

REVISTA

PREVENCIÓN

Gestión Sostenible en Seguridad y Salud Ocupacional



BIENESTAR ACTUAL

Factores Psicosociales, Avanza la prevención en países del cono sur



DESAFIO MERCADO

El despegue aerocomercial de Perú



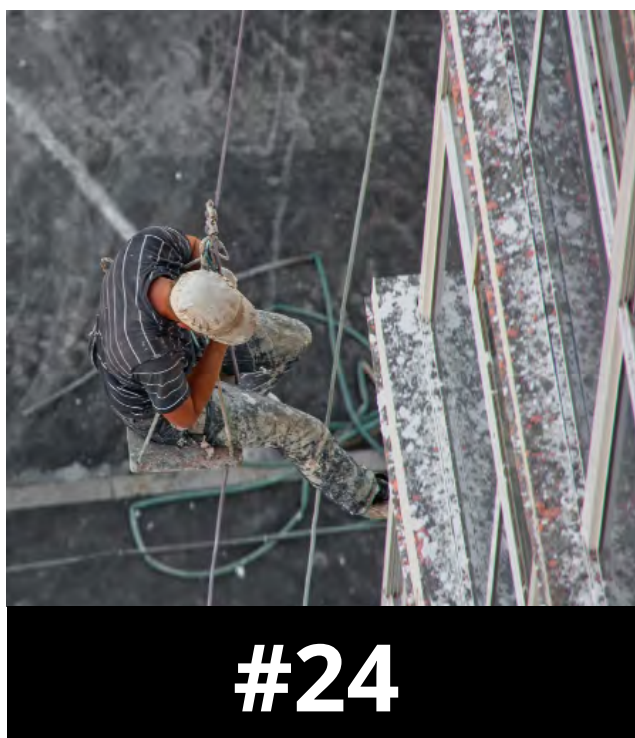
RSE

RRHH

QHSE

ÍNDICE

INDUSTRIA SEGURA



ÍNDICE	02
EDITORIAL	06
Contribuyendo a proteger el activo más valioso	
UNIÓN LATAM	08
Presidente peruano electo visita Chile	
Encuentro de inversiones ICARE Perú	11
AVANCE LEGAL	
Jorge Toyama, Abogado Miranda & Amado	12

QHSE

INICIATIVA DESTACADA	18
Safety App: Herramienta eficaz para la toma de decisiones en su empresa	
COLUMNA DE OPINIÓN	19
Hugo Pagliotti: El prevencionista contra la "opcionalidad"	
VOZ EXPERTA	20
Augusto Eguiguren Praeli, Viceministro del Trabajo	
INDUSTRIA SEGURA	24
EPP: Equipamiento que suma en la tarea preventiva	
BIENESTAR ACTUAL	28
Factores Psicosociales: Avanza la prevención en países del cono sur	
PRÁCTICAS SOSTENIBLES	34
Dr. Carlos Farías (COLAT): Erradicando el cigarrillo de las generaciones futuras	



JORGE TOYAMA ABOGADO MIRANDA & AMADO

AUGUSTO EGUIGUREN PRAELI VICEMINISTRO DEL TRABAJO



#20

RSE

CAPACITACIÓN GLOBAL 39
SAMTRAC, Una herramienta de formación y aprendizaje

COMPROMISO RSE 40
Accidentes fatales: Nunca son producto del destino

NUTRICIÓN Y SALUD 44
Dra. Sara Abu Sabbah: El desafío de comer bien en el trabajo

DESAFÍO MERCADO 48
El despegue aerocomercial del Perú

RRHH

RADAR CORPORATIVO 54
MCE: colaborando con niveles óptimos de seguridad, minimizando los accidentes laborales

PODIO INTERNACIONAL 56
LHH: Las consideraciones necesarias para enfrentar una posible desvinculación

LIDERAZGO EMPRESARIAL 58
Entrevista a Roque Benavides (CEO Buenaventura)

EQUIPO DESTACADO 62
Yokogawa: Co-innovando para un mejor futuro



#54

COMPROMISO RSE

COLOFÓN

REVISTA PREVENCIA

Gestión Sostenible en Seguridad y Salud Ocupacional

EDICIÓN #1, SEPTIEMBRE 2016

Directora: Carmen Espinoza Muñante

Edición General: Virginia Lira Videla


Textos y fotografía: Agencia Mind Mix


Diseño y Diagramación: Trinidad Swinburn Correa
(selección de fotografías de Freepik)


Corrector de Prueba: María Eugenia Müller

Dirección Comercial: Av. Apoquindo 5583 Of. 31,
Las Condes, Santiago de Chile

Escríbenos a: contacto@prevencia.net

 Responsabilidad Social Empresarial

 Recursos Humanos

 Quality, Health, Safety & Environment

MIEMBROS DEL CONSEJO EDITORIAL

CARLOS MOGOLLÓN IBARRA | Perú
Consultant Oil and Gas

CAROLINA RIQUELME | Chile
Gerente General, Lee Hecht Harrison/DBM

RODRIGO PRIALÉ ZEVALLOS | Perú
Gerente General, Gerens

JERRY ROSAS | Perú
Past President Comité Seguridad Minera
Sociedad Nacional de Minería Petroleo y Energía- SNMPE Director General
Team Consulting Perú

HUGO PAGLIOTTI | Argentina
Gerente de Calidad y Medio Ambiente Autopistas Urbanas

GUSTAVO ROSAL LÓPEZ | España
División de Prevención y Medio Ambiente
HFE Consultancy - Dept Ingeniería del Factor Humano (SINERCO) Filial SGS
Tecnos

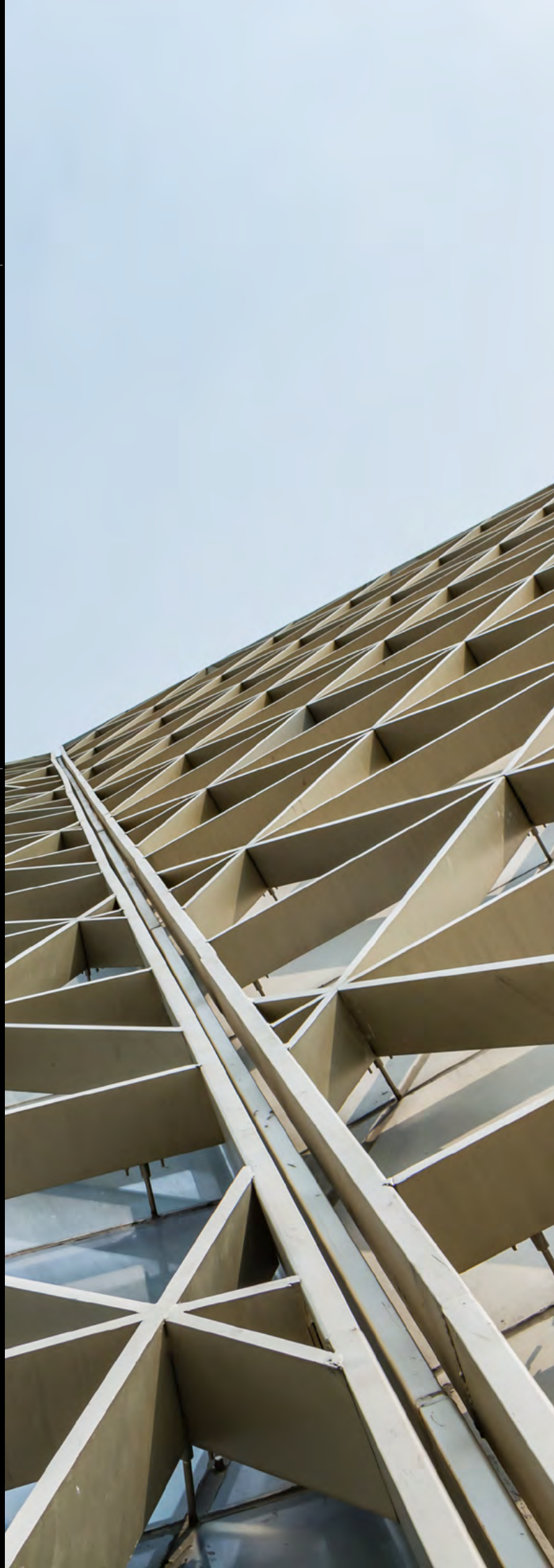
DUNCAN CARLISLE | Sudáfrica
Director Ejecutivo, NOSA

JUAN CARLOS PAÍS | Brasil
Gerente Corporativo de QHSE, Techint

FERNANDO GARCÍA-HUIDOBRO | Chile
Presidente del Directorio Cámara Chileno Peruana de Comercio

Dirección en Perú: Av. Santo Toribio N. 115 - Edificio Tempus, Lima 27
Dirección en Chile: Apoquindo 5583, of. 31 Las Condes, Santiago de Chile
Contacto: contacto@prevencia.net / www.prevencia.net

Las opiniones vertidas por los colaboradores y entrevistados no representan necesariamente la postura editorial de revista Prevencia. Esta publicación no debe considerarse como un documento de carácter legal. PREVENCIA no acepta ninguna responsabilidad surgida en cualquier forma de esta publicación. Se autoriza la reproducción de los textos siempre que se cite la fuente.



N° 82 Ranking Mundial
de Universidades de
Ingeniería y Tecnología
QS World University

**CONOCIMIENTO +
INVESTIGACIÓN +
EXPERIENCIA**
**CONTRIBUYE AL RETORNO DE LA
INVERSIÓN EN LA CULTURA DE LA
PREVENCIÓN**

MAESTRÍA INTERNACIONAL

PROJECT MANAGER ERGONOMÍA

GESTIÓN INTEGRADA, DE PREVENCIÓN, MEDIO AMBIENTE Y
CALIDAD *MENCIÓN: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA*

HIGIENE OCUPACIONAL

PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES

SALUD OCUPACIONAL

MEDICINA OCUPACIONAL

ENFERMERÍA OCUPACIONAL

Informes e Inscripciones

MCE CONSULTORES ASOCIADOS

Av. Santo Toribio N. 115 - Edificio Tempus,
Pisos 4 y 5. Lima 27

T.483-2134 – Directo: 712-8905

E.upcperu@mceconsultoresasociados.com

Programa Acreditado por:

EDITORIAL

Contribuyendo a proteger el activo más valioso

Las nuevas exigencias laborales presentan grandes desafíos a las corporaciones.

Además de los cambios en las tendencias globales que demandan más productividad, creatividad y proactividad de los colaboradores para alcanzar las metas fijadas; están las políticas de prevención que las empresas deben instaurar para garantizar la seguridad de sus trabajadores, que hoy se ha transformado en un derecho inalienable que es necesario asegurar.

La modernidad invita a que los avances tecnológicos vuelvan más eficientes y automáticos los procesos productivos, pero también permite introducir mejoras y cambios positivos en aquéllos aspectos blandos del quehacer organizacional.

Es así como conceptos modernos y nuevos como *salud ocupacional* o *riesgos psicosociales* vienen a incorporarse al lenguaje habitual de las compañías que poco a poco comienzan a entender la importancia de estos conceptos que impactan directamente al clima organizacional.

Es en este escenario de cambios que nuestra iniciativa editorial **“Prevencia, gestión sostenible en seguridad y salud ocupacional”**, llega para servir como herramienta activa de capacitación, intercambio de ideas y como plataforma de información sobre temas de **QHSE**. Nuestra empresa MCE Consultores Asociados, es una consultora internacional dedicada a la asesoría en temas de seguridad industrial que aborda desde aspectos psicológicos hasta procesos de certificación.

Quisimos entregar a nuestros clientes una publicación de calidad que colabore en su necesidad de información y educación; y les aporte un beneficio en temas de alta contingencia e interés en áreas de **Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA)**.

En mi país de origen, Perú estos temas han debido abordarse de manera urgente con la promulgación en el 2011 de la **Ley 29.783 de Seguridad y Salud en el trabajo** que considera estos aspectos como ineludibles en las agendas de los gerentes y directores.

Chile es un país que ha tenido algo más de experiencia en esta área y ha podido avanzar un poco más en estos aspectos, pues el accidente de los 33 mineros en la mina San José de Copiapó ocurrido en 2010, impuso gran apremio a las autoridades para ofrecer condiciones óptimas para la salud y seguridad de sus trabajadores.

Sabemos que cuando se habla de seguridad está en juego la credibilidad, la RSE y reputación de las empresas, por lo que crear conciencia es algo que debería ser sencillo. No obstante en LATAM, el avance ha sido lento respecto a países más desarrollados.

Los actuales intercambios comerciales y alianzas internacionales en bloque con potencias desarrolladas, obligan a cumplir con sus exigentes estándares; pues estas naciones están 100% empoderadas en su rol de garantes de la seguridad.

Prevencia, es nuestro modesto grano de arena, que en este mercado industrial esperamos sea de utilidad y de motivación para la acción a todos nuestros destinatarios, quienes son los encargados de tomar las decisiones que les permiten cuidar del bien más valioso que poseen las corporaciones: la vida de sus colaboradores. - RP.

CARMEN ESPINOZA MUÑANTE
Directora Revista PREVENCIA



El mandatario electo peruano visita oficialmente suelo Chileno

Fue su primera actividad en el extranjero tras ganar las elecciones en Perú.

Pedro Pablo Kuczynski, quedó encantado con el paisaje del sur de Chile, hasta donde se trasladó para participar en la XI Cumbre de la Alianza del Pacífico, en la región de Los Lagos (Puerto Varas y Frutillar).

El evento reunió a siete jefes de Estado y autoridades de los 49 países observadores. Esta Alianza se creó en 2011 y está conformada por cuatro países miembros: Chile, Colombia, México y Perú, además de dos países candidatos a miembros: Costa Rica y Panamá.

El objetivo de la Alianza es establecer una zona de micro comercio entre los países miembros, profundizando la integración entre estas economías y el vínculo comercial con los países asiáticos del Pacífico, sobre la base de los acuerdos comerciales bilaterales existentes entre los Estados miembros.

El presidente electo Pedro Pablo Kuczynski, fue invitado junto al presidente en ejercicio, Ollanta Humala.

La participación de PPK, dio algunas señales de cómo desarrollará sus vínculos diplomáticos con Chile. Afirmando que no cree que los temas limítrofes serán tema central en las relaciones exteriores de ambas naciones. Confirmó que el foco estará puesto en afianzar y consolidar los lazos comerciales con Chile, además de fortalecer la agenda energética, ya que el país del sur puede ser un buen mercado para la potente industria energética del Perú.

En el encuentro que tuvo después con la gobernanta de Chile, Michelle Bachelet, ambos mandatarios estuvieron de

acuerdo en hacer esfuerzos por reestablecer las reuniones del 2+2, suspendidas desde 2014 y que incluye reuniones entre los Ministros de Defensa y Relaciones Exteriores, de ambos países.

27 días más tarde de su paso por Chile, PPK asumió el mando de la vecina nación en una ceremonia a la que asistieron la mayoría de los presidentes de la región.

Cabe señalar, que en la Alianza del Pacífico se abordan los temas que están estrechamente relacionados con la Seguridad y Salud; tales como Comercio e Integración y las medidas sanitarias y fitosanitarias que le competen.

Cooperación: su objetivo es el desarrollo de proyectos comunes en diferentes áreas como educación; medio ambiente y cambio climático; innovación, ciencia y tecnología; entre otras.

Minería: permite e incentiva el intercambio de experiencias en materias tales como participación de comunidades, desarrollo indígena, seguridad en el trabajo, innovación, recursos hídricos y energía, además de generar un catastro de indicadores de producción y recursos disponibles de esta zona económica, a fin de desarrollar políticas públicas para el sector. - RP.



Presidente de México Enrique Peña Nieto, ex Presidente de Perú Ollanta Humala, Presidenta de Chile Michelle Bachelet, Presidente de Colombia Juan Manuel Santos, actual Presidente de Perú Pedro Pablo Kuczynski.

Fotos de Nicole Hernández, gentileza El Llanquihue.



Foto Diario El Llanquihue



Foto Diario El Llanquihue

Sabentis PRO

Sistema de Gestión Integral de la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional

Identificación de peligros y evaluación de riesgos
Planificación de acciones correctivas
Cumplimiento normativo y Auditorías
Mediciones de Condiciones Ambientales
Investigación de Incidentes y Accidentes
Gestión del Ausentismo
Vigilancia de la Salud
Planes de emergencia y autoprotección
Coordinación de actividades empresariales
Indicadores de Gestión

Presencia Internacional en:

España en más de 20 000 empresas

Chile: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

Colombia : Colmena Vida y Riesgos Laborales

Panamá: Caja del Seguro Social

Argentina: Superintendencia de Riesgos del Trabajo y La Segunda ART



GESTIÓN INTEGRAL DE PRL

Sabentis

PRO

Easytech
GLOBAL

Representación comercial en Perú:
MCE CONSULTORES ASOCIADOS
Av. Santo Toribio N. 115 - Edificio Tempus, Pisos 4 y 5. Lima 27
Oficina Perú (511) 483-2134 – Directo: 712-8905
sabentis@mceconsultoresasociados.com

Sabentis Internacional
Olga Cossettini 1660 - 4to Piso Of. 406 (1107)
Cdad. Aut. de Buenos Aires
Tel.: +54 (11) 5787-0346
info@sabentisinternacional.com
www.sabentispro.com

Perú

UNIÓN LATAM



De izquierda a derecha: Juan Benavides , Gonzalo Bofill, Martín Pérez, Gianfranco Castagnola, Enrique Castillo.

Foto gentileza Agencia Perceptiva.

Encuentro de inversiones ICARE fortalece las oportunidades con Perú

A principios de Julio se realizó con éxito el seminario sobre inversión en Perú, organizado por Icare.

En este foro se presentó un análisis de las oportunidades y desafíos que enfrenta Perú en el cambio de rumbo político que vive con la llegada de Pedro Pablo Kuczynski al poder.

Destacados expositores, pusieron en perspectiva las oportunidades de inversión y desarrollo empresarial para capitales chilenos y peruanos, sin dejar de lado las grandes oportunidades que existen de la mano de la integración e intercambio cultural, laboral y comercial.

