

REVISTA

PREVENCIÓN DE RIESGOS



PUBLICACIÓN OFICIAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE. AÑO 41. N° 122. MAYO-AGOSTO 2022



JOLASEHT ONLINE 2019-2022

EN BÚSQUEDA DEL CERO DAÑO

blacklinesafety

G7

2018
PRODUCTO
DEL AÑO

OH&S
MAGAZINE

En emergencias, ¡Cada segundo cuenta!

Cuando sucede un accidente, el tiempo corre y no se detiene hasta que llega la ayuda. Lo que sucede entretanto queda en sus manos.

G7 le da la oportunidad de controlar el tiempo.

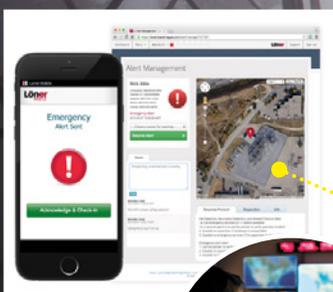
Si un empleado se cae de una escalera, se acerca mal tiempo o ha tenido lugar una explosión o una fuga de gas, cada minuto que pasa sin tomar medidas podría significar que un trabajador no pueda volver a casa con su familia.

Inicie una evacuación de todo el lugar o de una zona en segundos. Nuestra plataforma de vigilancia le permite enviar mensajes de texto o de voz a empleados determinados con instrucciones de cómo llegar a los puntos de encuentro.

Gracias a la conectividad vía satélite y red móvil para trabajar en cualquier parte, los trabajadores no dependerán de redes WiFi ni de conexiones Bluetooth poco fiables. G7 garantiza que sus trabajadores estarán acompañados por una tecnología de vigilancia líder en el mercado.

Descanse tranquilo sabiendo que la ubicación de todas las personas aparece en un mapa interactivo junto con los planos de las plantas. Garantice la seguridad de su equipo y tenga en cuenta a todos y cada uno de los trabajadores.

Nadie queda desprotegido.



Ver video en:
www.blacklinesafety.com



VENTA • SERVICIO TÉCNICO • GARANTÍA EN CHILE • REPRESENTANTE EXCLUSIVO



safety
service

CARLOS D. VIAL

desde 1956

Merced 188
Teléfono: 2 2578 6200
Email: ventas@safetyservice.cl
Casilla 16193 - Santiago 9
Santiago - Chile

