de los paradigmas determinan en último término las propuestas (modelos, herramientas, intervenciones) que se perciben como factibles para abordar el problema de controlar el daño, así como la visión acerca de quiénes son los grupos de interés (personas, empresas, sociedad, medio ambiente) que tienen voz y voto en la definición de prioridades y en la construcción de las soluciones.

En este contexto, y ante la relevancia actual de los desafíos de sustentabilidad que enfrenta el planeta y por ende la sociedad y las empresas, en publicaciones anteriores² analizamos la relación entre los objetivos de desarrollo sustentable (ODS) de las Naciones Unidas y la SST, especialmente los ODS 3 – Salud y Bienestar, y ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, así como el rol de los indicadores ESG (Environment, Social, Governance),

FIGURA 1.
60 AÑOS DE EVOLUCIÓN DE LOS PARADIGMAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



FIGURA 2.
VISIÓN ZERO
– 7 REGLAS DE ORO,
LA ESTRATEGIA DE
LA AISS

VISION ZERO
Safety/Health/Wellbeing



LAS 7 REGLAS DE ORO DE VISION ZERO

1. Asumir liderazgo - demostrar el compromiso
2. Identificar los peligros - evaluar los riesgos
3. Definir metas - elaborar programas
4. Garantizar un sistema seguro y saludable - estar bien organizado
5. Velar por la seguridad y la salud en las máquinas, equipos y lugares de trabajo
6. Mejorar la cualificaciones - desarrollar las competencias
7. Invertir en las personas - motivar a través de la participación

desarrollados por Global Compact, que se han posicionado como un estándar en los reportes anuales de las empresas y son un referente que los inversionistas toman en consideración al momento de decidir sus inversiones, por lo que las empresas deberían tenerlos en su radar al definir sus estrategias de negocio y de creación de valor sostenible. Nuestro planteamiento es que tanto los ODS como los ESG representan oportunidades para el posicionamiento de la SST a nivel de los Directorios y de los Comités de Gerencia de las Empresas, desde el punto de vista del rol y aporte de la SST a la sustentabilidad del negocio.

En este sentido, en las últimas décadas la relación entre SST y sustentabilidad ha tenido como foco el control del riesgo y la meta declarada ha sido el CERO DAÑO. En esa línea, distintas organizaciones y empresas se han comprometido con avanzar para alcanzar la meta del cero daño, desarrollando diferentes estrategias y modelos de intervención.

La sección de prevención en el sector minero de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS – ISSA por sus siglas en inglés) lanzó el año 2009 la iniciativa Vision Zero, como una Estrategia para la prevención del daño a las personas en los ambientes de trabajo, sustentado en 3 pilares SEGURIDAD – SALUD – BIENESTAR, los que a través de la implementación de 7 Reglas de Oro entregan a las empresas una hoja de navegación para alcanzar el cero daño. La Figura 2 ilustra lo anterior.

A la fecha esta iniciativa de la AISS tiene carácter global y cuenta con la adhesión de más de 11.000 empresas en todos los continentes, gracias a la simplicidad y a la efectividad de la estrategia, sustentada en Guías Técnicas para su implementación en todas las actividades económicas, las que se encuentran disponibles en forma gratuita en su página web³.

Sin embargo, los avances en cada uno de los tres pilares de Vision Zero ha sido desigual. Aun cuando el impacto de

las enfermedades profesionales muestra una tendencia creciente en el mundo, el foco de las empresas y de las organizaciones técnicas sigue en el control de la accidentalidad. Un estudio publicado el año pasado por Jukka Takala⁴ muestra que el 80 - 20 del daño a la personas secundario a la exposición a riesgos en los puestos de trabajo está ligado a las enfermedades laborales. La Figura 3 muestra las cifras que corroboran que esta ha sido la tendencia desde el año 2014 al 2019.

Por otra parte, el pilar Bienestar muestra un rezago aún mayor en el nivel de preocupación de las empresas. En ese sentido, la AISS durante este año publicó una Guía Técnica para ayudar a las empresas a crear ambientes de trabajo saludables y promotores de bienestar⁵, como un primer paso para avanzar en esa línea. La Guía Técnica cuenta con una lista de verificación que permite a las empresas auto-diagnosticar el grado de avance del bienestar en su organización, y diseñar acciones para avanzar en su desarrollo, independientemente de su tamaño y nivel actual de madurez en el desarrollo del bienestar en los lugares de trabajo.

En línea con los párrafos anteriores, el año pasado como resultado de una serie de reuniones científicas, un grupo de expertos publicó un documento en el que plantea la necesidad de expandir el foco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para hacerse cargo de los nuevos desafíos que enfrentan las empresas y la sociedad⁶.