El contenido de las ponencias buscaba presentar aspectos relevantes de la realidad sociopolítica peruana para entregar una visión de la estrategia que realizará Perú, hacia el año 2021, para fortalecer su institucionalidad, combatir las malas prácticas y construir una agenda social de mayor inclusión.

Participaron, Enrique Castillo, Periodista y Analista Político, Director y Conductor del programa Agenda Política en Canal N y columnista de los diarios Gestión y Perú21. Gianfranco Castagnola, Presidente Ejecutivo de Apoyo

Consultoría, Gonzalo Bofill, Presidente de Empresas Carozzi y Martín Pérez, Presidente de la CONFIEP y Director de Credicorp. El encuentro fue inaugurado por Juan Benavides, Presidente de Icare.

El foro se cimentó en 3 importantes aspectos:

- **El escenario político**
- **Oportunidades de crecimiento y desarrollo sostenible**
- **Los desafíos para el Perú**

Los numerosos asistentes al evento, expresaron satisfacción por esta instancia de intercambio de ideas, acercamiento, análisis para aportar y levantar oportunidades comerciales entre Chile y Perú. - RP.



JORGE TOYAMA
Abogado de Miranda & Amado

Jorge Toyama, del estudio Miranda & Amado:

Nace una cultura de prevención en Perú

Cada vez más las empresas están cumpliendo con sus obligaciones en SST a raíz de que se está generando una cultura de prevención.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29.783, fue promulgada en Perú en el año 2011 y modificada con relación a su norma predecesora: el Decreto Supremo N° 009-2005-TR – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los aspectos más significativos en los que experimentó modificaciones e innovaciones son los siguientes:

En primer lugar, entrega un nuevo marco legal para abordar la seguridad y salud en el trabajo, pues ahora el foco está puesto en el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Por otro lado, no solo involucra la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado, sino que incorpora como nuevo actor de relevancia a las Organizaciones Sindicales.

Es deseable que esta normativa se establezca como el piso mínimo legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que empleadores y trabajadores pueden establecer niveles de protección mayores a los previstos en la nueva Ley, como vemos en algunos sectores productivos con estándares de seguridad muy altos.

En segundo lugar, es destacable que no solo comprende y

aplica a todos los sectores económicos, sino que incluye a los sectores de servicios. Pero lo más importante es que incorpora además de la actividad privada, a los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, e incluso a trabajadores independientes.

Finalmente, otro aspecto novedoso de la Ley es que el Estado, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por finalidad prevenir los accidentes y los daños en la salud derivados de las actividades profesionales, reduciendo al mínimo los riesgos inherentes al medio ambiente laboral.

El destacado abogado limeño de la firma Miranda & Amado, Jorge Toyama Miyagusuku, se refiere al avance que ha experimentado la Ley 29.783 desde 2011 a la fecha. Toyama Miyagusuku, es un especialista en Derecho Laboral y ha sido miembro de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, además de asesor de importantes organismos internacionales como BID, USAID, CEPAL y OIT. En su rol como profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, siempre ha estado al tanto de los cambios que se producen en Perú en materia de seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo a su visión y experiencia, ¿cuál es el avance que ha tenido la aplicación de la Ley 29.783 en el mercado laboral peruano?

Antes de su promulgación, no teníamos ninguna Ley que regulara la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de manera global e integrada, sino que teníamos normas para algunos sectores, las cuales tenían un enfoque más sancionatorio que preventivo. Por ejemplo, el sector minería o el sector construcción, tenían sus propias normas sobre SST, por lo que la promulgación de la Ley 29.783 significó un gran paso en este aspecto. Sin embargo, al inicio hubo un rechazo notorio respecto de las disposiciones de la norma, lo cual generó que el Estado flexibilizará ciertos aspectos.

A la fecha, la gran mayoría de las empresas están cumpliendo con sus obligaciones en SST a raíz de que se está generando una cultura de prevención y no únicamente con el fin de evitar la imposición de sanciones pecuniarias. No obstante, en las microempresas o en empresas en sectores rurales todavía hay un alto índice de incumplimiento.

¿Cuáles son los principales cambios que produce a nivel de MYPES?

En principio, la Ley es aplicable para todas las empresas, ya que ésta no hace excepciones en su aplicación. Sin embargo,

hay diversas disposiciones que liberan a las MYPES de ciertas obligaciones, como por ejemplo el hecho de que solo las empresas con veinte o más trabajadores estén obligadas a contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las instituciones básicas de SST sí son aplicables a las MYPES, tales como la obligación de practicar exámenes médicos o entregar equipos de protección personal (EPP), entre otras.

No obstante ello, como suele suceder en nuestra región, las micro empresas suelen ser informales, lo que conlleva a que el cumplimiento de las disposiciones en materia de SST sea realmente bajo en este sector.

Dado que la Ley se fundamenta en 3 aspectos principales como la fiscalización, la prevención y la responsabilidad de los trabajadores y las empresas, ¿cuál de ellos cree que marcha por mejor camino, o todos en general?

El aspecto preventivo es el que marcha por mejor camino. Poco a poco las empresas están pasando de un cumplimiento que tenía como único fin evitar sanciones, a la convicción de que las normas deben cumplirse tanto en beneficio de los trabajadores, como de la productividad de la empresa. Es decir, se está formando una "cultura previsional", que está generando que las empresas consideren necesario y adecuado el cumplimiento de las normas en materia de SST. Sin embargo, es innegable que aún hay muchas empresas,



que hasta antes de la Ley, no tenían un sistema de SST (por ejemplo, del sector servicios y comercio) que aún tienen una postura preventiva-sancionatoria, y por ende, cumplen con las disposiciones de la Ley con el único fin de evitar la imposición de sanciones.

¿Cómo se ha estructurado el pilar de la capacitación para que las empresas difundan los principales aspectos entre los trabajadores?

De acuerdo a la norma, todas las empresas tienen el deber de implementar cuatro capacitaciones al año, las cuales deben llevarse a cabo de acuerdo a las funciones específicas de cada trabajador:

Las capacitaciones que solían llevarse a cabo, eran capacitaciones macro genéricas, las cuales no tomaban en cuenta el cargo específico de cada uno.

Ahora ello está cambiando y las empresas están brindando capacitaciones más ad hoc, de acuerdo a los sectores y funciones del personal al que van dirigidas. Por ejemplo, en una entidad financiera el personal administrativo no requiere la misma capacitación que el personal de ventanilla y ninguno de estos la misma que un agente comercial, y ello ha adquirido especial relevancia.

En términos simples, ¿cómo opera el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONSSAT)?

El CONSSAT es la instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tiene una conformación tripartita (representa al Estado, trabajador y empleador) y se encuentra adscrito al sector trabajo y promoción del empleo. Aunque su rol es primordial para el desarrollo de la cultura previsional que se pretende, aún está en una etapa progresiva de implementación.

Asimismo, se están implementando Consejos Regionales en el interior del país, así como una Política Nacional de SST que tiene como principales ejes de acción el marco normativo, la información, el cumplimiento, el fortalecimiento de capacidades, la protección social y el diálogo social.

¿Cómo se ha integrado el marco normativo?

En tanto la norma es relativamente nueva y tiene estándares altos en tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las

inspecciones están siendo bastante exigentes para las empresas. Esta exigencia es aún mayor cuando las inspecciones han sido iniciadas a raíz de denuncias interpuestas por trabajadores o sindicatos.

Si bien el sistema se flexibilizó un poco, esto se dio en el ámbito penal, es decir, respecto de la responsabilidad penal de los representantes de la empresa en caso de incumplimiento de las normas de SST. Sin embargo, no respecto de las sanciones (multas) que podría imponer la Administración.

Teniendo en cuenta que el ámbito penal y la pena en sí misma constituyen el último ratio de la política social del Estado, consideramos que no debió de ser flexibilizado, sino que dicha flexibilización debió conseguirse a través de otros medios, como por ejemplo, las sanciones pecuniarias.

¿Cuál es el objetivo de las auditorías obligatorias?

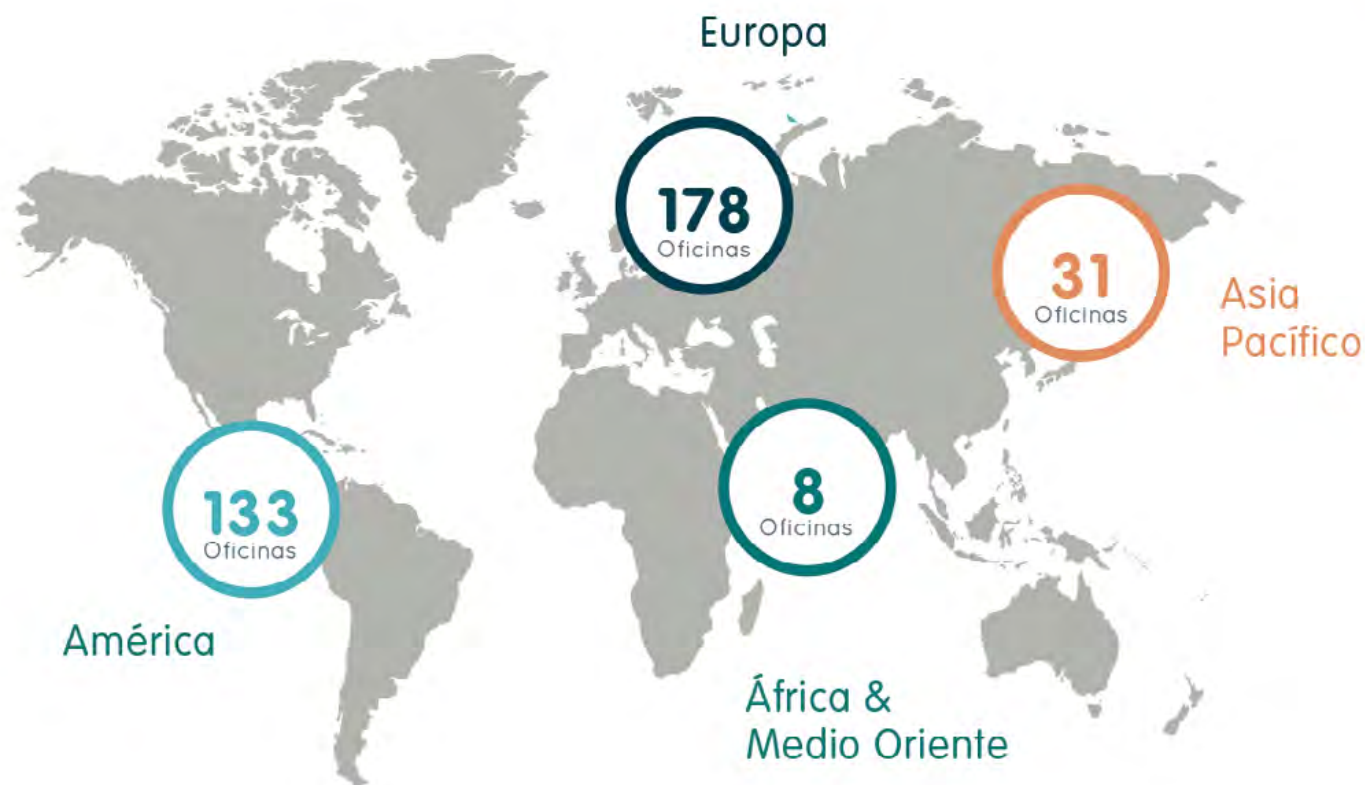
Las auditorías deben realizarse de manera periódica e independiente, es decir, que deben ser llevadas a cabo por auditores externos. La finalidad es comprobar que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido efectivamente aplicado, y es el adecuado para prevenir los riesgos laborales a fin de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

Respecto a la responsabilidad ante la Ley frente a accidentes laborales y enfermedades ocupacionales de los trabajadores; las empresas podrían afrontar tres tipos de responsabilidad: penal, civil y administrativa.

En el ámbito penal, la responsabilidad en el Perú es individual, por lo tanto, serían los representantes de la empresa cuya acción u omisión ocasionó el accidente, quienes responderían personalmente ante un incumplimiento doloso o una conducta negligente.

En el ámbito administrativo, la sanción se materializa con la imposición de multas que podrían ascender hasta más de cien mil dólares americanos.

Finalmente, en el ámbito civil, la empresa podría verse involucrada en demandas civiles por indemnización por daños y perjuicios. - RP.



Líderes en transición de carrera y desarrollo de talento en Latinoamérica y el mundo.

TRANSICIÓN
DE CARRERA

DESARROLLO
DE LIDERAZGO

ENGAGEMENT
Y RETENCIÓN

GESTIÓN
DEL CAMBIO

Chile Ecuador Argentina México Puerto Rico
Perú Colombia Venezuela Panamá Brasil

QHSE

Encontrarás noticias e interesantes notas sobre temas relevantes en seguridad industrial, mejores prácticas de calidad, salud ocupacional y medio ambiente; siempre en la voz de destacados expertos internacionales.

18 INICIATIVA DESTACADA
Safety App: Herramienta eficaz para la toma de decisiones en su empresa

19 COLUMNA DE OPINIÓN
Hugo Pagliotti: El prevencionista contra la “opcionalidad”

20 VOZ EXPERTA
Augusto Eguiguren Praeli, Viceministro del Trabajo

24 INDUSTRIA SEGURA
EPP: Equipamiento que suma en la tarea preventiva

28 BIENESTAR ACTUAL
Factores Psicosociales: Avanza la prevención en países del cono sur

34 PRÁCTICAS SOSTENIBLES
Dr. Carlos Farías (COLAT): Erradicando el cigarrillo de las generaciones futuras



IADC
MEMBER

OIL & GAS

**MCE Consultores
Asociados**

Consulting

Dentro de la perforación de pozos la compañía presta los servicios de:

- Well management - perforación tipo SLIM HOLE y convencionales
- Well planning - pozos horizontales y convencionales
- Fluidos de perforación y completamiento
- Servicios direccionales
- Toma de muestras y registros geológicos - Mud Logging
- Control de sólidos y dewatering
- Análisis litológico de muestras de zanjas, núcleos de formación y control de cortes - Cavings - en sitio

Training

Para certificar conocimientos y lograr el mayor rendimiento y reconocimiento en cualquier empresa del mundo.

- Company Man Drilling & Workover
- Well Control / Control de pozos: Perforación y Workover
- Stuck Pipe Prevention – Prevención de Pega de Tubería
- Rig Pass (pase al equipo) - Certificado por la IADC
- Prácticas seguras de trabajo en ambientes con H₂S
- Certificación ocupacional para personal de taladro
- Hidráulica de la perforación

Informes

Perú: Av. Santo Toribio N. 115 - Edificio Tempus, Lima 27
T: + 51 1 483-2134 – Directo: + 51 1 712-8905
Chile: Apoquindo 5583 Of 31,
Las Condes RM
T: +56 22 2 6314283
E: mcechile@mceconsultoresasociados.com



IADC
RIGPASS

Safety App

Una herramienta eficaz para la toma de decisiones en su empresa

SafetyApp Ltda. es una empresa chilena formada por 3 socios: Daniela Muñoz S., Ingeniero Civil Industrial; Francisco Herrera R., Publicista y Felipe de Torres I., ingeniero Ambiental de profesión y experto en Prevención de Riesgos, bajo la certificación SERNAGEOMIN B. Nuestro equipo de trabajo lo conforman también Rodrigo Sepulveda F. - ingeniero Comercial, quién está encargado de potenciar el crecimiento del negocio y Alejandro Canales G. - Informático, a cargo del desarrollo y soporte técnico.

SafetyApp, es un innovador sistema de gestión de riesgos, soportado en las plataformas móviles Android & Apple que tiene la finalidad de prevenir accidentes laborales y minimizar pérdidas monetarias ocasionadas por paralizaciones de obras o pago de indemnizaciones.

Cuando desarrollamos SafetyApp pensamos en crear un producto que permitiera mantener comunicada a las organizaciones en función de la detección de hallazgos de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad; pensando en informar en tiempo real y en línea eliminando los reportes en papel. Quisimos crear un producto estable que permitiera obtener datos para análisis en pro de la toma de decisiones futuras para llevar los estándares en seguridad a un nivel distinto al que hoy se conoce.

Bajo este concepto creamos esta potente herramienta que hoy nos permite tener representación de ventas en Ecuador,

Uruguay, Angola, EEUU y Perú. Además de tener venta directa para otros países de la región. En Chile, tenemos alianza estratégica con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con un 51% de participación de mercado en el rubro de las Mutuales de Seguridad. Y estamos trabajando fuertemente con el Centro de Cultura de Seguridad de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.



FELIPE DE TORRES
SOCIO FUNDADOR DE SAFETY APP

SafetyApp, cumple y se enlaza con los requerimientos exigidos en por las Normas de Certificación Internacionales ISO 9.001, ISO 14.001 y Ohsas 18.001. Con esto, nuestros clientes cuentan con la tranquilidad de trabajar bajo nuestra metodología de reportabilidad teniendo plena certeza y confianza de cumplir con el proceso completo de detección, trazabilidad, cierre, verificación y control exigido por las empresas certificadoras. - RP.

Hugo Pagliotti

El prevencionista contra la “opcionalidad”

Imaginemos a un Ingeniero que elija el tipo de concreto a utilizar en un edificio, por su costo o rapidez de ejecución y no por la norma técnica correspondiente. O a un fabricante de medicamentos que use menor cantidad de un componente respecto de la fórmula definida por quienes la desarrollaron.

O a un piloto aéreo que reduzca la velocidad para decolar o para aterrizar, respecto a la indicada por las normas de su aeronave.

Esto ocurre, pero con muy baja frecuencia. Colapsos de edificios, muertes por medicamentos ilegales, caídas de aeronaves, no son hechos frecuentes.

Por eso resulta contradictorio que en trabajos de construcción o en la operación de plantas industriales sí es frecuente observar cómo las normas de trabajo seguro, son una opción y no una obligación.

Luego de trabajar como prevencionista por más de 30 años, me emociona conocer a algún líder, gerente o director de empresa que establece, exige y controla el cumplimiento de normas de seguridad, me emociono por su valentía y su integridad profesional. Se requiere valentía para enfrentar a colegas y superiores que usan como variable las normas de seguridad, para concluir antes, trabajar más rápido, o ahorrar dinero. Integridad, porque asumen que trabajar bien y lograr los objetivos, implica hacerlo con seguridad.