CONTENIDO

Nº 122/MAYO-AGOSTO 2022

02 EDITORIAL

03 TRÁNSITO
CONDUCCIÓN EN LA TERCERA EDAD

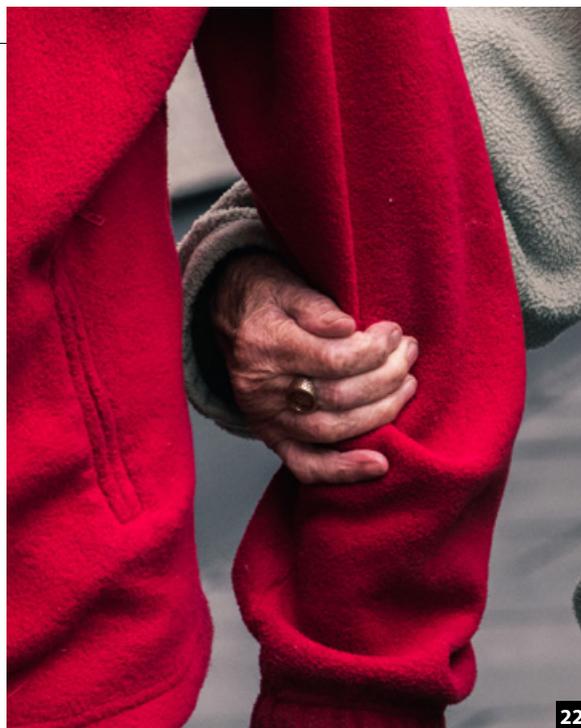
04 SALUD OCUPACIONAL
HÁBITOS PARA EL BUEN DORMIR

08 TRÁNSITO
EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO
EN LA CONDUCCIÓN

12 CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD
XXII JOLASEHT ONLINE 2019-2022

16 EMPRESAS
COLLAHUASI RECIBIÓ PREMIO
LATINOAMERICANO DE SEGURIDAD
Y SALUD OCUPACIONAL

18 SALUD OCUPACIONAL
PERSPECTIVAS PARA LA SALUD
OCUPACIONAL EN UN MUNDO POST
PANDEMIA



JACK FINNIGAN / UNSPLASH

22

21 COLUMNA
HACIA UNA CULTURA PREVENTIVA PAÍS

22 SALUD OCUPACIONAL
ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO
SOSTENIBLE

28 MISCELÁNEA CULTURAL

MAYO-AGOSTO 2022 / NÚMERO 122 / ISSN 0716-3207 / PUBLICACIÓN OFICIAL DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE / Miembro activo de la ALASEHT.
DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL Guillermo Gacitúa Sepúlveda / DISEÑO GRÁFICO Alejandro Esquivel / SECRETARÍA DE REDACCIÓN CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD DE CHILE Padre Felipe Gómez de Vidaurre 1470, Santiago, Chile/Mesa Central (56 2) 2672 4510/ E-mails: secretaria@cnsdechile.cl / cns@cnsdechile.cl / www.cnsdechile.cl

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

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

LA JOLASEHT Y LA BÚSQUEDA DEL CERO DAÑO



En un hecho relevante se ha constituido la realización de la XXII JOLASEHT Online 2019-2022, desde Santiago de Chile, entre el 26 y 28 de julio de 2022, organizada por el Consejo Nacional de Seguridad y la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ALASEHT, en la que logramos contar con la participación activa de 5 países latinoamericanos que agradecemos.

Debemos ratificar que la versión virtual de esta Jornada, se transformó en un verdadero desafío digital, inédito en ALASEHT, que por primera vez nos correspondió organizar a nosotros, como Consejo.

Animados del propósito preventivo que inspiran los principios estatutarios institucionales contamos con la colaboración del rector de la Pontificia Universidad Católica de Chile don Ignacio Sánchez Díaz, de destacados profesionales de empresas, médicos e investigadores nacionales e internacionales de la prevención, de directivos y destacados profesionales de las mutualidades nacionales.

Destacable e importante fue también el patrocinio recibido de ejecutivos de empresas socias y no socias que nos permitieron cumplir exitosamente con este reto latinoamericano y que mencionamos con agrado.

En la oportunidad 4 países latinoamericanos, incluido el CNS de Chile, recibieron 9 distinciones ALASEHT en categorías "Persona Natural y Empresas", que representan el máximo reconocimiento preventivo corporativo de las premiaciones que se otorgan en estos encuentros.

El tema principal que dio título y forma a esta JOLASEHT, tuvo relación sin duda con la salud mental, en tiempos de pandemia, junto con las nuevas miradas y protocolos de vida e inclusión digital las que se incorporaron con nuestro liderazgo y quehacer preventivo, relacionado con el desarrollo y fomento de la prevención de riesgos de accidentes, la seguridad e higiene en el trabajo y la salud ocupacional.

Nos parece oportuno también ratificar en estas páginas

nuestro afán corporativo, el haber hecho de esta jornada un foro excepcional en conocer y analizar los nuevos avances que se están logrando en las ciencias y tecnologías, hacia la reducción de los accidentes y enfermedades profesionales en la industria y en nuestras comunidades latinoamericanas, promocionando el Cero Daño como meta de vida.

De ellos se infiere que, si queremos un mejor futuro, primero debemos imaginarlo.