La Figura 4 ilustra el modelo propuesto por el grupo de expertos, para ampliar vertical y horizontalmente el ámbito de acción de la SST, desde la situación actual y hacia el modelo deseado.

El modelo describe los ámbitos de acción y hace referencia a modelos actualmente en práctica, diseñados por organismos internacionales, de los cuales el modelo de Empresa Saludable cuenta con experiencias de aplicación en Chile, a través del Programa Elige Vivir Sano (EVS) del Ministerio de Salud⁷.

FIGURA 3.
COMPARACIÓN DE
LAS ESTIMACIONES
GLOBALES DE LA
CARGA ASOCIADA
A ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES
PROFESIONALES

EVOLUCIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS GLOBALES



Fuente: OIT; OMS; Publicaciones científicas

FIGURA 4.
MODELO PARA LA
EXPANSIÓN DEL ÁMBITO
DE ACCIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

EXPANDIR HORIZONTAL Y VERTICALMENTE EL ÁMBITO DE ACCIÓN



PREGUNTAS Y OPORTUNIDADES

Ya hemos mencionado en párrafos anteriores que el grado de desarrollo (y de preocupación) de la salud y del bienestar en el trabajo se encuentran rezagados en la mayoría de las empresas en Chile, si bien hay ejemplos destacados de avances en empresas de distintos sectores económicos, especialmente en la minería.

En este contexto pareciera que nuestros esfuerzos deberían orientarse a acelerar la marcha para poner al día el desarrollo de iniciativas relacionadas con la salud y el bienestar en el trabajo, para que estas alcancen al menos el mismo nivel de desarrollo que tiene la seguridad. Un ejemplo de este tipo de iniciativas es la publicación este año del Nuevo Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial CEAL-SM / SUSESO, que amplía las dimensiones de análisis incorporando el acoso y la violencia en el trabajo entre otras modificaciones orientadas a una mejor gestión de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

No obstante, la pregunta que queremos plantear (y desarrollar la respuesta como una oportunidad) es más bien de futuro: ¿Qué haremos después de alcanzar el objetivo Cero Daño?

En primera instancia pareciera que una respuesta obvia

debería ser: “Mantener lo alcanzado”. Sin embargo, creo que la oportunidad está en planearse un objetivo más ambicioso. Mi propuesta es avanzar hacia el enfoque que la Psicología Positiva viene desarrollando desde hace algunos años.

Martin Seligman, psicólogo estadounidense considerado como el padre de la Psicología Positiva desarrolló un modelo para el desarrollo del Bienestar basado en cinco pilares, resumidos en el acrónimo PERMA (por sus elementos en inglés)⁸. Estos cinco elementos son medibles y cada uno de ellos contribuye al Bienestar. La figura 5 presenta estos elementos y su traducción al español.

La visión de futuro para la SST es que a través de la incorporación del enfoque PERMA la gestión de los riesgos en los puestos de trabajo evolucione hacia el desarrollo de puestos de trabajo que no solo tengan riesgos controlados, sino que sean espacios generadores de bienestar. Esta evolución requiere por supuesto de cambios organizacionales que van más allá de la SST sin embargo, los profesionales de SST podemos trabajar para tener un espacio, con voz y voto, en las instancias de análisis de dichos cambios organizacionales.

La oportunidad es avanzar hacia una gestión de la SST desde la emociones positivas (P); con espacios de partici-

FIGURA 5.
EL MODELO PERMA PARA
EL DESARROLLO DEL
BIENESTAR

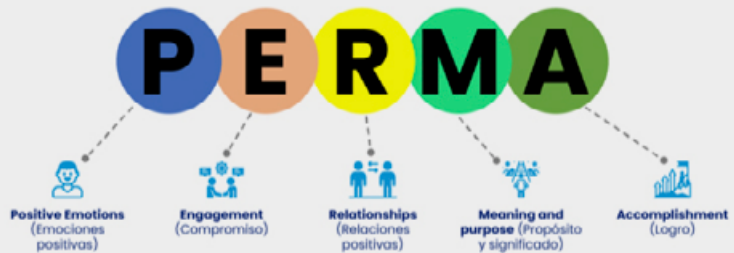
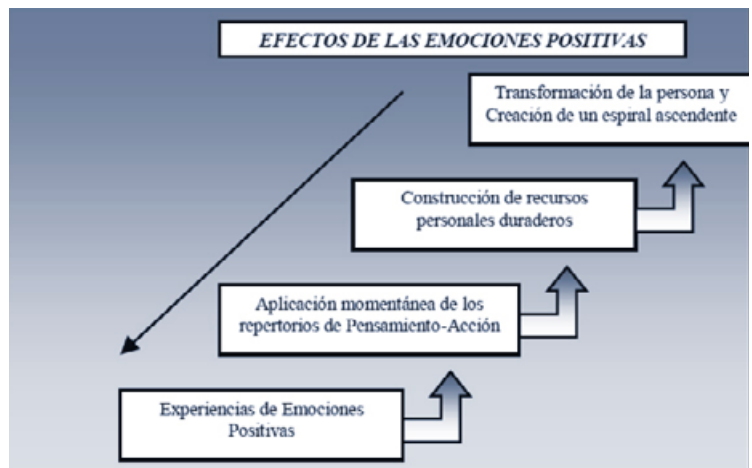