Los prevencionistas deben luchar a diario contra la “opcionalidad”. Un prevencionista, requiere de conocimientos técnicos, pero también características vocacionales, que incluyen la formación humanitaria y la obsesión. Humanitaria, porque protegemos la vida de otras personas. Obsesivas, porque debe ser detallista y observar las pequeñeces, que pueden provocar cambios y causar un accidente, si no son controladas.

En mi rol docente sugiero a los futuros prevencionistas que si no poseen pasión, sentido de urgencia y perseverancia, desistan de la profesión.

La subestimación de las normas por líderes “incompletos” y prevencionistas “cómodos”, hace que los trabajadores también se contagien de estas malas prácticas, que van en contra de ellos mismos.

¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE CAMBIO?

1. Líderes comprometidos e íntegros, que tomen decisiones adecuadas frente a la ignorancia e incompetencia de quienes desestiman la prevención.
2. Prevencionistas, profesionales, compromiso y capacidad de influencia, que ayuden a planificar y controlar y que motiven a todos los líderes, sin excepción, a practicar una cultura preventiva.
3. Una metodología sistemática que permita prever los riesgos y controlarlos.

Sin embargo, sin personas comprometidas ni con voluntad de mejorar, seguiremos observando planes de capacitación y carteles con mensajes a favor de la prevención que no tienen sentido. - RP.



HUGO PAGLIOTTI
Gerente de Calidad y Medio Ambiente
de Autopistas Urbanas S.A.



Augusto Eguiguren Praeli, Vice Ministro del trabajo

No podemos concebir empresas productivas y competitivas con trabajadores expuestos a condiciones que ponen en riesgo su vida”

A mediados de agosto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) designó al abogado Augusto Enrique Eguiguren Praeli como nuevo viceministro de Trabajo, reemplazando en el cargo a Jaime Luis Obreros Charún, quien cumplía esta función de manera interina.

La relación de Eguiguren con el MTPE no es nueva, ya que ocupó la plaza de Secretario General de dicho ministerio entre enero y octubre del 2008, y dio el salto al Viceministerio de Trabajo entre octubre del 2008 y abril del 2009. Aunque su agenda estaba copadísima, el Viceministro, se tomó el tiempo para hablar con nosotros y para compartir cuáles serán las principales tareas que abordará el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, en materia laboral.

1.- Se ha señalado en importantes foros internacionales que una de las tareas más importantes pendientes para Perú es lograr la formalización del mercado laboral, ¿cuál es la estrategia que seguirán para alcanzar este desafío?

La estrategia legislativa que ha operado en nuestro país desde hace aproximadamente una década, ha originado una legislación laboral específica para las microempresas, con derechos laborales y de seguridad social diferenciados, pero

no ha logrado reducir la informalidad laboral en el sector de la microempresa. Es por ello que en el gobierno actual, la acción para reducir la informalidad laboral contempla como eje algunas importantes medidas.

Creemos necesario que las medidas sean articuladas e inclusivas. En el sector público y privado se han desarrollado un conjunto de medidas y acciones fragmentadas, y en muchos casos distantes de los microempresarios, por lo que buscaremos articularlas en un programa de formalización, con intervenciones temporales en los conglomerados de microempresas, buscando mejorar la competitividad, la productividad, y establecer acuerdos de formalización tributaria y laboral. En un contexto de diálogo social con empresarios y trabajadores.

Reduciremos el impuesto general a las ventas y vincularemos la tributación con la formalización laboral. La formalidad tributaria es más alta que la laboral, una vinculación de sistemas

originará que las empresas experimenten desincentivos para no registrar a los trabajadores.

Fortalecer el sistema de inspección y fiscalización. En la economía estructurada, la inspección del trabajo debe establecer un sistema lo suficientemente preventivo que origine un cumplimiento generalizado de las compañías. Sin embargo, en las empresas de subsistencia, la inspección del trabajo debe cumplir un rol articulador con el programa de formalización laboral, como ya hemos señalado. En este ámbito, la inspección del trabajo con su típica intervención sancionadora resulta ineficaz, debiendo orientarla hacia un rol orientador y promotor de la formalización.

2.- ¿Existe dentro de la agenda de Gobierno para la cartera del trabajo, la inclusión de temas relacionados con la salud ocupacional?

Sí, considera por un lado, que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho de los trabajadores y un factor de impulso a la competitividad empresarial; y, por otro lado, que es imprescindible un diálogo social amplio y constructivo en esta materia. La salud ocupacional es un tema muy importante para este gobierno y contamos con un instrumento de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que no debe quedar en el papel, debemos hacerlo realidad a través de un trabajo conjunto, a través de indicadores y metas concretas para construir una cultura de la prevención de los riesgos laborales.

Una de las primeras acciones que vamos a impulsar es, justamente, la aprobación de un Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que haga realidad la Política Nacional y nos permita definir metas en forma tripartita, así como orientar y medir los avances concretos.

3.- ¿Cree Ud. que existe mayor conciencia por parte de los empresarios en la importancia que tiene cuidar su recurso humano, como un activo principal o es materia pendiente?

Creo que la conciencia de la importancia que tiene el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores se ha incrementado entre muchos empresarios y, muy particularmente, en las grandes empresas en nuestro país. Sin embargo, es necesario reforzar esta conciencia en todos los segmentos empresariales a través de estrategias de sensibilización.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud, son instancias estratégicas puesto que congregan a representantes de empleadores que pueden convertirse en agentes multiplicadores,

a nivel nacional, de la idea de que la prevención y el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores son imprescindibles para garantizar la sostenibilidad empresarial.

Trabajaremos decididamente para fortalecer estos espacios de diálogo regional, a fin de promover la prevención aplicada a cada realidad concreta, y en función a las prioridades regionales.

4.- Respecto a la capacitación en aspectos de seguridad industrial, ¿cómo se ha abordado esta importante tarea para ayudar a los trabajadores a ser conscientes de prevenir y autocuidarse?

La capacitación es un tema de primera importancia para nosotros. Se trata de brindar a los trabajadores capacitaciones prácticas, basadas en su propia experiencia en el desempeño de sus tareas. Asimismo, analizaremos en qué medida podemos implicar a las propias empresas en este objetivo. En el Ministerio de Trabajo se destacan las buenas prácticas empresariales y es posible visibilizar a empresas que, como resultado de la aplicación de estrategias innovadoras de capacitación en seguridad y salud, han logrado reducir la siniestralidad.

Por otro lado, el Ministerio enfatizará la capacitación de empresarios y trabajadores de la micro y pequeña empresa. La tarea es ardua porque un gran segmento de estas empresas se ha desarrollado al margen de la idea de prevención y ahora es necesario brindarles herramientas prácticas para que implementen sus sistemas de gestión en seguridad y salud.

5.- En cuanto al avance legislativo para apoyar la fiscalización y fortalecimiento de políticas públicas claras en salud ocupacional, ¿qué modificaciones se espera aplicar en la ley 29.783 de seguridad y salud en el trabajo?

Estamos evaluando si son necesarias modificaciones a la Ley N° 29.783. Sin perjuicio de ello, no debemos perder de vista que algunas normas sectoriales requieren de actualización –como ocurre con las normas de seguridad y salud en el sector de la construcción o la que regula el uso de plaguicidas; y, que otras disposiciones complementarias que la propia ley ordena expedir hasta la fecha no se han aprobado –como es el caso de la



norma que debe reglamentar los servicios de seguridad y salud.

La ley fue expedida en el año 2011 y su reglamento el año siguiente, y a pesar del tiempo transcurrido aún no ha culminado la actualización de normas sectoriales y expedición de normas complementarias.

Queremos que la normativa proteja efectivamente la vida y salud de los trabajadores, pues son el recurso más valioso que tenemos como país. No podemos concebir empresas productivas y competitivas con trabajadores expuestos a condiciones que ponen en riesgo su vida. En esa línea, la legislación debe ser accesible y posible de cumplir por los empleadores.

6.- Sabemos que en el camino del desarrollo país, muchas naciones de LATAM, están acercándose a las políticas establecidas por la OCDE, ¿Perú con el nuevo gobierno de PPK, tiene considerado seguir esa dirección, de forma tal que le permitan perfeccionar sus políticas laborales?

Las políticas laborales establecidas por la OCDE tienen como marco de referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización Internacional del Trabajo – OIT aprobó en 1998. En esa línea, el Perú ha iniciado, en los últimos 15 años, un proceso de integración internacional, no sólo en lo económico, sino también en lo político y jurídico. Así, se vienen realizando un conjunto de cambios normativos e institucionales para garantizar esos derechos fundamentales. En efecto, legislativamente se resolvieron las principales observaciones de la OIT en contra de la normatividad en materia de libertad sindical, se ha creado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para especializar la función inspectiva, se está trabajando seriamente y de manera multisectorial para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

El gobierno considera imperativo cumplir con los compromisos asumidos internacionalmente, para garantizar la dignidad y derechos de los trabajadores, los que a su vez son funcionales a la productividad de las empresas y por ende al desarrollo económico del país. Trabajadores con formación profesional son la base para la productividad y competitividad.

7.- ¿Cuáles son los objetivos a corto y mediano plazo que se ha propuesto el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski para proteger a los trabajadores y aumentar la eficiencia de la fuerza laboral peruana?

Existen un conjunto de medidas que se enfocan en mejorar la empleabilidad de los trabajadores, garantizar los derechos laborales fundamentales y reformar la administración del trabajo.

Entre los principales compromisos del Sector en el corto plazo tenemos los siguientes:

La informalidad laboral. Ésta es particularmente alta en el Perú, en comparación con otros países de la región. Al respecto, existen medidas legislativas laborales, específicamente para la microempresa, que no han tenido el efecto esperado; y que anotan que la variable laboral no es la principal generadora de tal fenómeno, por lo que el esfuerzo por la formalización supondrá una articulación multisectorial, de la cual ciertamente el sector trabajo formará parte.

En esa línea, queremos articular los servicios de desarrollo empresarial y la actividad estatal, en un programa que intervenga en los grandes conglomerados de la informalidad, mediante una estrategia de diálogo social y acompañamiento en los procesos de formalización.

La igualdad de género en materia salarial. Nuestra Constitución y el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú nos obligan a garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y desde el sector trabajo estamos comprometidos en avanzar hacia ello.

Facilitar la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo (dependiente o autoempleado). Para lograr ello, estamos enfocados en planes de formación técnica/profesional, pasantías en cadenas productivas e información actualizada del mercado laboral.

Modernización de la legislación laboral cumpliendo con los estándares de la OIT, para este esfuerzo nuestro compromiso está puesto en el diálogo social y la concertación con los actores laborales.

8.- Sabemos que la protección a la inversión y afianzar lazos comerciales con naciones vecinas es un tema importante para el nuevo Presidente, ¿qué mercados industriales podrían verse fortalecidos aumentando la empleabilidad en el país?

Este gobierno se propone continuar con la política de integración del Perú a los mercados internacionales; particularmente con los países vecinos. Los proyectos energéticos, como son el gasoducto del sur, pueden construir un mercado internacional energético; la construcción de carreteras internacionales (como es la Interoceánica que vincula a Perú con Brasil o la carretera Tacna – La Paz), dinamizará el intercambio de bienes y servicios, y puede fomentar el turismo recíproco. En este sentido, el proceso de modernización de puertos y aeropuertos, y la ubicación del Perú en el centro de América del Sur, viene incrementando el flujo de mercancías.

Estos adelantos originan la demanda de nuevos puestos de trabajo y el cambio de competencias de los ya existentes. Desde el sector se han abierto espacios de diálogo en algunas de estas actividades, así como se han alineado algunos programas de empleo para satisfacer esta demanda.

Un aspecto importante es la regulación de la migración laboral. Facilitar la migración de trabajadores, particularmente los altamente calificados, vinculándola con el mercado de trabajo es el objeto de la política laboral para incrementar la empleabilidad en el país y lograr una integración del mercado de trabajo regional. Esto debe ir acompañado de reformas migratorias, de protección social y articulación de las inspecciones del trabajo, coordinadas en los niveles subregionales y regionales.

9.- En cuanto a la educación, ¿hay posibilidades de crear programas de capacitación que ayuden a especializar a la fuerza laboral y mejorar sus oportunidades de empleabilidad?

Un eje central de la política laboral en relación con la educación está vinculado con producir información sobre las competencias que demandan las empresas en el mercado de trabajo y vincularla con el sistema educativo.

Es por ello que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación crearon el Programa "Ponte en Carrera". En una primera etapa se estableció la obligación de las empresas de informar en su planilla digital el origen y nivel

educativo de sus trabajadores, así como el monto de las remuneraciones; lo que permite tener información de las profesiones o formaciones técnicas más demandadas, el salario con el que el mercado de trabajo remunera por tales actividades, y de qué universidades o instituciones provienen los trabajadores.

En una segunda etapa, debido a la informalidad laboral, se busca integrar en dicha información a los trabajadores autónomos, así como establecer inferencias más finas respecto del mercado de trabajo y el mercado educativo.

El programa viene teniendo un rápido posicionamiento; desde el 21 de julio de 2015 a la fecha se han registrado 363 mil visitas al portal de Ponte en Carrera.

10.- Sobre las sanciones a empresas que infringen la ley de seguridad, ¿se espera endurecer sanciones o aumentar la fiscalización, hay alguna idea sobre este aspecto?

Nuestra preocupación es el cumplimiento efectivo de las normas que garanticen la seguridad y salud del trabajador; porque de esa manera velamos por la vida e integridad de las personas, y a la vez garantizamos una PEA sana y comprometida con sus empresas y con el desarrollo de nuestro país. En ese sentido, privilegiaremos el rol orientador de manera previa a la imposición de sanciones, porque queremos que las empresas cumplan, antes que sancionarlas. - RP.

Su trayectoria

Augusto Eguiguren, tiene más de 23 años de experiencia y conocimientos en las áreas de Adquisiciones, Operaciones, Planificación, Recursos Humanos y Administración, en el sector privado y público.

Es egresado de la carrera de Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y es miembro del Colegio de Abogados de Lima (CAL).

También cursó estudios en la Universidad del Pacífico y ESAN, donde se especializó en Recursos Humanos y en Gestión del Talento Humano, respectivamente.

La carrera profesional del actual Viceministro de Trabajo comenzó en 1999 cuando desempeñó el cargo de asesor y luego como



Jefe del Gabinete de Asesores del Ministerio de la Presidencia en 1999.

Posteriormente ejerció el cargo de Secretario General del Ministerio de Educación entre los años 2000 y 2001. Entre los años 2001 y 2008 pasó al sector privado para ocupar el puesto de Director de Administración de la PUCP.

Salió del MTPE para retomar su carrera en el sector privado pero ya como Gerente de Gestión Humana en Minera Aurífera Retamas (Marsa), el cual fue su último puesto antes de retornar al MTPE en la gestión del ministro Alfonso Grados.

**Información publicada en Diario Gestión, el 15 AGO 2016*

Elementos de Protección Personal

Equipamiento que suma en la tarea preventiva

Hoy su uso es obligatorio, aunque la decisión de emplearlos en cada faena queda finalmente a criterio del trabajador. Es deseable que sean cómodos y bien diseñados en términos ergonómicos, pero la protección que aportan se vuelve una ilusión si no se disminuye la exposición al riesgo.

En materia de seguridad y prevención de accidentes, los Elementos de Protección Personal (EPP) cumplen un rol destacado. Son todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones. Su definición y uso está respaldado en Chile por el Art. 1° del Decreto Supremo N°173, dictado en 1982 por el Ministerio de Salud; razón por la que el empleo de estas herramientas de seguridad ha sido internalizado en las faenas industriales desde hace más de 30 años.

Durante éste tiempo, la tendencia y la relación con estos implementos ha experimentado diferentes etapas que van de menos a más. Actualmente, la industria respeta las normas vigentes y vela por el cumplimiento del uso de EPP, tal como lo exige la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo N°68, pero además parece estar dispuesta a invertir lo necesario en productos de calidad, pues es cada vez más aceptada la idea de que son un factor de incidencia positiva en los índices de productividad y retorno de la inversión.

Pero hay una idea errada que se debe descartar en opinión de los expertos y ésta es pensar que los EPP garantizan la no ocurrencia de accidentes. Lo que hacen realmente es disminuir el nivel de daño que puede afectar a una persona que se accidenta, pero en ningún caso evita incidentes.

Cuando nos referimos a los EPP, la experiencia de más de

40 años de 3M en la fabricación de soluciones actuales, ha demostrado en los 5 continentes su compromiso con la calidad e innovación.

EL UNIVERSO 3M

Conocimos al subgerente técnico de 3M, Felipe Chinchón, quién maneja hace 7 años el intercambio de experiencias en cuanto al rendimiento técnico de todos los productos que comercializan en Chile y el mundo.

Chinchón, repasa su experiencia y señala que los requerimientos de la mayoría de la industria están centrados en la protección respiratoria, vista, oídos, cabeza, calzados y guantes, sin embargo este último tiempo ha tomado mucha importancia la protección contra caídas y de cuerpo en general.

“En mi experiencia he observado que en Chile al menos hemos transitado 3 etapas. Durante la primera, las empresas se vieron obligadas por la exigencia de la Ley a proporcionar los EPP para todos sus trabajadores. En la segunda, la empresa asocia la protección de sus colaboradores con un bienestar real y mejoras de las condiciones de trabajo. En la actualidad, hay generaciones más jóvenes que ya toman conciencia de que la seguridad y las empresas comienzan a percibir beneficios reales asociados a mejoras productivas” – comenta Felipe.

Algunas de las más exitosas soluciones comercializadas por 3M han producido menor empleo de tiempo y menos errores reportados. Es el caso del Peltor Litecom, un protector auditivo para ambientes ruidosos, donde los trabajadores están expuestos a altos niveles de ruido, con recursos de comunicación incorporado; el que presenta un excelente desempeño en la industria forestal, minera y de manufactura.