Un trabajo centrado en el respeto por la vida y el autocuidado de las personas, también se transforma en un ciclo virtuoso que aporte eficiencia y eficacia en el resultado operacional que requieren las empresas, con mayor urgencia en estos días y éste se logra, solo a través de la instauración de una cultura de seguridad, presente y activa, en todos los procesos productivos.

La vida y más que la vida, "una mejor vida", debe ser el centro de todos quienes somos profesionales, trabajadoras y trabajadores al servicio y cuidado de las personas.

Son tiempos de cambio y de incertidumbres, tengámoslo presente, tal vez los más drásticos y tangibles que ha vivido la sociedad actual en estas últimas décadas, pero hay una sola certeza que nos compete a todos quienes somos parte de estas organizaciones, y es nuestro compromiso con la vida, el que seguirá intacto y se fortalecerá a través de la participación de este tipo de actividades.

Los invitamos a ser parte del futuro del trabajo desde el accionar del CNS de Chile.

Después de estas referencias y reflexiones relacionadas con la realización de la XXII JOLASEHT, pasamos a destacar y agradecer en esta página editorial, la importante colaboración de nuestras y nuestros columnistas, quienes con sus interesantes artículos han abordado diversas temáticas de interés preventivo, de salud y en general de cuidado de las personas, y en particular, con menciones del quehacer activo y aportes de las y los adultos mayores, en nuestro país.

Mis saludos

Guillermo Gacitúa Sepúlveda
Presidente

CONDUCCIÓN EN LA TERCERA EDAD

ALBERTO ESCOBAR

GERENTE DE MOVILIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS
DE AUTOMÓVIL CLUB DE CHILE



Cuando algún adulto mayor se ve envuelto en algún siniestro vial, de inmediato aparecen las dudas sobre hasta qué edad es prudente que una persona pueda manejar, o si deberían existir mayores restricciones al momento de renovar la licencia de conducir en Chile. Si bien la participación de este grupo etario en la siniestralidad vial del país no alcanza el 2%, al contrario de la creencia popular y los prejuicios que existen en torno a ellos, por lejos, estamos en presencia del grupo etario de mejor comportamiento tras el volante.

Los conductores seniors conocen las limitaciones propias de su edad, pero aprovechan su experiencia para adoptar conductas más seguras y responsables cuando deben trasladarse por la ciudad. De hecho, evitan realizar conductas arriesgadas en sus desplazamientos, son más prudentes y tienen mayor conciencia del respeto a las leyes del tránsito. Además, tienen la virtuosa cualidad de saber compartir armónicamente dentro del espacio público, a diferencia de la generación más joven de automovilistas, que abusa de su arrogancia y agresividad en las calles.

Precisamente, un estudio elaborado por Automóvil Club de Chile demostró el prolijo comportamiento de los adultos mayores detrás del volante. Según esta investigación, el 92% usa permanentemente el cinturón de seguridad, el 83% evita conducir bajo los efectos del alcohol y el 75% elude realizar frenadas bruscas. Además, 8 de cada 10 conductores mayores reconocen respetar los límites de velocidad en zonas urbanas y carreteras, el 77% no habla ni contesta el teléfono celular mientras maneja y el 66% prescinde del consumo de medicamentos cuando debe conducir un vehículo.

Si bien la actual ley no contempla límites de edad para conducir, y los adultos mayores cumplen exactamente las mismas pruebas a las que deben someterse los jóvenes para renovar su licencia, la edad nunca ha sido un obstáculo para manejar, ya que lo importante es revisar la capacidad real de cada conductor, un factor que no puede medirse según los años que tenga el conductor. Con el pasar de los años, todos los humanos vamos disminuyendo nuestros sentidos, como la vista y la audición, se ralentizan las reacciones, se pierde masa muscular y existe un deterioro cognitivo, pero eso no imposibilita poder conducir mientras se apruebe con

Si bien la actual ley no contempla límites de edad para conducir, y los adultos mayores cumplen exactamente las mismas pruebas a las que deben someterse los jóvenes para renovar su licencia, la edad nunca ha sido un obstáculo para manejar, ya que lo importante es revisar la capacidad real de cada conductor, un factor que no puede medirse según los años que tenga el conductor.