FIGURA 6.
EFECTOS DE LAS EMOCIONES
POSITIVAS – EL MODELO AMPLIAR
Y CONSTRUIR



pación que lleven a un mayor compromiso (E) de las personas con su tarea y con su seguridad, salud y bienestar; con equipos de trabajo basados en relaciones positivas (R) y con liderazgos adaptativos; en empresas cuyo negocio aporte sentido y propósito (M) a las personas; y con tareas y trabajos que permitan alcanzar metas y logros (A).

Los beneficios para la empresa, para las personas y para la gestión de los riesgos en los lugares de trabajo de la aplicación de este enfoque de la Psicología Positiva han sido investigados y desarrollados por otra autora destacada, la Dra. Bárbara Fredrickson⁹, quien a través del estudio de los efectos de las emociones positivas desarrolló su modelo “Ampliar y Construir (Broaden and Build)”. El modelo plantea que las emociones preparan física y psicológicamente al cuerpo para que actúe de determinada manera. Por todos es conocido el efecto de las emociones negativas y en particular del estrés y su repertorio de respuestas resumido en “arrancar – paralizarse- atacar”.

Los estudios de Fredrickson demuestran que las emociones positivas en cambio actúan en dos niveles: ayudan en la regulación de las emociones negativas, y además desencadenan reacciones en espiral hacia mayores niveles de bienestar psicológico y físico. La Figura 6 describe los elementos esenciales del modelo.

De acuerdo a este modelo, la incorporación de la Psico-

logía Positiva en los lugares de trabajo abriría el camino a recorrer una vez alcanzado el control del riesgo que permita alcanzar el Cero Daño.

A través del desarrollo de experiencias de emociones positivas en los lugares de trabajo mediante la aplicación de los elementos de PERMA, tanto la gestión de la SST en sus tres pilares Seguridad – Salud – Bienestar, como el desempeño laboral y la productividad de las personas podrían alcanzar nuevos niveles de “Ampliación y Construcción”, creando ambientes de trabajo Seguros – Saludables – Promotores de Bienestar y que permitan a las personas no solo estar libres de daño sino que alcanzar el máximo de su potencial. En otras palabras. Florecer.

ENLACES DE REFERENCIA

1. <https://www.foncsi.org/fr/publications/cahiers-securite-industrielle/factores-humanos-organizativos-seguridad-industrial-estado-arte/CSI-FHOS-espanol.pdf>
2. https://cnsdechile.cl/Revista/Revista_CNS_125.pdf
3. <https://visionzero.global/>
4. https://www.researchgate.net/publication/358385430_Comparative_Global_Estimates_on_the_Work-related_Burden_of_Accidents_and_Diseases
5. https://visionzero.global/sites/default/files/2023-08/3-VZ-Wellbeing_0.pdf
6. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/22/15381>
7. https://www.minsal.cl/promocion_participacion_evs/
8. <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
9. <https://peplab.web.unc.edu/>

Tiempo libre

Compartan, celebren, y disfruten con seguridad



1

PROTEJAN
A los niños,
especialmente
de la radiación
solar

2

RESPETEN
Normas y
advertencias que
indiquen riesgos
de accidentes.

3

REFUERZEN
La conducta
preventiva
en su familia,
permanentemente



El Consejo Nacional de Seguridad de Chile pone a su disposición todos los meses en formato digital y sin costo, afiches que promueven la Seguridad y el Autocuidado.

Si desea adquirirlos para su posterior impresión puede solicitarlos a:
jeannettevera@cnsdechile.cl

Tiempo libre

Compartan, celebren, y disfruten con seguridad



1

PROTEJAN
A los niños,
especialmente
de la radiación
solar

2

RESPETEN
Normas y
advertencias que
indiquen riesgos
de accidentes.

3

REFUERZEN
La conducta
preventiva
en su familia,
permanentemente



El Consejo Nacional de Seguridad de Chile pone a su disposición todos los meses en formato digital y sin costo, afiches que promueven la Seguridad y el Autocuidado.

Si desea adquirirlos para su posterior impresión puede solicitarlos a:
jeannettevera@cnsdechile.cl