“3M tiene un sistema de feedback con nuestros clientes, conocido como VOC (Voice of the Customer) donde les pedimos que prueben nuestros productos y nos entreguen sus impresiones, como se haría en un programa piloto. El producto fue descrito con entusiasmo, pues proporcionó mejoras notables en la calidad de la comunicación, desde un punto distante a otro. Además como posee un sistema de cancelación de ruido automático, el trabajador puede dejárselos puestos de manera permanente, sin que se note su uso” – explica el ingeniero.

Otro producto destacado es el Speedglas, una máscara para soldar con una pantalla de cristal líquido fotosensible que protege los ojos contra la radiación infrarroja, pero como se auto oscurece, permite graduar cuánto más claro deseas poner el visor para comprobar la calidad de la soldadura] en tiempo real y de esa forma hacer un buen trabajo sin exponer los ojos al riesgo.

“El momento en que por lo general se producían los incidentes, era cuando el trabajador debía retirarse la máscara para verificar el acabado de la soldadura, por eso la tecnología de 3M, resolvió ese inconveniente y creó esta efectiva solución que además mejoraba la calidad del trabajo y disminuía los errores”- afirma Chinchón.

Cuando 3M habla de efectividad lo hace en serio, por ello no sorprende que sus clientes consideren una buena decisión invertir unos \$300.000 (Chile) en los protectores auditivos que describimos más arriba y cerca de \$90.000 (Chile) en la máscara para soldar.

De acuerdo a lo observado en la industria, el ingeniero Chinchón asegura “que en promedio sólo el rubro minero invierte entre USD80 y USD300, por cada trabajador en concepto de EPP”.

Si el diseño y funcionalidad de los buenos productos de protección mejoran la comunicación a distancia, eliminan el tiempo de faena, eliminan el costo de desplazamiento, disminuyen las lesiones y bajan los niveles de ausentismo por licencias médicas; cada día serán más las empresas que desean invertir en la seguridad de sus trabajadores; por eso en Chile ya son muchas las que hablan el idioma 3M.



“Las cifras que manejamos en Mutual indican que el 60% de los accidentes reportados son de tránsito o involucran algún vehículo, tanto aquellos que se producen en las rutas, como dentro de la misma faena y que involucran algún vehículo (choque o atropello). Seguido por caídas de altura, atrapamientos y accidentes por descargas eléctricas”- explica Espina.

La Superintendencia de Seguridad Social en Chile (SUSESO), Publica en 2015 las estadísticas de accidentabilidad reportados por cada organismo de seguridad para el trabajador:

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS): 80.270

Mutual de Seguridad CChC: 75.380

Instituto de Seguridad del Trabajo (IST): 24.386

La responsabilidad sobre estas cifras es absolutamente compartida, la Ley dice que es deber del empleador mantener un ambiente apropiado y seguro para que quienes trabajan puedan desempeñar sus labores, pero es la responsabilidad del trabajador seguir los procedimientos establecidos y tomar precauciones sobre su autocuidado.

Muchas veces, los accidentes son evitados por los mismos trabajadores, quienes subsidian fallas en los sistemas o contexto de trabajo, según lo explica el mismo Juan Pablo Espina. “Si una máquina opera bien solo cuando el trabajador presiona un costado con el pie, conoce la maña de la correa y realiza su trabajo diariamente supliendo las fallas de funcionamiento de esa forma, es cuestión de tiempo para que se produzca un incidente. Basta con que alguien nuevo no reciba las advertencias necesarias o las entienda de una manera distinta”-comenta el ingeniero.

Es aquí donde no podemos esperar que los guantes, el casco, las antiparras o el traje, eviten aquello que pudo haber sido corregido y descartado como riesgo laboral.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Nuestros expertos coinciden en que hay aspectos que aún quedan pendientes y necesitan ser resueltos.

De acuerdo a la opinión de Felipe Chinchón de 3M, “la Guía para la Selección y Control de Equipos de Protección

EL ÚLTIMO ÍTEM

La Mutual de Seguridad ha apoyado a los trabajadores desde 1966, año en que nace bajo el alero de la Cámara Chilena de la Construcción, para enfrentar accidentes laborales y patologías derivadas del cumplimiento de un oficio. Esta organización ha crecido en materia de prevención hasta alcanzar niveles de expertise bastante especializados. En esta misma línea, Juan Pablo Espina, subgerente de especialidades de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad usa como analogía los elementos de seguridad exigidos por las normas del tránsito para explicar el rol de los EPP en materia de seguridad.

“Si pensamos en el airbag y el cinturón de seguridad, ambos elementos disminuyen los daños que podrías sufrir en un accidente, pero en ningún caso lo evitan, y para los riesgos laborales funciona exactamente igual. Debemos eliminar la exposición al riesgo, establecer los procedimientos claros, definir una buena asesoría, realizar capacitaciones y talleres; cuando todo eso esté funcionando adecuadamente vienen los EPP, al final de la lista”.

La Mutual de Seguridad también ha decidido cambiar el uso de cierta terminología. No utilizan el concepto “accidente fatal”, porque están convencidos que en esta expresión está implícito un sino ineludible y la organización, por el contrario practica la filosofía de que todo accidente es evitable. Por eso hablan de accidente con resultado de muerte, donde la prevención es la parte más importante.

Personal para trabajos con Riesgo de Caídas” desarrollada por el ISP resulta ser muy básica si la comparamos con la normativa americana o europea y en estas condiciones puede y debe ser mejorada”.

La Norma Chilena 1258 (Nch1258) explicita las características de los equipos y el tipo de pruebas y ensayos que deben recibir y cumplir los sistemas de protección contra caídas, sin embargo, dado que en Chile carecemos de laboratorios de ensayo autorizados por el ISP para efectuar estas pruebas, lamentablemente la existencia de esta normativa chilena resulta inaplicable.

El Instituto de Salud Pública de Chile (ISPCh), a través de su Departamento de Salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, es el organismo oficial encargado de autorizar, controlar y fiscalizar que los trabajadores que desempeñan faenas por sobre los 2 metros de altura, cuenten con los implementos de protección adecuados.

“Nuestra empresa dispone de arneses y sistemas de sujeción apropiados y de alta calidad, pero esto resulta completamente inútil si, por ejemplo, la línea de vida horizontal que utilizan los trabajadores no ha sido calculada en base al peso de una o más personas que van a usarla”- comenta el subgerente técnico de 3M.

De la misma forma, Juan Pablo Espina, señala que: “La capacitación es fundamental para llevar a todos quienes integran la organización a adoptar en su fuero interno una cultura de la prevención, tal como hacemos al incorporar en nuestra vida una convicción ética- asegura Juan Pablo- en ese sentido para Mutual esta es una batalla que se libra a diario”.

En el futuro, esperamos observar cambios en la mentalidad de las nuevas generaciones, que permitan adoptar una estricta conducta de prevención desde las familias, al interior de los Comités Paritarios y de las organizaciones completas, desde las cúpulas administrativas hasta las faenas.

Puede ser una utopía, pero debería llegar el día en que alcancemos un nivel de riesgos controlados en un 100% y en ese momento el uso de EPP, si podrá ser opcional y para algunos un instrumento prescindible. - RP.



Clasificación de los E.P.P.

1. Protección a la Cabeza (cráneo).
2. Protección de Ojos y Cara.
3. Protección a los Oídos.
4. Protección de las Vías Respiratorias.
5. Protección de Manos y Brazos.
6. Protección de Pies y Piernas.
7. Cinturones de Seguridad para trabajo en Altura.
8. Ropa de Trabajo.
9. Ropa Protectora.

Requisitos de un E.P.P.

- Proporcionar máximo confort y su peso debe ser el mínimo compatible con la eficiencia en la protección.
- No debe restringir los movimientos del trabajador.
- Debe ser durable y de ser posible el mantenimiento debe hacerse en la empresa.
- Debe ser construido de acuerdo con las normas de construcción.
- Debe tener una apariencia atractiva.



Factores Psicosociales:

Avanza la prevención en países del cono sur



DRA. MARÍA DEL CARMEN GASTAÑAGA
Directora CENSOPAS

Derivados de problemas de salud que tienen como origen situaciones de estrés laboral, las numerosas dificultades que acarrear en términos económicos y productivos, llevan a los estudios sobre aspectos psicosociales a adquirir importancia para las empresas, instituciones de salud y algunos gobiernos latinoamericanos.

Cada miércoles, muy temprano en la mañana el presidente de Perú, Pedro Pablo Kuczinsky, participa en una sesión de gimnasia laboral con algunos de los miembros de su gabinete, justo antes de iniciar el trabajo con su Consejo de Ministros.

El mandatario peruano declaró, al ser consultado por esta rutina, que una de las motivaciones era predicar con el ejemplo y fomentar la actividad física y un estilo de vida más saludable en la población. La decisión también se interpreta como una señal que abre una ventana a mejorar conductas en el ámbito laboral que permitan trabajar con más bienestar y mayor energía.

La buena disposición del Presidente y sus asesores hacia estas materias, es un indicador que el tema salud en el trabajo, es una tendencia que también ha llegado a la casa de gobierno peruana y se espera que traspase al resto de la sociedad; ya que podría ser ítem dentro de la agenda presidencial.

Este es un primer paso, pero lo cierto es que el bienestar integral involucra un montón de aspectos más profundos y muy importantes, como los factores psicosociales, tópicos que recién están despertando el interés en empresas,

organismos de salud y algunos gobiernos en Perú y en el resto de LATAM.

FACTORES Y RIESGOS

De acuerdo, al trabajo de investigación realizado por el DR. en Ciencias de la Salud en el Trabajo, el ecuatoriano Vinicio Ponce Perugachi, existen distintos aspectos de los factores psicosociales laborales.

“Los factores psicosociales en el trabajo- explica el Dr. Ponce - según lo que define la OIT, son interacciones con el medio ambiente y las condiciones de la organización. En otro



ámbito, están las capacidades del trabajador; sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influye en su salud, en el rendimiento y en sus niveles de satisfacción en el trabajo”.

“Actúan como factores de riesgo cuando son desencadenantes de tensión y de estrés laboral.”- aclara Vinicio Ponce.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, NO SON condiciones organizacionales, sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de forma importante, lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de trivial a grave y alcanzar ribetes de intolerable.

Para ser específicos, los factores psicosociales de riesgo o estrés están presentes en las empresas en un 25% de la población activa. Es común que vaya escalando desde fases incipientes, donde la persona comienza a morderse las uñas, sufra de sudoraciones y salivación excesiva, predisposición al llanto o la tristeza, entre otras. Luego, en la Fase 2 aparecen dolores musculares, molestias gástricas, taquicardias, dolores de cabeza, entre otras.

El doctor Ponce asegura “que estos indicadores tempranos de estrés, se están agudizando entre un 7% y un 10% en la población especialmente relacionadas a las afectaciones músculo esqueléticas, gastro intestinales, las víctimas de Moobing (acoso laboral) y adicciones a sustancias tóxicas”.

El doctor Vinicio Ponce, señala que “en gran parte de América Latina, no se ha investigado en profundidad sobre factores psicosociales y mucho menos sobre riesgos psicosociales; salvo en Colombia, cuyo modelo dinámico, ha echado luces sobre factores psicosociales de riesgo o estrés, y también investigaciones en Ecuador, donde se han podido establecer la instrumentación de todo el aspecto Psicosocial Laboral, determinadas en el Modelo Ponce Pando León. Modelo ecuatoriano – mexicano, llamado así por sus autores”- comenta el experto.

EL MODELO ECUATORIANO

El doctor Vinicio Ponce, indica que en Ecuador han trabajado con cerca de 35 empresas nacionales y multinacionales, las cuales han incorporado en sus departamentos de RRHH y sobre sus poblaciones vulnerables, talleres de control emocional para conseguir resistencia a los eventos de estrés laboral.



Foto Perú 21

Nos comenta que ha resultado una buena experiencia el ejercicio cerebral que aporta el yoga terapéutico, obteniendo mejoras en los rendimientos productivos laborales y directamente en la calidad de vida.

“Una de nuestras mayores satisfacciones ha sido, introducir indicadores tempranos de “vulnerabilidad” tras analizar cada área de los Aspectos Psicosociales Laborales, observamos que mejora la salud en el trabajo, y la actitud de las personas al acudir a su puesto de labores”- asegura el Dr. Ponce. Un segundo logro importante, es conseguir que los Departamentos de Talento Humano o RRHH, invirtieran en acciones puntuales destinadas a mejorar las condiciones humanas y no solamente realizar el gasto por dar cumplimiento a la obligación legal que en Ecuador ordena el Ministerio del Trabajo.

El modelo V Ponce Pando León y los instrumentos que lo conforman, se utilizan desde el 2004, siendo perfeccionados desde esa fecha hasta el 2015.

“Nuestra experiencia nos ha enseñado que es imprudente y de mala inversión empresarial, aplicar un solo instrumento para determinar todo un modelo teórico, para identificar indicadores tempranos que afecten el aspecto psicosocial laboral, por ello empleamos al menos tres instrumentos:

- 1) Instrumentos (intra, extra organizacionales) de **factor psicosocial laboral**
- 2) Instrumentos (indicadores tempranos de distrés) de **factores psicosociales de riesgo o estrés**
- 3) Instrumentos (indicadores tempranos de afectación física, psicológica y social relacionados al distrés), de **riesgos psicosociales laborales.**

LA EXPERIENCIA DE PERÚ

En el Perú, a partir de 2005 se han trabajado organizada- mente algunas iniciativas de salud ocupacional. Pero la historia de Perú en el desarrollo de la investigación en materias de salud ocupacional, se remonta a 1957, año en que el Instituto Nacional de Salud Ocupacional funcionaba como un centro de capacitación de gran importancia a nivel Latinoamérica,

porque contaba con un porcentaje de inversión de algunas empresas mineras y aportes extranjeros, para el desarrollo de sus investigaciones, tenían una notable infraestructura, además de un cuerpo profesional de elite y tecnología de punta. La calidad de la investigación que realizó este Instituto lo elevó a un altísimo nivel en la región.

La conmoción política en el Perú de aquella época afectó la continuidad del Instituto, pues el apoyo económico se suspendió en 1972. El trabajo continuó de manera sistemática hasta que en 1994, dejó oficialmente de funcionar.

Entonces fue CENSOPAS (Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud) el que se transformó en el órgano de línea del Instituto Nacional de Salud Ocupacional y desde 2003 asumieron algunas de sus funciones, las que se refieren a propuesta de normas, investigación y servicios especializados. En la dirección general del CENSOPAS está la Dra. María del Carmen Gastañaga y cuenta con 2 direcciones ejecutivas; una de ellas a cargo del Dr. John Astete quien dirige medicina y psicología del trabajo y la otra a cargo del Ing. Javier Falcón relacionada a los riesgos ocupacionales y ambientales generados por actividades económicas formales e informales.

El CENSOPAS está encargado de realizar evaluaciones, investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y daños a la salud, por la acción de actividades productivas que puedan afectar a los trabajadores y también a la comunidad. Realizan servicios de evaluación médica y psicológica por exposición ocupacional y ambiental, así como la evaluación de riesgos ocupacionales y ambientales (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales). El aspecto ambiental es muy importante, por lo que CENSOPAS se ha convertido en un referente a nivel nacional en cuanto a la investigación por contaminación de principalmente metales pesados .

A este Centro se le encargan las mediciones formales para determinar si una persona debe pensionarse por una enfermedad laboral o bien, para determinar si alguna población sufre por algún tipo de contaminación toxicológica o atmosférica. Pero las empresas del ámbito privado también les solicitan hacer las evaluaciones médicas para medir los riesgos laborales a los que está expuesto determinado grupo

laboral. Hoy por hoy, están atendiendo a un volumen de personas que alcanza los 20 millones, tanto de la población laboral activa formal e informal.

El Dr. Astete, nos explica cómo ha evolucionado la Ley que fue creada para darle un marco legal a la salud ocupacional.

“En 2005, impulsado por la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con USA, se le exige a Perú que cumpla ciertas condiciones básicas en cuanto a salud y seguridad en el trabajo. Se aprueba el Decreto Supremo 009-2005 que considera a los trabajadores del sector privado y luego en 2008, se incluye también a la fuerza laboral del sector público. La Ley 29.783 de Salud y Seguridad en el trabajo, fue creada en 2011, para darle un marco legal a este decreto. Nos encontramos con la dificultad actual, que cuando se promulgó la ley no se previó la cantidad de profesionales que sería necesario para dar atención a la demanda. Hoy tenemos cerca de 60 a 70 especialistas en esta área de la medicina (HSE)”- señala el doctor Astete.

La mayor evolución vista desde el 2004 a la fecha, según los profesionales de CENSOPAS es que la especialización en el área de salud ocupacional ha ido aumentando; y en segundo lugar, los trabajadores peruanos comienzan a ser más conscientes de sus derechos en el trabajo; por su parte los empleadores dejan de ver las evaluaciones de HSE como un gasto y las valoran como una inversión en el largo plazo.

LOS PENDIENTES POR RESOLVER

La experiencia de los doctores Gastañaga y Astete, en Perú, nos indica que se deben cumplir ciertas condiciones primordiales para un desarrollo exitoso de la salud ocupacional en los países de Latinoamérica y; por tanto para que los aspectos psicosociales comiencen a ser considerados como un ítem relevante.

“Debe procurar que exista el diseño de un programa completo de salud ocupacional que incluya todas las aristas (ergonomía, ambiental, higiene, seguridad, riesgo psicosocial, etc). También debe existir una dotación de RRHH adecuadamente calificado para abordar estos desafíos, las normas legales deben estar hechas para adaptarse a la

realidad específica de cada país, sin emular modelos europeos o tomar sistemas importados, donde las realidades son otras”- comentan los expertos de CENSOPAS.

La Dra. Carmen Gastañaga, desde su experiencia también observa una separación entre la exigencia legal y la necesidad real de medir los riesgos laborales.

“De pronto la exigencia legal hacia las empresas, obliga a los empleadores a hacer un gasto innecesario. Por ejemplo, si tienes colaboradores expuestos a altas fuentes de ruido, deberás cumplir con una evaluación anual. Si tu trabajador está expuesto a una fuente de 70 decibeles, es posible realizar la audiometría cada 3 ó 4 años. Por otro lado, para una persona expuesta a una fuente de 100 ó 120 decibeles, es requerido un examen cada 6 meses. La frecuencia de qué evaluar debe incluir un criterio técnico, más allá de lo exigido legalmente”- explica la Dra. Gastañaga.