éxito el examen de salud y la evaluación psicosenométrica.

Muchos lo desconocen, pero los municipios están facultados para imponer el período de tiempo para que una persona pueda continuar conduciendo y puede colocar ciertas restricciones que garanticen un desplazamiento seguro de quien la está renovando, por ejemplo, que está apto sólo para conducción diurna, en la ciudad, sólo en caminos unidireccionales, etc. Al pasar los 65 años, las direcciones de tránsito de las municipalidades se preocupan mucho de realizar controles más periódicos de la licencia para así garantizar que esta persona cuenta con idoneidad moral, física y psíquica para seguir conduciendo con responsabilidad. Por lo tanto, la sociedad civil debería empezar a confiar más en aquellos adultos mayores que se les ha renovado la licencia.

El sistema vial chileno ha sido muy agresivo con los adultos mayores, ya que se les reprueba continuamente su forma de conducir, ya sea porque son lentos, son demasiados cuidadosos o porque no toman riesgos en sus traslados. Pese a que ellos compensan esa falta de habilidad, o la pérdida paulatina de ellas, con gentileza y educación en la conducción, a varios se les olvida que para el 2025 las personas mayores de 60 años corresponderán al 20% de la población, y que muchos de nosotros tendremos que enfrentarnos a los mismos prejuicios que hoy deben enfrentar a diario los conductores seniors en nuestro país. ■

HÁBITOS PARA EL BUEN DORMIR

DR. GUILLERMO FARMER ALDUNCE

GERENTE DE SALUD OCUPACIONAL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO - IST



INTRODUCCIÓN

Si bien los procesos de trabajo en jornadas especiales que implican trabajo durante las 24 hrs de cada día vienen desde la década de los 80, los nuevos escenarios laborales obligados por la situación pandémica, reflatan el tema de la fatiga y la somnolencia, de tal manera que los hábitos para el buen dormir son factores protectores en su prevención.

Esto ha motivado al IST como especialista en prevención, para presentar este tema que suena de perogrullo, pero de suma importancia para las y los trabajadores, las empresas y la sociedad.

Te invitamos a revisar conceptos relacionados con el sueño y consejos para el buen dormir.

DESARROLLO DE ANTECEDENTES

Para iniciar esta revisión, necesitamos preguntarnos ¿sabemos por qué y para qué dormimos? ¿Existen enfermedades del sueño?

Dormimos porque nos cansamos, nos fatigamos. La fatiga ocurre por el esfuerzo mental y físico que produce el estrés diario en la vida personal, laboral y social. El acto fisiológico ocurre por elevación de la adenosina, producto de esfuerzo y metabolismo mental diario, y de la melatonina que es una sustancia natural que nos induce el sueño.

Dormimos para reparar, para hacer mantenimiento de nuestro organismo. Mientras dormimos, nuestro organismo repara las células, elimina las toxinas, excreta los desechos del metabolismo, se reparan las estructuras, nos recuperamos mentalmente, entre muchas cosas más.

Lamentablemente, no sólo los problemas, las preocupaciones y otros factores ambientales, sino también, varias enfermedades del sueño tales como el Síndrome de Apnea o Hipopnea Obstructiva del Sueño, la Apnea Central, el Síndrome de Piernas Inquietas, las enfermedades de la glándula tiroidea, entre otras enfermedades sistémicas, nos pueden hacer dormir mal.

¿Y qué pasa si dormimos mal? Si dormimos mal, tenemos consecuencias a corto plazo. De hecho, se ha

demostrado que la falta de sueño reparador disminuye el estado de alerta mientras estamos despiertos, nos sentimos decaídos, desmotivados, disminuyen nuestras funciones cognitivas; esto es, disminuye la capacidad de concentración, de memorizar, de aprender, de hacer cálculos matemáticos, de expresar correctamente las ideas, entre otras.