Lo cierto es que Perú, ha aprendido valiosas lecciones durante estos 10 años, bajo la Ley 29.783 ha producido un ordenamiento en cuanto a gestión en seguridad y salud en el trabajo.

“Las empresas privadas y estatales recién comienzan a interiorizarse sobre exámenes claves como el IPER, establecer mapas de riesgos, armar comités paritarios para encargarse de problemas de salud ocupacional. Si antes era el ingeniero de la empresa el que debía atender temas de HSE, hoy se trata de que sea un médico quien se haga cargo de los asuntos ocupacionales, para que trabaje en conjunto con el ingeniero de higiene y Seguridad”- asevera la Dra. Gastañaga.

Por su parte, el Dr. Vinicio Ponce, indica ciertos principios básicos que deben ser atendidos para garantizar un programa de HSE exitoso:

- El empleo de instrumentos estudiados en nuestra realidad cultural, social, económica Latina,
- No caer en el error de aplicar un solo instrumento, pues no nos permite abordar todo el modelo teórico.
- Establecer entre los resultados de los distintos instrumentos



Foto Perú 21

aplicados, correlaciones matemáticas que demuestren objetivamente la presencia de daños a la salud ocupacional generadas por el mal control del estrés, y no como se hace hoy; donde solo se supone que existen” (factores que generan estrés) y se malgasta la inversión empresarial en resultados que se alejan de la realidad laboral del país.

- Permitir que los Modelos Integrales den su fruto, en cuanto a la identificación temprana de afectaciones relacionadas al estrés y que pueden ser de naturaleza física, psicológica y social laboral- apunta el experto.

Es así como proteger a la población económicamente activa, se vuelve una característica indispensable para alcanzar el

desarrollo de una nación en vías de crecimiento. Las décadas siguientes nos dirán la cantidad de enfermos crónicos que tendremos y que a la larga incrementarán el nivel de gasto en salud pública que impactan en la calidad de vida de toda la población.

Debemos entender que salud ocupacional se traduce en prevención en un 100%, por lo que aumentar la competencia empresarial, incrementar la productividad depende de la inversión que las empresas y los Estados hagan en prevención, seguridad y salud ocupacional. - RP.

Dr. Carlos Farías (COLAT):

Erradicando el cigarrillo de las generaciones futuras

De acuerdo a cifras publicadas por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), cada año mueren 16 mil personas por causas vinculadas al tabaquismo en el Perú. Estas estadísticas representan el 12,1% de todas las muertes que se producen en el país.

Como se trata de un problema grave que requiere ser enfrentado y solucionado, Perú se sumó el 2005 a los 180 países que firmaron el Convenio Marco para el Control del Tabaco (CMCT), tratado mundial que establece medidas para reducir progresivamente la oferta y demanda del cigarrillo.

En mayo pasado, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) dispuso el incremento del Impuesto Selectivo al Consumo (ISC) a los cigarrillos en 157% (pasando de S/.0,07 a S/.0,18 por unidad), a fin de desmotivar el consumo.

El Dr. Carlos Farías presidente de la Comisión Nacional Permanente de Lucha Antitabáquica (Colat), es uno de los profesionales que en Perú ha liderado sistemáticamente la batalla contra el consumo de los cigarrillos.

El facultativo espera que esta medida, pueda impactar en el consumo al incrementar el valor de las cajetillas, entre un 40% a 50% para los consumidores finales.

Según Farías, también queda pendiente el debate en el Congreso del proyecto de ley que elimina toda forma de promoción, publicidad y el patrocinio del tabaco, incluyendo la exhibición de los productos en los lugares de venta.

¿Es posible que incrementar en 50% el impuesto al tabaco desincentive el consumo si se supone que los fumadores tienen un grado de adicción?

Una política de impuestos al tabaco no busca ser una forma de tratar o disminuir la adicción. Lo que queremos lograr con estas políticas es disminuir el consumo, desalentar el inicio del consumo de tabaco en niños y jóvenes por su precio alto y disminuir o desalentar el consumo de la población más vulnerable, en términos sociales y económicos.

¿De qué forma el consumo de tabaco afecta la economía de un país?

El consumo de tabaco es causa de enfermedades y muerte. En Perú el costo por atención sanitaria en el 2014 fue de USD823 millones y la recaudación solo fue de USD120 millones. Según informes del Banco Mundial, el costo del tratamiento de enfermedades derivadas del tabaquismo para la economía son de aproximadamente unos USD 200 mil millones por año. En cambio, las ganancias económicas que genera la industria tabacalera van en su mayoría a las grandes empresas del sector y los costos sanitarios que el consumo de tabaco origina, es asumido en su totalidad por los países consumidores.

¿Cómo la operación de empresas tabacaleras en Perú afecta al medio ambiente?

El humo de tabaco en todas partes afecta el medio ambiente por la presencia de partículas tóxicas pequeñas, y éstas cuando están en lugares cerrados (privados o públicos) este humo es

inhalado por todos; por lo tanto, tanto fumadores como no fumadores quedan expuestos a sus efectos nocivos. Estudios indican que existen cerca de 4000 productos químicos conocidos en el tabaco alrededor de 250 son nocivos, y más de 50 cancerígenos para el ser humano. En el artículo 8 del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco se reconoce que la exposición al humo de tabaco es causa de mortalidad, morbilidad y discapacidad, y se pide a los países que adopten y apliquen medidas legislativas que protejan del humo de tabaco de segunda mano.

¿Cómo opera la norma ambiental en Perú?

En nuestro país, la norma ambiental no contempla la contaminación por tóxicos del humo del tabaco.

¿Uds. Han investigado si los trabajadores de estas empresas productoras están expuestos a enfermedades laborales por efectos agrotóxicos?

Esto no ha sido investigado nunca en Perú, las áreas agrícolas son relativamente pequeñas hoy en día. Las zonas tabacaleras peruanas mejor desarrolladas se encuentran en las regiones de las selvas alta y baja, especialmente en los departamentos de San Martín, Huánuco, Pasco y Ucayali. Aunque la zona más reconocida por su calidad es Tarapoto (capital de San Martín -Selva alta), producen habanos para exportación.

¿Qué ocurrió finalmente con la modificación del artículo 13 de la Ley 28705, que permitiría eliminar de forma total la publicidad, promoción y patrocinio del tabaco en los puntos de venta?

La Industria Tabacalera realizó mucha interferencia dentro del Congreso de la República, especialmente en la Comisión de defensa del consumidor; específicamente en su Presidente quien se negó a presentar el dictamen de la Ley para que entre a debate en 2 ocasiones y allí terminó ese período congresal.

¿Cómo han trabajado desde COLAT para proteger a los niños y jóvenes de la influencia y la imitación del acto de fumar?

COLAT, desde su inicio hace 28 años comenzó a trabajar junto al Ministerio de Educación y todos los años celebramos el Día Mundial sin Tabaco con participación muy numerosa de los escolares y gobiernos municipales. Por otra parte, siempre hemos colaborado con este Ministerio para potenciar el tema de control de tabaco en el currículo escolar.



¿Cuáles son las principales patologías que se derivan del tabaquismo?

Las principales son enfermedades cardiovasculares y respiratorias, entre ellas la cardiopatía coronaria y el cáncer de pulmón, en el adulto; de síndrome de muerte súbita en el lactante, y de bajo peso al nacer en el feto.

¿Cuántas empresas productoras operan en Perú?

En el Perú no hay producción de cigarrillos desde hace más de 10 años. Solo se produce poca cantidad de puros en la selva que son para exportación.

¿Cuál es la empresa de cigarrillos más importante en Perú?

La BAT (British American Tobacco) es la más importante porque compró las acciones de la tabacalera nacional y se posicionó mayoritariamente del mercado.

¿Qué objetivos esperan conseguir desde COLAT en el corto y mediano plazo?

COLAT sigue en proyecto de conseguir la legislación que elimine toda forma de publicidad, incluyendo la exhibición en lugares de venta; fortalecer la política de incremento de impuestos, eliminar los saborizantes, abogar para que Perú ratifique el Protocolo de Comercio ilícito de tabaco, entre otros. - RP.

RSE

Encontrarás información de valor y utilidad práctica para tu empresa, con tendencias actuales sobre los mejores caminos para resguardar la salud y calidad de vida de tus colaboradores.

39

CAPACITACIÓN GLOBAL

SAMTRAC, Una herramienta de formación y aprendizaje

40

COMPROMISO RSE

Accidentes fatales: Nunca son producto del destino

44

NUTRICIÓN Y SALUD

Dra. Sara Abu Sabbah: El desafío de comer bien en el trabajo

48

DESAFÍO MERCADO

El despegue aerocomercial del Perú



La tierra es nuestro refugio,
ayudemos a protegerla

SAMTRAC



the flagship in HSE training

SAMTRAC International es un curso e-learning de salud, seguridad ocupacional y medio ambiente, líder a nivel mundial. Proporciona a los estudiantes los fundamentos básicos y esenciales para la gestión de HSE. El curso está basado en las mejores prácticas globales que estipula la OIT, y se suplementa con la legislación HSE del país de origen del estudiante. De esta manera los estudiantes estarán familiarizados con las mejores prácticas y con su legislación local. Además, el curso está disponible en 6 idiomas, lo que permite a compañías multinacionales establecer un mismo estándar de capacitación HSE a través de sus organizaciones.



Certificación Global E-Learning de HSE / SSMA WORLD CLASS

Informes

Perú: Av. Santo Toribio N. 115 - Edificio
Tempus, Lima 27
T: + 51 1 483-2134 – Directo: + 51 1 712-8905
Chile: Apoquindo 5583 Of 31,
Las Condes RM
T: +56 22 2 6314283
E: samtrac@mceconsultoresasociados.com

NOSA®

★★★★★
A MICROomega Group Company



Una herramienta de formación y aprendizaje para empresas de clase mundial

En países como Chile, Colombia, Argentina y Perú es frecuente que empresas grandes, transnacionales, que vienen de matrices asentadas en Europa o Norteamérica, tengan muy presentes en sus políticas de gestión una marcada conciencia hacia la salud y la seguridad.

Para las empresas más pequeñas, la realidad es distinta. Se alejan más de estos modelos, pues muchas veces no tienen recursos y tampoco herramientas para implementar los sistemas que los ayuden a ser más competitivos y responsables en su operación.

Esta es la experiencia que ha conocido **NOSA Global Holdings**, una compañía con sede central en Johannesburgo, Sudáfrica. La empresa tiene clientes en África y también en Asia; y además la firma considera a Sudamérica como un mercado con crecimiento potencial.

“Nosa tiene un historial probado en la reducción de las lesiones y muertes en el lugar de trabajo y muchos casos de estudios han demostrado que existe una correlación directa entre un ambiente de trabajo seguro y **la moral y la productividad** de la fuerza laboral. Por esta razón, creemos que la inversión que se hace en materia de salud y seguridad siempre debe generar un retorno positivo a la organización” – asegura Duncan Carlisle, Presidente Mundial de NOSA.

Bajo esta premisa surge **SAMTRAC International**. Este es un curso 100% e-learning que certifica al profesional en prevención como ESPECIALISTA GLOBAL en Gestionar HSE / SSMA acorde a los nuevos estándares de las Empresas de Clase Mundial y que permite a las compañías establecer una sola norma de capacitación para todas sus operaciones globales. Está enfocado en brindar solución de formación, aprendizaje

y conocimiento actual en Materia de Gestión del Riesgo (Risk Management). SAMTRAC Internacional está acreditado por el **Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)** y el **International Institute of Risk and Safety Management (IIRSM)**, ambas instituciones de reconocido prestigio mundial.

Los estudiantes adquieren los fundamentos de la Gestión del Riesgo (Risk Management) y serán capaces de identificar riesgos y llevar a cabo una completa Matriz de evaluación de riesgos integral en diferentes situaciones en las distintas industrias. La obtención de un certificado de SAMTRAC International es también un compromiso de ayudar en el desarrollo de la profesión de SSMA / HSE y de la industria, cerciorándose de que el lugar de trabajo se convierta en un **lugar más seguro, más sano y más respetuoso del medio ambiente para todos**.

Los Clientes del SAMTRAC están presentes en los 5 cinco continentes e incluyen Corporaciones Multinacionales como: Nestlé, Levis, Boeing, Pantaleon, Gerdau, De Beers (ADiamonds is forever), Fenner, Henkel, G4S, ABSA, Sasol, Vodacom, Alstom, HSBC, Huawei, General Electric, Thales, Berry, Henkel, Honeywell, NSN, Mercedes Benz, Coca Cola, DHL, Gold Fields, Unilever, Freeport McMoRan, BHP Billiton, SAB Miller, Rio Tinto, Anglo American, Airbus, entre otros.

En los últimos 50 años, el curso de entrenamiento SAMTRAC ha constituido la piedra angular en el desarrollo de la profesión SSMA en diferentes países.

Para la compañía uno de los aprendizajes más importantes es que la gente tome conciencia sobre el valor de su vida y el valor del trabajo ejecutado de una manera segura para que **“todo el mundo vuelva a su casa al final de cada día”**. - RP.

Accidentes Fatales:

NUNCA SON PRODUCTO DEL DESTINO

Son controlables por cuanto dependen de la conducta de las personas y es posible evitarlos si se llevan a cero los riesgos laborales, se adopta una cultura corporativa de prevención y se capacita adecuadamente a los colaboradores. Lo que es inevitable es que la muerte de un colaborador en el trabajo, siempre es un golpe tremendo para toda la organización que la marca con una huella irreversible.



HANS SANDOVAL
GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL DE CODELCO

Cuando sobreviene un accidente fatal dentro del ámbito laboral, es un evento que marca a la organización y a quienes la conforman de manera definitiva.

Vivir una situación así, produce un quiebre emocional que impacta a la familia del afectado, desestabiliza anímicamente su ambiente de trabajo y golpea la estructura económica tanto en su entorno personal como laboral. Dado que los procedimientos de seguridad están diseñados para establecer un control y un sistema preventivo que evite la ocurrencia de estos sucesos, cuando se produce un accidente fatal deviene en un fracaso colectivo de todos los involucrados, incluido el trabajador.

Sin duda, una de las primeras medidas es establecer responsabilidades y la experiencia señala que siempre son compartidas; aunque la empresa en primera instancia es la responsable de proteger la salud y la vida de quienes forman parte de la organización.

Los expertos con quienes conversamos coinciden en indicar que la labor preventiva y el desarrollo de una cultura corporativa en torno a la seguridad, son dos factores que marcan la diferencia entre un incidente con resultado de muerte y otro con lesiones. Mientras se cumplan los procedimientos y se evite la exposición al riesgo, menos fatalidades se deberán lamentar en las actividades productivas.

MINIMIZANDO RIESGOS

De acuerdo a cifras publicadas por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO), la tasa de los accidentes fatales totales en este país es de 7,3 por cada 100.000 trabajadores protegidos por el seguro. Cuando aislamos la tasa de accidentes fatales de trayecto que es 2,9 accidentes por cada 100.000 trabajadores, tenemos que en 2015 4,4 colaboradores murieron en su lugar de trabajo por cada 100.000 trabajadores protegidos por el seguro.

Expertos en seguridad y salud ocupacional de Chile, afirman que en general no hay muchas fuentes de información que integren la información de la situación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Latinoamérica. Se piensa que para avanzar en la mejora de los indicadores es necesario promover una cultura de seguridad en las organizaciones, la que solo se logra asesorando adecuadamente para la aplicación de normas efectivas y promoviendo el liderazgo en seguridad entre los empleadores y trabajadores.

Valerie Moles, Jefe de Seguridad Estratégica de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), se refiere a algunas medidas para minimizar los riesgos laborales.

“Nuestro enfoque es orientar a la organización al control de las

exposiciones o incidentes, identificando aquéllas con el potencial de daño suficiente para causar una lesión grave o fatal. Las exposiciones de alto riesgo con controles ausentes, ineficaces o que no se cumplen, tendrán como resultado un accidente grave o fatal”.

En la ACHS es el departamento de Consultoría Estratégica a través de un proceso de asesoría directa que va desde el líder máximo de la organización hasta la línea operativa, el que contribuye a mejorar el desempeño en seguridad de sus clientes; a través de un cambio en su cultura organizacional.

“Este se fundamenta en la comprensión sistémica de los resultados en seguridad, a partir del análisis de su funcionamiento organizacional. El compromiso e involucramiento de los líderes en este proceso es la palanca fundamental para el cambio de cultura que apoye la seguridad y para el éxito de las herramientas que se implementan para lograr este objetivo”- explica la jefe de seguridad de ACHS.

La ACHS, entrega algunas sugerencias para ser consideradas a la hora de minimizar los riesgos:

- Focalizarse en incidentes que tienen potencial para lesiones graves o fatales con líderes y especialistas de seguridad realmente enfocados en ello
- Revisar Las “Reglas Cardinales” la pertinencia e implementación adecuada
- Investigación de incidentes en profundidad y a lo largo del tiempo
- Análisis de Incidentes y Planes de Acción
- Clasificar los incidentes (precursores comunes, por actividad, etc.)

En algunos sectores productivos, los estándares de seguridad que rigen son altos, pero para la industria minera la seguridad se ha integrado como una prioridad y un valor tan importante como lo es la productividad en sus operaciones.

Este es un objetivo concreto y no solo una declaración de buenas intenciones, puesto que la tasa de accidentabilidad es la más baja dentro de las actividades económicas del país, una tendencia que mejora en cada ejercicio. Según datos

preliminares del Servicio Nacional de Geología y Minería en Chile, Sernageomin, el año pasado la tasa de frecuencia de accidentes alcanzó a 2,07 lo que representa un 0,74 más baja que en 2012.

PROCEDIMIENTOS EXITOSOS

Hans Sandoval, Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de la minera Codelco, expresa cuál es la postura de la firma estatal chilena sobre prevención de accidentes fatales.

“El Directorio de Codelco y particularmente su Presidente Ejecutivo, Nelson Pizarro, han estimado pertinente actualizar y reafirmar nuestros principios, a través de la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad, Salud en el Trabajo y Riesgos Operacionales (SIGO), documento que contiene los elementos estructurales sobre los cuales cada división y centro de trabajo deben gestionar los riesgos presentes en sus procesos. Se concreta a través de una política y un manual con 12 estándares de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Adicional a ello, se establecen 6 procedimientos estructurales, aplicables en forma transversal a toda la organización, definiendo 21 Estándares de Control de Fatalidad (ECF) y ciertos Instructivos Operativos basadas en las mejores prácticas de la industria minera.”- explica Sandoval.

Codelco ha venido bajando sus índices de accidentabilidad de manera importante durante los últimos años, situándose bajo el



benchmarking de la industria. Sin embargo, la compañía minera otorga mucha importancia a otros indicadores de desempeño más proactivos que les permite adoptar medidas preventivas para anticiparse a algún deterioro del desempeño global en seguridad. Para ello, Codelco ha implementado programas de gestión asociados al liderazgo ejecutivo, a la seguridad basada en conductas, a reportes de mejoramiento de condiciones, auditorías de gestión de empresas contratistas, programas de entrenamiento, entre otros; todo lo cual les permite medir de una forma más amplia el mejoramiento permanente de su desempeño.

Cuando se presenta un accidente fatal, Hans Sandoval, señala de qué forma se activan los procedimientos ante este evento.

“Lo primero es dar el necesario soporte a la víctima, sus familiares y compañeros de trabajo. Luego, la empresa debe auto-suspender las actividades asociadas a las tareas donde ocurrió el evento. Seguidamente, se debe comunicar tanto al interior de la empresa y las autoridades pertinentes de acuerdo a los protocolos establecidos. Finalmente, es necesario realizar una profunda investigación con equipos multidisciplinarios para establecer las circunstancias del accidente, sus causas básicas y factores contribuyentes, para capturar los aprendizajes que garanticen que no se repitan estos hechos bajo circunstancias similares. Durante este año, hemos lamentado la pérdida de 3 de nuestros colaboradores al interior de las faenas. Estos episodios son realmente traumáticos porque representan la pérdida de un padre, un hermano, un hijo, un amigo o un compañero de trabajo y son golpes durísimos para cualquier organización”- comenta Sandoval.

Constituyéndose como una excepción a la regla general, Codelco ha tenido un mejoramiento importante en materia de seguridad de tránsito durante los últimos años. Las medidas implementadas como monitoreo en línea de la flota de transporte, capacitación permanente de los conductores, programas asociados a prevenir la fatiga y somnolencia, señaladas entre las más relevantes; han aportado resultados exitosos.

“En 2015 por primera vez en su historia nuestra compañía, NO registró accidentes de tránsito con resultados fatales ni para colaboradores propios o de empresas contratistas. Esto obedece a un esfuerzo importante por parte de Codelco para mejorar los estándares asociados a todos aquellos riesgos críticos. Efectivamente, para los de tránsito existe una mayor probabilidad de ocurrencia más que al interior de las faenas, ya

que en los primeros se interactúa en un ambiente donde es fundamental la conducta vial de los choferes y no muchos de ellos tienen una cultura de seguridad y autocuidado, esto es lo que reforzamos en los centros de trabajo. Los reportes que se elaboran luego de la ocurrencia de estos eventos, nos ha permitido mejorar nuestros estándares y controles, de manera de evitarlos y mitigar sus consecuencias”.- aclara Hans.

EXPERIENCIA Y RESULTADOS

Jorge Sumalavia, es un ingeniero peruano que ha tenido una carrera muy destacada en minería tanto en Perú como en Chile y otros países del mundo, donde ha prestado servicios para importantes empresas. Hoy forma parte de las filas de Codelco. La experiencia de Sumalavia en grandes proyectos mineros le ha permitido formarse una opinión muy clara sobre la aplicación de las normas de seguridad y la comprensión de éstas entre los trabajadores.

“Las normas que se aplican en los grandes proyectos mineros, por lo general son las mismas que rigen en todo el mundo, las que en su parte técnica son más puristas en su aplicación. La única forma de mejorar los estándares es a través de una inversión en capacitación. Es una labor que exige un alto grado de compromiso, ya que hay que motivar a los colaboradores a capacitarse cuando no tienen la costumbre de integrarse a un



Foto Trinidad Swinburn

proceso educativo o no tienen experiencia previa en trabajos mineros, si vienen desde otros rubros productivos"- comenta Jorge Sumalavia.

En uno de los proyectos que le tocó liderar, su administración recibió un reconocimiento por batir un récord de horas hombre (h/h) sin accidentes, fueron 50 millones de h/h sin accidentes y sin tiempo perdido (sin ausencia por licencias médicas). De esta experiencia exitosa, Jorge aprendió que la capacitación bien aplicada y la responsabilidad de los líderes de los proyectos por velar por la seguridad de los trabajadores, es un diferenciador clave.

"Comprendí que la gente se accidenta porque toma más riesgos de la cuenta. Muchas veces porque no siguen los procedimientos que se les ha entregado. Pero debemos tener en cuenta que es muy diferente transmitir una información a comprender y aplicar un método dado. No podemos permitir que nuestros prevenicionistas hablen un idioma técnico que no le es familiar a la plana de trabajadores. Por eso el rol de los responsables es permanente, para asegurarse de que aquello que se entregó como una norma o procedimiento, sea adecuadamente entendido y practicado"- aporta Sumalavia.

Como nos señala el ingeniero Sumalavia, otro factor que influye en los índices de accidentabilidad, es la existencia o no de

minería ilegal. "En Perú hay un porcentaje no menor de ilegalidad y dentro de estos regímenes es difícil diseñar programas de prevención y fiscalización de los procedimientos, donde es frecuente que no se encuentren. Aquí es donde se produce un número más elevado de accidentes con resultado fatal y de ellos no queda un registro o control estadístico del porcentaje de estas fatalidades"- advierte el profesional minero.

La experiencia del rubro minería, sin duda sirve como un modelo exitoso que podría ser aplicado a otras industrias. Pero además de todos los procedimientos, controles y capacitaciones que se deben realizar para disminuir a cero los accidentes con resultado de muerte, nos quedamos con una reflexión de Hans Sandoval, donde se rescata y se toma conciencia del valor de una vida humana.

"Nuestro primer valor es el respeto a la vida y dignidad de las personas y éste nos motiva para seguir trabajando cada día con más fuerza, para lograr realizar nuestro trabajo con altos estándares de salud ocupacional y seguridad, siendo efectivos y eficientes en generar las mejores condiciones en este ámbito para todos los trabajadores de Codelco, tanto los que forman la plana contratada como los contratistas"- concluye el gerente de Codelco. - RP.



SARA ABU SABBAH:

EL DESAFÍO DE COMER BIEN EN EL TRABAJO

Es un hecho para quienes realizan un trabajo a tiempo completo, que la jornada extendida los retenga una gran parte del día; lo que en términos prácticos, significa que deben tomar al menos 3 comidas importantes en la oficina o faena.

Esta realidad no debe ser sinónimo de mala alimentación, pero expertos indican que es más fácil cometer errores de nutrición bajo esta dinámica. Uno de los más frecuentes y evitable es comer sobre el escritorio, sin tomar un espacio de descanso para consumir nuestros alimentos.

También pasa muchas veces, que la carga de trabajo retrasa nuestra hora de comer y optamos por saltarnos esa comida

Si usted se ha sentido identificado con alguno de estos dos ejemplos, siga leyendo la nota, pues la experta en nutrición Sara Abu Sabbah, nos ayudará a revisar qué hacemos mal a la hora de comer en el trabajo y entregará algunos consejos valiosos para cuidar nuestra salud. La destacada nutricionista peruana ha realizado una intensa labor como asesora de una alimentación saludable, desde su programa en RPP noticias y este año lanzó el libro titulado "Pregúntame sobre nutrición infantil".

¿Qué podemos hacer para respetar los horarios de alimentación, principalmente cuando el trabajo es intenso y se trabaja por turnos?

Básicamente, organizarse y dar la debida importancia a la buena nutrición. Es recomendable que planifique las ingestas con tiempo, decida en que horario se tendrá cada tiempo de comida, tener en cuenta qué está comiendo. El aspecto

práctico es importante porque de esa forma podrá elegir qué alimentos llevará desde su casa o cuáles elegirá en el casino del trabajo; teniendo en cuenta el criterio de selección principal, nutritivo y saludable.

Considere el detalle del envase muy importante, debe ser hermético ojalá de vidrio, que preserve el alimento y prefiera comidas que no se dañen en el trayecto. Por ello es conveniente que cuente con un equipo (bolsa apropiado) que le permita trasladar sin problemas su comida.

¿Cuáles son los principales errores que cometemos al alimentarnos en el trabajo y que perjudican nuestra salud?

Son varios y muy frecuentes:

- No desayunar adecuadamente y "picar" durante la mañana alimentos procesados ricos en energía y pobres en nutrientes (como snacks envasados) Se ha observado que esta práctica favorece ganar peso no deseado.





Sara Abu Sabbah, experta nutricionista

- No hidratarse lo suficiente. Es un factor de riesgo para infecciones urinarias, perjudica la piel y el medio interno del cuerpo. Lo aconsejable es beber de 6 a 8 vasos de líquido al día de preferencia agua o jugos naturales libres de azúcar agregada.
- Refugiarse en bebidas como el café o gaseosas con cafeína y/o azucaradas para postergar ingestas y terminar malnutridos, nerviosos o malhumorados.
- Saltarse comidas a lo largo del día y llegar a casa con un hambre voraz y comer impulsivamente. La ingesta se puede volver indigesta, desproporcionada, perturbar la calidad del sueño y entrar en un círculo vicioso que afecta sobremanera la salud física y emocional.

¿Hay alimentos que deberíamos evitar consumir cuando trabajamos?

Debemos tener en cuenta el proceso de digestión que es muy relevante. El trabajo demanda atención, concentración, buena disposición y energía, una mala digestión puede perturbar estas funciones. Una comida copiosa o de lenta

digestión como carnes ricas en grasa, preparaciones densas con cremas espesas o porciones muy abundantes demandan mayor trabajo digestivo, el que a su vez demanda mayor oxígeno. Esto significa que el corazón debe bombear más sangre para abastecer al sistema digestivo, el cerebro entonces, ordena entrar en estado de reposo induciendo el sueño para lograr mayor eficiencia cardiaca. De esta manera el trabajador se siente adormilado y perezoso, entonces disminuye su rendimiento y disposición para el trabajo.

Bajo su opinión, ¿cree que las empresas se preocupan hoy más que ayer de ofrecer a sus colaboradores una oferta de alimentación variada y apropiada o por el contrario?

Lamentablemente, son muy pocas las empresas que consideran el bienestar de manera integral, y dentro de ello la buena nutrición entre sus colaboradores como estrategia de productividad y éxito. Aún falta mucho en el Perú, el empresario no toma conciencia que un colaborador sano físicamente y emocionalmente estable, es más productivo y eficiente. Permitir pocos minutos de movimiento físico cada hora, facilitar el acceso a alimentos saludables,

generar un ambiente armónico y promover el tiempo de calidad en familia pueden resultar herramientas poderosas para la fidelidad y productividad en una empresa.

Según su experiencia profesional, ¿qué patologías son las más recurrentes entre los trabajadores, derivadas de una alimentación inapropiada?

El hígado graso, que no da síntomas, pero puede ser peligroso, problemas digestivos varios como dispepsia, gastritis, estreñimiento, diabetes, grasas elevadas en sangre, hipertensión arterial. Empieza a tomar mayor relevancia patologías que tienen que ver con la salud mental: ansiedad, depresión o que afectan las relaciones interpersonales: poca tolerancia a la frustración, carencia de habilidades sociales. Éstas en su conjunto pueden ser factor de riesgo para trastornos alimentarios diversos.

¿Cuál sería el mayor desafío que queda por abordar para aprender a comer bien en Perú?

Creo que es empoderar de información útil al consumidor e implementar normas de etiquetado claro y comprensible.

Los profesionales de la salud deben apuntar a enseñar a comer al paciente considerando sus costumbres y disponibilidad de alimentos, en lugar de limitarse al desarrollo de una dieta que debe ser sostenida en base a una gran fuerza de voluntad. Es más importante para un profesional de la nutrición que un paciente logre aprender a comer y no tanto bajar de peso. Esa es la base de un tratamiento exitoso. Otro aspecto asociado e importante es corregir los estereotipos de belleza en Perú y deslindarlos de la valoración que se le da respecto de la persona y del grupo social.

¿Hombres y mujeres deberían tener una alimentación diferenciada?

No es necesario. La única diferencia podría orientarse en la cantidad de las porciones. Pero por ejemplo, si una mujer desempeña un trabajo que demanda desgaste físico o es deportista puede requerir tanto o más alimento que un hombre sedentario. Es cierto que existen alimentos funcionales beneficiosos por ejemplo para la próstata, pero

no son exclusivos para los hombres, nuevamente se debe tener en cuenta la necesidad particular de cada persona.

¿Qué rol le atribuye a la educación en casa, para superar los problemas que se generan de una mala alimentación?

La educación, los hábitos familiares y un ambiente armónico en casa son fundamentales para superar estos problemas de alimentación. Si en casa no se tiene el conocimiento, la educación debe generarse desde las escuelas para que los niños de hoy sean padres del mañana que inculquen mejores hábitos y educación alimentaria. Los padres que requieran ser educados en estos temas, pueden recurrir a orientación nutricional con profesionales calificados o acceder a lecturas seguras.

¿Cuáles son los alimentos que deben estar en nuestra dieta?

En la semana debe incluirse pescado graso 2 veces como mínimo. Legumbres 2 veces, vegetales diariamente una o dos porciones. Frutos 3 a 5 unidades al día. Fuentes de calcio como lácteos una a dos porciones diarias. Semillas y nueces en pequeña cantidad como fuente de aceites insaturados. Granos enteros y tubérculos como guarnición en las comidas principales.

- RP.

RECOMENDACIONES IMPORTANTES



Recordemos que lo ideal es ingerir alimentos y líquidos cada 3 a 6 horas, eso significa tomar de 3 a 5 tiempos de comida al día. Tres de éstas son obligatorias y las 2 colaciones pueden ser opcionales.



Si se tiene alguna condición de salud o necesidad particular debe elegir siempre alimentos compatibles con esa condición, si es deportista, diabético, hipertenso, sufre de obesidad, etc.



Si tuvo que saltarse una comida, reemplázela comiendo fruta fresca o frutos secos. De esta manera se mantiene la energía y se favorece el trabajo mental.



Privilegie en su colación la fruta fresca con cáscara para mantener al máximo su valor nutricional y evitar deterioro. Frutos secos o deshidratados, yogur o algún lácteo descremado, la granola también es una buena opción.



Evite las bebidas azucaradas y los alimentos que tengan olores intensos. También las cremas o salsas como la mayonesa (se deteriora muy fácil).



Para el almuerzo prefiera un sándwich de granos enteros con pollo, atún o carne roja, más fruta (1 ó 2) y líquido es ideal. Una buena opción es una ensalada de vegetales crudos o cocidos más alguna fuente proteica e incluya algún tubérculo o cereal.





El despegue aerocomercial del Perú

Aunque es se trata de un cometido que ha sido impulsado durante años, hoy parece ser el momento propicio para que el Perú consolide su industria aeronáutica y se lance a realizar reformas que le aseguren un liderazgo en la región en materia aerocomercial. El desafío es enorme y requiere de un esfuerzo país conjunto, porque sabemos que surcar los cielos es una hazaña donde un error puede costar cientos de vidas.

Para algunos volar es un placer y una maravilla de la ingeniería humana. En la actualidad, se ha transformado también en una necesidad, debido a la exigencia de conectividad y al desarrollo de negocios siempre en expansión, fuera de las fronteras locales.

De acuerdo a informes publicados por la empresa Boeing, se estima que entre 2016 y 2034 existirá un aumento de 1.167.000 nuevos puestos de trabajo, tanto para pilotos comerciales como para operadores técnicos. Se cree que en las próximas dos décadas, serán necesarios 38 mil aviones para cumplir el requerimiento de los clientes. Este incremento demandaría cerca de 25 mil pilotos que deberán sumarse cada año a las distintas compañías aéreas.

La razón es bastante lógica: con la globalización los viajes serán más frecuentes, además de que el tamaño y la complejidad aumentará para las nuevas aeronaves; por lo que se necesitará más de un especialista en aviación.

Debemos considerar que el trabajo de pilotar un avión requiere de habilidades específicas además de madurez física y mental para adquirir, retener y demostrar los conocimientos teóricos y

prácticos que permitan asumir la responsabilidad de comandar una aeronave que transporta pasajeros, por ende, vidas humanas.

De allí, que la preparación de un piloto sea una tarea compleja. Los pilotos para vuelos comerciales están obligados a someterse, una vez al año, a un examen médico denominado "simple". En él se les practican análisis de sangre y orina, pruebas oftalmológicas, de audición y cardíacas. También se les hace preguntas que indagan en su estado mental. Cada cinco años, los pilotos deben someterse a un chequeo más exhaustivo.

Este crecimiento mencionado es una buena noticia para este mercado laboral, pero también exigirá de los países inversión en infraestructura y en capacitación adecuada. La realidad peruana coincide con un momento en el que los actores de la aviación comercial nacional están impulsando el crecimiento de este negocio y esperan el apoyo de sus autoridades en la cartera de Transportes y Telecomunicaciones. ¿Pero está preparada la realidad aerocomercial en Perú para dar este gran salto?

Pujante navegación aérea

Estadísticas publicadas en Perú por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Mincetur), informan que durante el primer semestre de este año, este país recibió 1,77 millones de turistas procedentes del extranjero, lo que representa un 6,2% superior a los llegados en el mismo período el año anterior.

Casi 523 mil turistas en los primeros seis meses de este año, llegaron desde Chile, cifra que representa un 4,3 % superior a los contabilizados en la misma etapa de 2015; la segunda mayoría es para los turistas estadounidenses con 297 mil personas (un 10,1% más respecto al mismo periodo en 2015).