En lo físico, también ocurre disminución de las defensas; es decir, nuestro sistema inmune no funciona al 100%. Y vaya que es importante el buen estado de las defensas en este período pandémico.

Entonces, con todo, no debe extrañar observar aumento en la probabilidad de sufrir lesiones por accidentes por acciones inseguras. De hecho, un estudio descriptivo mostró que el 84% de los accidentes de tránsito están asociados con la disminución de la capacidad de atención al conducir, lo cual está asociado con la calidad del sueño de cada persona.

A largo plazo, los estudios han demostrado que la mala calidad de sueño se asocia con el aumento en la probabilidad de desarrollar hipertensión arterial, alteraciones del humor, depresión, infarto agudo al miocardio, accidente cerebrovascular y aumento del peso corporal.

Y una pregunta adicional para avanzar y que creo rara vez nos hemos hecho ¿nos enseñan a dormir? Para comprender la respuesta a esta pregunta, debemos aprender algunos conceptos.

Dormimos porque tenemos relojes internos que varían durante el día y la noche. Cercano al despertar, disminuye la melatonina, comienza a aumentar la presión arterial, aumentan las hormonas tiroideas, empiezan a moverse el estómago y los intestinos, hacia media mañana estamos totalmente alertas. En la tarde, ya tenemos nuestra máxima coordinación motora, la máxima velocidad de respuesta, capacidad cardiovascular y muscular, se eleva más la presión arterial y temperatura corporal. Hacia las 21 hrs, empieza a aumentar la melatonina, se detiene el movimiento intestinal. Hacia las 2 de la mañana estamos en sueño profundo y hacia las 4 de la madrugada, se observa la menor temperatura corporal profunda o central.

Como podemos ver, a través de las casi 25 hrs que dura nuestro ciclo circadiano, los niveles hormonales, el ritmo cardíaco, la presión arterial, la temperatura corporal y tantos otros marcadores biológicos, varían cíclicamente. Estos relojes internos determinan nuestro ciclo vigilia / sueño.

Es por ello lógico de comprender que si tus relojes internos mantienen un ritmo circadiano en rangos normales y los estímulos externos están sincronizados, tendrás un ciclo vigilia sueño normal y te sentirás bien, con buen rendimiento físico y mental; de lo contrario, habrá fatiga y somnolencia.

Atendamos ahora un tema importantísimo que te permitirá conocerte aún más. Te pregunto ¿Qué tipo de dormidor – dormidora eres? ¿Eres dormidor largo? ¿Dormidora mediana o corta? ¿Eres búho o alondra?

Los seres humanos dormimos en ciclos de sueño que duran 1,5 hrs. Es decir, durante 1 hora y media mientras dormimos, ocurren 5 etapas del sueño donde tienen lugar la reparación y recuperación física y mental. En las etapas profundas ocurre la reparación física y en las de movimientos oculares rápidos (REM), sueño más superficial, ocurre la recuperación mental.

Si eres dormidora corta tendrás cuatro ciclos de sueño,

si eres dormidora larga, 6 ciclos de sueño. A partir de aquí, te invito a analizar a qué hora debes levantarte para estimar la hora para ir a dormir. Hagamos un ejercicio. Si debes levantarte a las 6 de la mañana y sabes que eres un dormidor mediano, es decir que necesitas 7,5 hrs. para tener un sueño reparador, debes dormirte a las diez y media de la noche previa. Entonces, considerando que existe un tiempo en cama previo para empezar a dormir, el cual se estima normal hasta 20 minutos, un o una dormidora mediana, debe acostarse a las diez diez / diez y cuarto de la noche para dormirse a las diez y media, luego dormir durante 7,5 hrs. y así despertar a las 6 de la mañana, llena de energía.