Los ecuatorianos son el tercer grupo más numeroso de extranjeros que visitan Perú, al registrar 118 mil personas en este primer semestre del presente año, un 9,8% más; mientras que los bolivianos que visitaron Perú entre enero y junio de 2016 fueron 64 mil personas, un 4,5% más que los llegados a territorio peruano el año anterior.

Finalmente, se destaca un incremento del 11% en los visitantes procedentes del Reino Unido, que alcanzó los 32.600 después de que en el mes de mayo la aerolínea British Airways abriera una ruta directa entre Londres y Lima.

Estas cifras que dan cuenta de un polo de crecimiento fuerte en el ámbito turístico, abren una posibilidad real de crecer y potenciar el mercado aerocomercial en Perú, según opiniones expertas.

Franklyn Hoyer, Director Regional de la Organización Internacional de Aviación Civil (ICAO) para South America, lo expresa de esta forma:

“La localización geográfica de Perú como un punto medio en Sudamérica, ha sido la clave para el desarrollo de un hub en Lima. Sumado a ello, Perú es conocido alrededor del mundo por su rica historia, la cultura Inca y la gastronomía, todo lo cual contribuye a hacer del turismo un gran activo para incrementar el tráfico de pasajeros, mejorar la conectividad y aportar mayor prosperidad económica. Considerando estos aspectos, podemos abordar la mejora de la conectividad aérea, en tres áreas centrales: Seguridad Operacional, Infraestructura de aeropuertos y el marco regulatorio”- indica Hoyer.

Pero además, de esperar que Perú adquiera protagonismo aéreo para mejorar la conectividad entre Latinoamérica y el resto del

mundo; los peruanos desean ver florecer su propia industria aeronáutica, así lo manifiesta el Presidente de la Comisión de Derecho aeronáutico del espacio y la aviación comercial, Julián Palacín Fernández.

El abogado Palacín, expuso a principios de septiembre frente al honorable Congreso Nacional, para presentar su propuesta geopolítica para los aeropuertos del sur del país.



Foto: Elaborada por CORPAC

La propuesta del destacado jurista busca integrar un potente eje de aeropuertos del Sur, adicionales al Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, ubicado a 12 Km. del centro de Lima, en el límite con el Callao.

“Queremos ver nuevas rutas directas que nos permitan llegar desde Cusco a Frankfurt, New York o Madrid, sin pasar por el aeropuerto Jorge Chávez, esto será posible con la construcción del aeropuerto de Chinchero como el gran eje de desarrollo, que permitirá crear nuevos puestos de trabajo e impulsar el comercio y el turismo. Estamos confiados en que nuestro Ministerio de Transportes implementará las políticas públicas adecuadas para alcanzar los objetivos planteados. Esperamos que la gloriosa región del Sur, reciba al 2066 cerca de 20 millones de turistas al año y con este impulso pueda derrotar la pobreza. Bajo un modelo low cost, queremos indicar las mejoras que deberán realizarse a los aeropuertos de Tacna, Arequipa, Juliaca y Puerto Maldonado, para que nuestro país ofrezca una infraestructura de primer nivel, ojalá categoría A1 de la OACI; y deje de ser el país de los aeropuertos vacíos”- señaló el abogado Palacín, durante su presentación.

Julián Palacín, advirtió además sobre las debilidades reales que existen y están impidiendo el despegue aerocomercial de la nación peruana.

“Partiendo por el problema de que no existe combustible de avión en los aeropuertos, o que los directores de la aeronáutica son cargos políticos y no elegidos por sus capacidades técnicas, los inversionistas peruanos que quisieron ingresar al mercado fueron gravados con costos altísimos; desincentivando y limitando el florecer de nuestra industria aeronáutica”- afirma el letrado.

¿Quintas libertades?

La Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, (CORPAC) es la organización encargada de proporcionar las instalaciones, servicios y procedimientos para la navegación aérea.

Los aeródromos comerciales que se encuentran bajo la administración de CORPAC S.A, en virtud de la delegación efectuada por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), ascienden a 44 a nivel nacional.

Durante el breve periodo que Palacín Fernández presidió la CORPAC, hubo algunos avances destacados como el diseño de

las actuales políticas de la radarización e intensas gestiones para implementar plantas abastecedoras de combustibles en todos los aeropuertos.

“Aspiramos a que Perú ejerza un liderazgo en el contexto regional y esto será posible solo si instituciones como Corpac, pueden reinvertir sus utilidades, las que hoy se entregan a FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado), sin destinarse a solucionar las necesidades y urgencias que tiene la navegación aérea nacional, por ello sostengo que se ha retrocedido 13 años por esta obligación de pagar favores políticos”- señala el doctor Palacín.

Otro tanto, ocurre con la concesión del aeropuerto internacional, Jorge Chávez, sobre el que el Estado recibe el 46.51% de regalías que en 15 años asciende a USD\$1.776 millones, cifra que pudo destinarse a equipar todos los aeropuertos nacionales con las mejores tecnologías y crear escuelas de aviación civil en cada región del país. Otra molestia señalada por Palacín, tiene que ver con las negociaciones con empresas extranjeras.

“En nuestras negociaciones aéreas internacionales con Chile, hemos entregado en quintas libertades el mercado norteamericano lo que en 15 años significa USD 4 mil millones sin reciprocidad, perjudicando las empresas peruanas, incluida LAN Perú. Esta empresa podría operar esta ruta en terceras y cuartas libertades, pero lo hace LAN Airlines. Yo siempre he sido partidario de mantener una política de cielos abiertos, pero en terceras y cuartas libertades”- comenta el abogado.

La quinta libertad, es de todas la más controvertida y mal interpretada, pues consiste en tomar pasajeros, correo y carga destinados al territorio de cualquier otro estado contratante y el de llevar pasajeros correo y carga procedentes de cualquier otro estado contratante. El estado que concede ese derecho (B) se convierte en el centro de operaciones de las compañías aéreas procedentes y con destino a los estados A y C. (Ver imagen destacada en pág. 49).

Todas estas situaciones, sostiene el experto jurista aeronáutico, deberían ser analizadas, abordadas y solucionadas dentro de los siguientes 5 años.

La transversal seguridad

Junto con la capacitación técnico- profesional y la infraestructura, la seguridad es otro elemento muy relevante para el desarrollo

de una verdadera industria aerocomercial exitosa.

Tal como indica el Director regional para Sudamérica de ICAO, Franklin Hoyer: "la seguridad es la prioridad fundamental en la aviación que abarca el diseño de las aeronaves, los procedimientos que debe seguir la tripulación, los métodos empleados para manejar el cielo o cualquier aspecto de nuestra increíble red global, nosotros siempre estaremos muy claros que nuestros pasajeros esperan seguridad, velocidad y conveniencia, cuando ellos viajan por aire. Sabemos que ningún sistema humano es perfecto, entonces entendemos que no podremos garantizar que todos los accidentes sean evitados, pero al menos trabajaremos para asegurar que las aeronaves estén siempre viajando de la manera más segura posible"- declara el directivo de ICAO.

Sabemos que los accidentes aéreos son eventos catastróficos que causan impacto en la sociedad y activan una serie de medidas y procedimientos que tienen por objetivo minimizar las posibilidades de error en los rigurosos procedimientos.

Sin embargo, se entiende que esta tarea involucra a toda la red de actores del mercado aeronáutico.

"La seguridad en la aviación es un tremendo esfuerzo conjunto, efectuado no solo por ICAO y los estados, también por el

mundo de las aerolíneas, los aeropuertos, proveedores de navegación aérea, compañías de infraestructura y mantenimiento, entre otras. Entendemos que todos somos parte en la responsabilidad de mantener la seguridad en la forma de viajar"- opina Franklin Hoyer, de ICAO.

De la misma forma el Dr. Palacín afirma categóricamente "que Perú cuenta con las capacidades necesarias para formar al mejor personal aéreo y también aquí se cumple las normas de la Organización Civil internacional muy rigurosamente, pues las licencias a los pilotos y sus renovaciones solo se otorgan bajo el cumplimiento de minuciosos exámenes de competencias y chequeos personales de salud. Creo que los casos de accidentes que se han producido por fatiga de alguno de nuestros pilotos, es uno solo, sobre el que me tocó investigar los antecedentes.

Creo que para alcanzar niveles de accidentabilidad mínimos, son las direcciones de aeronáutica civil las que deben hacer cumplir las normas y reglamentos de seguridad con políticas de fiscalización severas"- sostiene el legista.

Lo cierto es que Perú, ha comenzado una nueva etapa para avanzar en la conquista de sus cielos y los frutos de estos esfuerzos podrían llevarlo a una nueva categoría del dominio aerocomercial en la región. - RP.



Julián Palacín Fernández, Presidente de la Comisión de Derecho aeronáutico del espacio y la aviación comercial.

RRHH

Encontrarás notas y columnas que te pondrán al día en las tendencias que rigen nuestro mercado laboral actual, con testimonios de exitosas corporaciones y reconocidos empresarios de prestigio internacional.

- 54 RADAR CORPORATIVO**
MCE: colaborando con niveles óptimos de seguridad, minimizando los accidentes laborales
- 56 PODIO INTERNACIONAL**
LHH: Las consideraciones necesarias para enfrentar una posible desvinculación
- 58 LIDERAZGO EMPRESARIAL**
Entrevista a Roque Benavides (CEO Buenaventura)
- 62 EQUIPO DESTACADO**
Yokogawa: Co-innovando para un mejor futuro

SIMPOSIO INTERNACIONAL ORP 2016 PERÚ SAFE

LIMA



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ÁREAS TEMÁTICAS

- La empresa saludable como modelo de empresa sostenible
- Modelos de gestión de la prevención
- Innovación en la gestión de la seguridad y salud laboral
- Seguridad laboral-vial: hacia el cero accidente
- El estado y su rol frente a los desafíos en materia de seguridad y salud laboral
- La responsabilidad social empresarial desde la óptica del sistema de riesgos laborales
- Formación profesional y aplicación de técnicas para un mejor ambiente laboral que promueva la SST

ORGANIZA:



COMITÉ CIENTÍFICO



CONFERENCISTAS MAGISTRALES



Juan Verde

USA

Asesor de la Campaña de Hillary Clinton a la presidencia de los EE.UU.



Marta Serrano

España

Gerente de sanidad y seguridad laboral en AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación).



Marcos Urarte

España

Consultor Estratégico y Organizacional en más de 100 entidades públicas y privadas de España y Latinoamérica. Perteneció al Círculo "TopTen Speakers Spain". Miembro de los "Think Tank Club de Roma", entre otros.



Fernando Camino

España

Director General y Administrador de la Sociedad de Prevención Fraternidad Muprespa SLU (España). Presidente de APA Asociación para la Prevención de Accidentes (España).



Gloria Morgan

Colombia

Vicepresidenta de Promoción y Prevención en Positiva Compañía de Seguros.

INSCRIPCIONES ABIERTAS  orp2016@exposafeqhse.com

www.exposafeqhse.com





Carmen Espinoza:

“Queremos colaborar con niveles óptimos de seguridad, minimizando los accidentes laborales”



CARMEN ESPINOZA
Gerente General MCE
Consultores Asociados

MCE Consultores Asociados, nace en 2006, para entregar solución a temas relacionados con seguridad industrial y el desarrollo de una cultura preventiva; busca anticiparse antes de la ocurrencia de un accidente, lo que constituye el objetivo de la asesoría.

Abordan los desafíos desde un punto de vista humano y técnico, para ello cuentan con un círculo multidisciplinario de expertos.

En Chile, están enfocados en la prevención de riesgos hacia el rubro de hidrocarburos y gas. En el caso de Perú, su público objetivo está direccionado hacia los rubros industriales, como hidrocarburos y minería, Para Argentina en Minería, Para Colombia en Materia de Higiene Ocupacional para las diversas Industrias.

Las certificaciones son otra área que aborda MCE. Entre ellas, la más importante es la IADC (International Association of Drilling Contractors) que se emplea para certificar las funciones más críticas y requeridas por la industria petrolera. Entre ellas, Rig Pass, control de Pozos, perforación,

desde Workover hasta el manejo de liderazgo en Recursos Humanos.

También el Curso SAMTRAC de NOSA, que es un Curso 100% E- Learning que permite obtener una Certificación Internacional en QHSE de Clase Mundial. Está acreditado por la Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) y International Institute of Risk and Safety Management (IIRSM). La aprobación exitosa del curso da derecho a los estudiantes a postularse para convertirse en miembros Técnicos de IOSH (TechIOSH), los dos mayores proveedores globales en materia de certificación al especialista en QHSE

LA LLEGADA DE PPK

Carmen Espinoza Muñante, es la gerente general de MCE, psicóloga laboral y la precursora de esta iniciativa. “La experiencia en Chile ha resultado muy enriquecedora. He podido observar en estos años a cargo de la gestión, que este país tiene más experiencia que otros en LATAM en materia

de seguridad y además tiene dinámicas distintas”.

“En Perú, me parece que necesitamos mayor apoyo con la seguridad y salud, me refiero a la necesidad de instaurar políticas de Estado para una cultura preventiva. Es nuestro anhelo que los nuevos ministerios que hoy asumen la responsabilidad de gobernar, puedan afrontar el desafío de respaldar la normativa vigente en forma exitosa. Esperamos ver bajo la administración de PPK un aporte más protagónico, con medidas reales aplicables y cumplidas por las empresas privadas”- señala la ejecutiva.

“Los que estamos en este negocio, esperamos llegar a un punto en que el mercado asesore y se fiscalice por sí solo; sin la necesidad de que la autoridad aplique onerosas multas. Tenemos que en nuestra experiencia latina todavía estamos en un nivel básico en materia de prevención y autocuidado. Chile ha seguido caminos en la línea de las políticas que marca la OCDE, para alcanzar un nivel desarrollado, pero otros países han quedado más rezagados”- comenta Carmen.

MODELOS IMPORTADOS

No siempre es fácil adecuar los modelos de experiencias y costumbres a los parámetros de seguridad que tienen las naciones desarrolladas. Por esta razón, los modelos de gestión importados, a veces se estrellan con la dificultad de adaptarlos a los países y sus singularidades e idiosincrasia.

Es así como conceptos que aparecen en 2013 en Chile, tales como riesgo psicosocial toman algo de tiempo en ser incorporados por las cúpulas administrativas; además del tiempo que requiere para que la información sea transferida y asimilada por sus colaboradores.

“De a poco, estas nuevas y buenas prácticas van permeando desde la alta gerencia a los colaboradores, pero es un trabajo muchas veces más lento de lo que se espera y constante, no termina nunca la capacitación y el esfuerzo por generar conciencia”- aclara la psicóloga laboral.

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD

Para MCE, el compromiso con la seguridad es ineludible. “Estamos para ayudar a las empresas a alcanzar los niveles

proyectados de crecimiento económico sin una gota de sangre, porque no queremos metas a costa de sufrimiento y dolor de las personas”- señala Carmen Espinoza.

El compromiso con la seguridad de esta empresa internacional comenzó hace años, cuando realizó una alianza con la Universidad Politécnica de Cataluña (España), y con NOSA, un reconocido proveedor global de servicios de gestión de riesgo ocupacional con sede en Sudáfrica, para ofrecer en todo Perú el Curso SAMTRAC.

Asimismo para este 2016 estaremos desarrollando el **PRIMER SIMPOSIO INTERNACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PERÚ SAFE 2016**, que organiza la Fundación Internacional ORP y que cuenta con un gran soporte científico internacional. Este evento está programado para los días 5 y 6 de diciembre de 2016 en la ciudad de Lima, en Perú y busca capacitar en materia de seguridad a especialistas peruanos.

“Hicimos un esfuerzo por llevar especialistas en materia de seguridad a Perú, para realizar una vez al año un encuentro que ha reportado numerosas experiencias exitosas; junto a los más destacados gerentes de seguridad, salud y RRHH de Perú”- asegura Carmen.

La última iniciativa en seguridad y salud industrial de MCE consultores se materializó en la creación de la revista Previa, Gestión Sostenible en Seguridad y Salud Ocupacional.

Una publicación que busca entregar herramientas de educación, intercambio de ideas y la última información a la vanguardia de la educación en estas materias. La revista tiene un formato digital se edita en Chile y Perú y este año llegarán a sus lectores cautivos con 2 ediciones.

“Siempre hemos reafirmado nuestro compromiso con la educación en materias de vital importancia para los trabajadores. Estas iniciativas son una prueba de ello. Seguiremos trabajando en la asesoría a las empresas y para lograr que la salud ocupacional sea materia de primera prioridad en las agendas de los directorios”- concluye la gerente general de MCE. -RP.

LHH:

LAS CONSIDERACIONES NECESARIAS PARA ENFRENTAR UNA POSIBLE DESVINCULACIÓN



CAROLINA RIQUELME
Gerente General de LHH
(Lee Hecht Harrison)

A fines de junio, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entregaba la tasa de desempleo para el trimestre móvil marzo-mayo donde se mostraba una fuerte alza que se empujaba hasta 6,8%. Los expertos del instituto de estadísticas señalaban ésta como una cuarta alza trimestral consecutiva. Se espera que esta cifra continúe en aumento, pues la desaceleración del crecimiento y el estancamiento de la inversión traen como consecuencia, un escenario negativo para el empleo.

La actual crisis que enfrenta el país y el debilitamiento de las economías en LATAM, son factores que en estos tiempos turbulentos aumentan la sensación de inseguridad laboral.

Para Carolina Riquelme, gerente general de Lee Hecht Harrison (LHH) en Chile, esa inseguridad se debe resolver preguntándonos:

¿Cómo me vuelvo más empleable en un escenario económico incierto?

Una de las primeras recomendaciones de la ejecutiva es convertirse en un **facilitador de procesos**.

“Esto quiere decir que debes ser un facilitador del cambio. Implica ser un profesional productivo, pero también alineado en alcanzar los objetivos de la compañía. Una persona debe mantenerse visible en la empresa desarrollando vínculos con profesionales de otras áreas. También es fundamental estar vigente; al tanto de nuevas tendencias y tecnologías que complementen los conocimientos, mejorando las competencias en su área. Siempre es recomendable mantener activa las redes de contacto, esto con la finalidad de fortalecer el círculo profesional y estar preparados si fuere necesario para que te refieran, basados en su experiencia y desempeño laboral” - explica Carolina.