PREVENCIÓN

Dicho todo esto, atendamos algo muy importante: la prevención. ¿Qué debemos atender para procurar una buena calidad del sueño y así que nuestro sueño sea reparador?

Primero, veamos lo que debes evitar:

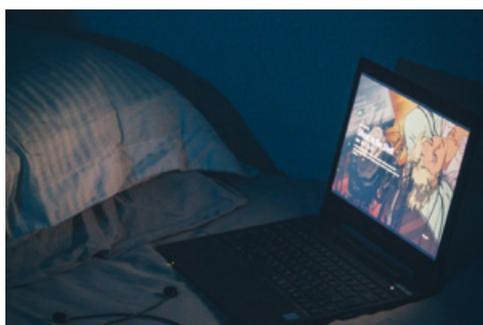
1. Debes evitar consumir alimentos y bebidas estimulantes después de las 18 hrs. o a lo menos, 4 horas antes de ir a dormir. Por ejemplo, café, té, chocolate, mate, drogas estimulantes, entre otros ejemplos.



Estamos enfocados en garantizar que todos y todas vuelvan a casa sanos y salvos cada día.

Así trabajamos en salud y seguridad.

Teck



Evitar exposición a luces intensas al final del día.

Evitar el uso de equipo electrónico tales como la TV, celulares, computadores, tablets, a lo menos una hora antes de ir a dormir. Estos equipos generan luz con espectro azul intenso que disminuye la producción de melatonina.

2. Evitar exposición a luces intensas al final del día. Sobre todo, aquellas luces llamadas blancas en las cuales predomina el espectro o rango de onda de luz azul porque ella disminuye la producción de melatonina.
3. En el mismo sentido, debes evitar el uso de equipos electrónicos tales como la TV, celulares, computadores, tablets, a lo menos una hora antes de ir a dormir. Estos equipos generan luz con espectro azul intenso que disminuye la producción de melatonina.
4. Evita dormirte enojada(o). Trata de resolver los temas que te molestan antes de dormir y si no es posible, sugiero pienses en que al despertar atenderás la situación que te aqueja y evitar estar rumiando las malas noticias o ideas pues durante el horario del sueño NO lograrás resolverlas. El gran porcentaje de las cosas que creemos que van a pasar, no ocurren jamás y habremos perdido tiempo valioso preocupándonos por cosas que jamás han de ocurrir.

Ahora, observemos qué debes hacer para mejorar la calidad de tu sueño:

1. Toma sol a lo menos 10 minutos durante el día. En verano, debe ser antes de las 11 am o después de las 16 hrs por la radiación ultravioleta. Este consejo es muy útil para sincronizar los relojes internos.
2. Última comida a lo menos dos horas antes de ir a dormir. El estómago tarda dos horas en vaciarse y recuerda que el sistema digestivo tiende a detener sus funciones después de las 21:30 hrs.
3. Mantén un horario fijo para ir a dormir. Por ejemplo, si ya conoces cuánto tiempo debes dormir para recupe-

rarte y despertar bien, respeta ese tiempo y programa tu ida a dormir.

4. Al acostarte procura no usar ropa muy ajustada o varias capas que limiten tus movimientos. Prefiere ropa cómoda, que te permita moverte sin limitaciones.
5. En cuanto a la habitación, debes ocuparte de que esté oscura y silenciosa.

Dado que nuestro centro es el cuidado de la vida, sugerimos atiendas las siguientes recomendaciones:

Avisa a tu supervisora o supervisor, o al prevencionista de riesgo o bien, al profesional de la salud en tu empresa, acerca de cualquier condición física o mental que pueda alterar tu estado conciencia, de alerta, de concentración, antes o durante la jornada laboral. Por ejemplo, informa acerca de alguna enfermedad, ingestión de medicamentos indicados por médico o por automedicación, alteración emocional importante, enfermedades del sueño como la apnea obstructiva del sueño, enfermedad de la tiroides, entre otras.