En ese mismo sentido, los asesores de LHH siempre transmiten la importancia de contar con una buena marca personal y profesional.

Para construirla, las redes sociales se vuelven una vitrina importante, para opinar, postear y compartir contenido vinculado a nuestra expertise.

Lo que debe entender muy bien, aquél que desea tomar medidas preventivas ante una reducción de personal o el inicio de un proceso de desvinculación en su corporación, es que debe ser muy proactivo y por sobre todo tener autogestión.

“Lo que no es conveniente es quedarse esperando sin actuar. Las acciones hay que tomarlas de inmediato y no se trata de cosas imposibles de realizar. Más bien se trata de medidas que tendrán beneficios directos en nuestro futuro profesional- comenta la gerente de LHH.

Si te das cuenta que viene una reducción de personal en tu empresa, comienza a gestionar reuniones semanales con tu entorno cercano profesional, para presentar alguna propuesta o conversar de un tema donde puedas aportar con tu experiencia, detectar espacios que se encuentren necesitados de alguien que pueda contribuir. El crecimiento profesional tampoco se debe descuidar; si crees que es momento de tomar un curso de idiomas, o hacer un up grade en tus habilidades digitales, aprovecha y eleva en un grado más tus conocimientos.

Participa activamente en seminarios, congresos y eventos que te permitan adquirir una mirada diferente o aumentar tus conocimientos sobre un tema específico, por ejemplo, Reforma Tributaria, Reforma Laboral, nuevas tecnologías, relacionamiento con comunidades y medio ambiente, etc. La especialización, es

una característica que siempre será valorada en el mercado profesional.

Si de mejorar tu perfil académico se trata, realizar un magíster o algún estudio de posgrado puede enfocar e impulsar tu carrera profesional”.

“Como ya hemos dicho, el aprendizaje y el desarrollo profesional son aspectos que tienen un alto valor. Evita traducir todas tus acciones en resultados económicos inmediatos. Muchas veces debemos invertir hoy para recibir beneficios en el futuro. Tu capacidad para asumir nuevas responsabilidades podría marcar la diferencia a la hora de evaluar tu desempeño laboral en el futuro” - explica la ejecutiva.

CUANDO EL DESPIDO ES UN HECHO

Cuando los temores se vuelven realidad y ocurre una desvinculación, tampoco es momento de ceder al pánico. Nunca hay que perder de vista el enfoque claro que es encontrar un nuevo empleo y para ello, los expertos de LHH recomiendan desarrollar un detallado plan de trabajo.

“Lo primero que debemos aclarar es que buscar un nuevo empleo es un trabajo de tiempo completo. Debes ocupar el tiempo a tu favor, haciéndolo de la manera más eficiente posible.

Hay posibilidades de que en este periodo se hagan cambios importantes, como diseñar una nueva iniciativa o negocio, un giro en tu perfil profesional e incluso una transformación física, lo importante es estar abierto y ampliar el horizonte a las posibilidades - comenta Carolina.

“Activar la red de contactos, reuniones diarias, nuevas propuestas y una presentación clara de tus objetivos, resulta efectivo para

emplearse en el corto plazo. Sabemos que es un momento complicado en términos personales y posiblemente familiares, pero mantener una actitud positiva y enfocada ayuda a superar el estrés psicológico que implica perder el empleo”.

Sin embargo, sabemos que en la actualidad la mayoría de las grandes corporaciones están siendo muy cuidadosas en la forma en que despiden a sus colaboradores, porque quieren entregar un mensaje positivo a la opinión pública y por un genuino cuidado por las personas.

Si se ha invertido tiempo, recursos y esfuerzos en el capital humano, es evidente que al momento de terminar el vínculo con la empresa se mantengan las políticas de respeto y consideración para quiénes trabajaran para determinada marca.

“Nuestra experiencia de 20 años en asesorar a las empresas en sus procesos de transición organizacional y outplacement, nos indica que en latinoamerica y en el resto del mundo, hay consideraciones tanto en la forma y fondo como se realizan estos procesos. Se elaboran guiones estructurados, además de ofrecer beneficios que les permitan afrontar algún tiempo sin empleo. Es frecuente que se ofrezca extensión de 3 meses en los seguros complementarios de salud y el pago de Isapre, por ejemplo, además de las indemnizaciones legales”.

“Observamos que hay una alta valoración de estas consideraciones por parte de los colaboradores que continúan en la empresa, aportando a la compañía una buena imagen en RSE. Un buen programa de outplacement asegura contar con asesoramiento permanente en la transición laboral y prepara a quienes viven esta experiencia, de la mejor forma para reinsertarse en el mercado laboral” - declara Carolina Riquelme. - RP.





Roque Benavides,

CEO Mina Buenaventura:

La experiencia del linaje minero

El nombre de Roque Benavides Ganoza está ligado de manera indivisible a la minería peruana; y es que el apellido Benavides tiene mucha historia en el desarrollo de este rubro productivo, pues durante años han permanecido en el centro de todo el acontecer de la empresa minera, desde Perú al mundo.

Su padre, Alberto Benavides de la Quintana se inició a los 32 años en esta industria, cuando se hizo cargo de la mina Julcani de oro y zinc, en Huancavelica, y fundó la Sociedad de Minas Buenaventura. El patriarca fue un hombre que se forjó a sí mismo en base a su inteligencia y su incansable trabajo.

El legado que dejó el Sr. Benavides marcó una impronta que es reconocida por empresarios nacionales y también por las nuevas generaciones peruanas, que sienten interés por la geología.

Hoy la minera Buenaventura, está bajo la dirección de Roque Benavides desde 2011, quien por 17 años fue el gerente financiero (CFO) en la compañía que fundara su familia. Por su experiencia amplia en el rubro, es uno de los

ejecutivos que mejor podría comprender los desafíos que enfrenta la minería en materia laboral y los cambios que deberían producirse en el área de HSE, tras el aumento de las exigencias legales en estos temas actuales y relevantes.

Sabemos que Perú es un país cuyas políticas públicas protegen al inversionista extranjero, ¿cuáles son las medidas concretas mediante las cuáles se garantiza el crecimiento de la inversión minera en Perú?

En el Perú las políticas públicas no solamente protegen al inversionista, sino que otorgan igual tratamiento tanto al inversionista local como al extranjero. Sin duda, la mejor garantía para asegurar el crecimiento de la minería en el Perú son los Tratados de Libre Comercio (TLC) que mantenemos con diversos países. Estos acuerdos aseguran que ningún gobierno cambiará las reglas del juego ni pondrá en riesgo la inversión extranjera en el país.

De acuerdo a cifras publicadas, la minería ilegal en su país genera cerca de US\$1 000 millones al año, ¿de qué forma se espera generar motivación entre los empresarios

informales, incorporar a todos los actores y aumentar la calidad de vida para los trabajadores, disminuyendo índices de informalidad?

El Estado debe trabajar de manera coherente y articulada con todos los actores involucrados, incluyendo a los gobiernos regionales y locales. De esta manera tendría mayor presencia y llegada en las zonas donde se ubican estas actividades que están al margen de la ley. Igualmente, las acciones que se tomen deben ser firmes y claras, en un marco de seguridad jurídica y, por supuesto, de seguridad y salud ocupacional.

Es importante generar expectativas de crecimiento para motivar a los pequeños mineros y mineros artesanales a formalizarse, brindando acceso a fuentes de financiamiento y asesoramiento en temas de gestión ambiental responsable, entre otras facilidades. Estas son herramientas necesarias para que la formalización sea sinónimo de progreso y crecimiento. También es importante aplicar mecanismos de mercado como la fiscalización de insumos químicos y petróleo que utiliza este tipo de minería.

¿Cómo espera abordar Buenaventura el aumento en la exigencia en cuanto a seguridad y salud ocupacional en minería?

En Buenaventura abordaremos la exigencia asignando a nuestras operaciones los recursos necesarios para garantizar su implementación y cumplimiento; seguiremos impulsando la capacitación de nuestro personal, a todo nivel, para que cumplan de manera óptima las obligaciones señaladas y haremos el seguimiento necesario para lograr que todas las medidas que adoptemos controlen los riesgos inherentes a nuestro trabajo.

¿Qué se espera de la nueva administración PPK para la minería, en cuanto a materias pendientes como seguridad y mayor legalidad?

Todas las empresas requerimos de un marco legal estable. En materia de Seguridad, la legislación debe buscar formular exigencias prácticas que sean posibles y alcanzables teniendo en cuenta los resultados obtenidos por el sector,

para que a partir de éstos podamos desarrollar planes de trabajo preventivos que nos orienten a alcanzar progresivamente una Cultura de Seguridad en nuestras organizaciones.

Sabemos que el trabajo en equipo es una de las claves del éxito para las empresas modernas, ¿cómo esperan aumentar el compromiso de los trabajadores para alcanzar los objetivos de Buenaventura?

Una persona se compromete con los objetivos de su organización cuando está adecuadamente informada, y qué mejor si ha participado en su formulación. También porque cuenta con todos los recursos y competencias para contribuir con su trabajo al logro de cada una de las metas que se planteen para lograr tales objetivos. En Buenaventura, somos conscientes de ello y trabajaremos en todos los aspectos mencionados, unido a que estamos buscando generar un adecuado clima laboral en nuestras operaciones.

Estos objetivos, que son previamente analizados en conjunto por los principales responsables de las diferentes áreas de la compañía en el planeamiento estratégico anual, son expuestos al personal para transmitirles claramente cómo se enmarcan los objetivos a su cargo en el gran mosaico de objetivos estratégicos del negocio.

¿Qué mecanismo de gestión ayuda a Buenaventura a alcanzar sus objetivos?

Hoy empleamos como mecanismo de gestión el Balanced Scorecard, que permite visualizar y monitorear los procesos críticos del negocio de manera constante, facilita el entendimiento de los objetivos de las demás áreas y explica como el esfuerzo individual suma al logro de objetivos mayores para los cuales es necesario el trabajo de varias personas o áreas.

El nivel de alcance de estos objetivos es evaluado periódicamente y a fin de año se hace una evaluación final, en base a la cual se determina el bono de desempeño anual que corresponde a cada ejecutivo del negocio. En pocas palabras, los objetivos estratégicos de la compañía, están alineados

con los intereses del personal e indirectamente, en base a las consideraciones antes expuestas, motivan a las personas a trabajar en equipo.

¿Qué medidas han considerado en Buenaventura para ofrecer un ambiente libre de accidentes y seguro para sus colaboradores?

Nosotros buscamos priorizar la adopción de medidas preventivas para evitar que los riesgos se materialicen y causen daño a nuestros colaboradores. Para ello buscamos comunicar adecuadamente los recursos y tecnologías disponibles para la ejecución del trabajo, así como utilizar las herramientas de gestión del Sistema Integrado de Buenaventura (SIB) que está basado en las Normas OHSAS 18001, ISO 14001 e ISO 9001.

¿En qué medida los riesgos psicosociales han sido considerados en minería para ayudar a los trabajadores a permanecer saludables y protegerlos del estrés en las faenas mineras?

Todas las Empresas estamos avanzando en ello dando atención a mejorar esencialmente el clima laboral, buscando adecuadas relaciones interpersonales a todo nivel, mejorando constantemente las condiciones de trabajo en nuestras Unidades y buscando también apoyar el desarrollo personal de nuestros colaboradores.

Además de los económicos, ¿qué desafíos deberá resolver Buenaventura hacia el futuro en materia laboral?

Un elemento crítico en la actividad minera es la ubicación remota en la que generalmente se encuentran las operaciones, lo que dificulta la comunicación, tanto para actuar de manera coordinada entre áreas de la empresa, como para que el personal se mantenga en contacto con sus familias durante su jornada laboral, que generalmente es de 14 días continuos de labores por 7 días de descanso. Esto complica también las condiciones de vida en el campamento, ya que normalmente las operaciones están por encima de los 4,000 Metros Sobre el Nivel del Mar (MSNM), muchas de ellas incluso cerca de los 5,000, lo que genera que los tres



primeros días de labores el personal sienta malestar físico que le impide trabajar al 100% de su capacidad.

Otra limitación es que el personal obrero que se incorpora a la operación, tanto por mandato legal como por presión comunal, debe ser contratado prioritariamente de las comunidades aledañas a la operación minera. Si bien entendemos las razones para ello, lo cierto es que esta situación impide o limita de manera importante la contratación de mano de obra especializada transferida de otras operaciones mineras, haciendo más lento el proceso de contratación, ya que previamente a la incorporación a la compañía, el personal de la zona, generalmente agricultores o ganaderos, deben pasar por un largo proceso de capacitación, tanto a nivel operativo como de seguridad, para garantizar que realizarán adecuadamente las labores para las que han sido contratados y sin peligro para su vida o las de sus compañeros de labores.

¿De qué forma la tecnología permite apoyar la seguridad y calidad en el rubro minero?

La tecnología ha sido fundamental para el desarrollo del sector y también para mejorar los resultados de Seguridad y de Calidad.

En el aspecto de Seguridad uno de los principales aportes está en la drástica reducción de la intervención directa del personal en las tareas, como lo era en el pasado donde el trabajo era prácticamente manual. Sin embargo, ello requiere que garanticemos su especialización en el uso de nuevas técnicas, equipos, materiales, entre otros aspectos. La tecnología también ha permitido mejorar la calidad de nuestros productos y optimizar los cuidados ambientales que incluye el menor uso o consumo de los recursos requeridos para nuestras actividades. - RP.





Yokogawa:

“Buscamos co-innovar con nuestros clientes para alcanzar un futuro más brillante”

OSVALDO BATISTA
Gerente General, Yokogawa Chile

Yokogawa es una empresa de origen japonés que cumplió 100 años en 2015 con una vasta trayectoria en tecnología de automatización industrial. Provee sistemas de control, instrumentación de campo, equipos inalámbricos, analizadores de líquidos, de gases y servicios.

Inició sus actividades en Brasil en 1973. Con la meta de atender plenamente las necesidades de sus clientes, conquistó la confianza del mercado local y extendió su actuación en toda Sudamérica. En 1995, Yokogawa América del Sur pasó a actuar como Matriz Regional para América del Sur. Actualmente, está situada en un área de más de 6500 m² en Santo Amaro - São Paulo, donde dispone de fábrica, oficinas comerciales y administrativas, sectores de producción y de almacenamiento. La compañía tiene hoy oficinas directas de ventas, además de Brasil, Argentina, Chile, Colombia y Perú.

En la actualidad, la red global de Yokogawa alcanza a 92 empresas las que se extienden por 59 países. La compañía, que está avaluada en el mercado en unos US\$3.7 mil millones, está dedicada por completo a la investigación y desarrollo.

El gerente de aplicaciones de Yokogawa Chile, Julio Vega, explica: “Yokogawa está activo en la región principalmente a través de la automatización y control industrial. Tiene un rol importante en mercados tales como gas y petróleo, productos químicos, energía, minería, pulpa y papel, y bebidas y alimentos”.

A la fecha, la empresa ha mantenido un crecimiento saludable, alcanzando cuotas de mercado de manera sostenida en clientes de las industrias foco. Pero como suele ocurrir, también hay desafíos importantes, por ejemplo en el mercado chileno donde la empresa debe abordar distintas necesidades.

“Yokogawa Chile tiene como principal desafío, construir una base comercial sólida con sus clientes, inspirados en el eslogan internacional “Co-innovation tomorrow”. El “Proceso de Co-Innovación” es un concepto para un negocio de automatización que utilizará todas las tecnologías de medición, control, instrumentación e información de la zcompañía. De acuerdo con esta declaración, nuestra empresa buscará no sólo para optimizar los procesos de producción, sino también el flujo de material e información dentro y entre empresas, incluyendo su valor y las cadenas de suministro”- asegura Julio Vega.

VALOR PARA TODOS

El gerente general de Yokogawa Chile, Osvaldo Batista, sostiene que para todos los que conforman la familia corporativa Yokogawa, siempre la Misión y Visión que han definido, es lo que marca el camino de su gestión.

“Nuestro objetivo es definir el estándar de servicio de atención a clientes en el campo de la automatización, a la vez que desarrollamos a nuestros empleados en su

especialización profesional, promovemos una actitud responsable hacia la comunidad y el medio ambiente, y aseguramos nuestro éxito económico” - indica Batista. “Por supuesto que también nos motiva, ser líderes en el rubro de tecnología de control industrial para los mercados de procesamiento de materias primas y trabajamos día a día para llegar a ser referentes en la co-creación de valor para nuestros clientes”- declara el ejecutivo.

Como vemos en el mercado actual, estos objetivos no pueden ser alcanzados sin tener en vista la RSE que las empresas tienen en la comunidad donde impactan. Por ello, Yokogawa no es la excepción y también ha desarrollado una estrategia para beneficiar a su entorno.

“En Chile, el apoyo a colegios técnicos que cuentan con las disciplinas de electrónica, automatización y control industrial es para nosotros muy importante. – comenta Osvaldo Batista- Hay otras actividades muy importantes que desarrollamos en conjunto con nuestros clientes. Se trata de

la participación en las actividades en los sectores geográficos donde ubican sus plantas industriales”.

En cuanto a los productos que más demanda han generado por parte de su mercado objetivo, podemos mencionar entre otros el Sistema de control distribuido CENTUM, Sistema Instrumentado de Seguridad Prosafe, PLC FAM3, sistema scada STARDOM, softwares para gestión y control de activos de proceso y capa MES (Manufacturing Execution System) en conformidad con el estándar ISA 95.

En él área de instrumentación, están los medidores de proceso de flujo, presión y temperatura, así como analizadores de gas y de líquidos, instrumentación Wireless ISA 100, entre otros.

De esta forma la empresa Yokogawa, avanza en el desafío de convertir sus productos en una herramienta indispensable que les permita crear valor para sus clientes y así alcanzar un futuro más brillante.. - RP.



REVISTA PREVENCIA

Gestión Sostenible en Seguridad y Salud Ocupacional

“Creemos que todas las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo pueden y deben ser prevenidas, trabajar en forma segura es un derecho de todos los trabajadores”.

Prevenica, es una publicación diseñada en formato digital, para contribuir con este pequeño esfuerzo en el cuidado de la naturaleza.