En el fondo, notifica a tu supervisor o supervisora, o al prevencionista de riesgo o al profesional de la salud de tu empresa, toda vez que sientas fatiga o no te encuentres en condiciones ya sea para iniciar el turno o no poder seguir desempeñando tus tareas laborales.

Para cerrar, te invito a responder y reflexionar a partir de las siguientes preguntas:

¿Cuántas horas de sueño deberías dormir? ¿Cómo puedes tener un horario de sueño regular? ¿Puedes tener un déficit de sueño? ¿Estás atendiendo las recomendaciones entregadas en este artículo? ■

HACIA LA CUMBRE DE LA SEGURIDAD LABORAL EN BÚSQUEDA DEL CERO DAÑO

ORGANIZAN



XVII JORNADA NACIONAL DE COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD, CPHS

ONLINE

CONVOCADA A CONSOLIDAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y DE SEGURIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS

- Oportunidad de incentivar la búsqueda del Cero Daño en los Comités Paritarios, propios y de terceros.
 - Inducir mejores estándares de seguridad y salud laboral en pandemia.
 - Cuatro Comités Paritarios presentarán sus logros y aprendizajes a sus pares.
 - Profesionales de Mutualidades relatarán sus propuestas y experiencias
- Expositores de relevancia preventiva nos conversarán sus interesantes propuestas de avance y de reflexiones.

17 AL 19 DE OCTUBRE DE 2022
HORARIO DE 10:00 A 13:00 HRS. CADA DÍA

VALOR SOCIOS \$90.000 / VALOR NO SOCIOS \$130.000

PLATAFORMA: AULA VIRTUAL / VÍA ZOOM

- Quienes asistan recibirán link para ingresar a la plataforma virtual donde encontrarán todo el material respectivo y la conexión zoom a las exposiciones y conferencias.
- Con su participación contribuiremos a valorar y reforzar la actividad preventiva de sus Comités Paritarios.

INVITACIÓN

Con especial agrado los invitamos a participar en esta segunda versión paritaria virtual. Es nuestro propósito y sentir, contar con la máxima audiencia de paritaristas en una temática de alto interés preventivo para la Seguridad Laboral en nuevos tiempos.

Guillermo Gacitúa Sepúlveda
PRESIDENTE

INFORMACIONES: FUNDACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD

Padre Felipe Gómez de Vidaurre 1470, Santiago • Fono: +569 7699 0897 • jeannettevera@cnsdechile.cl

www.cnsdechile.cl

EL ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO EN LA CONDUCCIÓN

CLAUDIA RODRÍGUEZ TORRES

DIRECTORA ONG NO CHAT – PRESIDENTA COSOC DE LA SUBSTRANS MTT
ESTUDIANTE DOCTORADO SALUD PÚBLICA UNIVERSIDAD DE CHILE



CONTEXTO

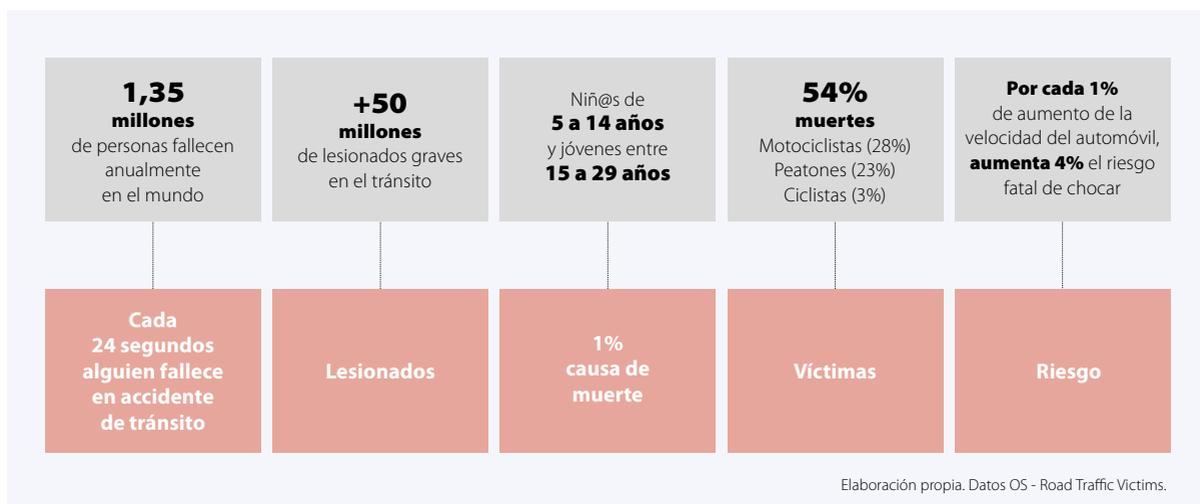
A nivel global anual fallecen cerca de 1,3 millones de personas en las carreteras de todo el mundo y entre 20 y 50 millones padecen traumatismos no mortales, pero que dejan lesiones y secuelas que alteran la funcionalidad de los sobrevivientes viales. Los siniestros viales, considerado como una pandemia socio sanitario, es la principal causa de muerte en los niños y niñas de 5 a 14 años y la primera causa en jóvenes de 15 a 29 años. La Organización Mundial de la Salud (1), indica que las muertes por siniestros viales continúan aumentando, siendo la principal causa de muerte de niños y jóvenes a nivel mundial.

En Chile, los peatones y ciclistas representan el 26% de todas las muertes por siniestros viales mientras que los conductores y pasajeros de motocicletas representan el 28% de todas las muertes por siniestros de tráfico, según cifras de CONASET. En Chile fallecen al día entre 5 a 7

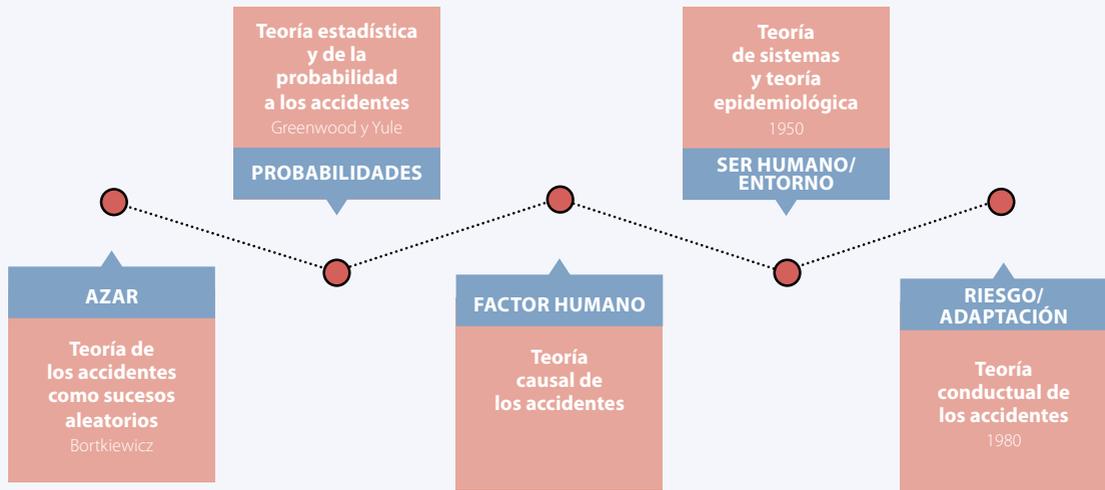
personas por siniestros viales.

Se considera a la siniestralidad vial como un tipo de enfermedad e incluso se la ha denominado la “epidemia silenciosa”, proyectando que cantidad de fallecidos aumentará a 2,4 millones de personas a nivel global el año 2030 (2).

En el octavo reporte Mercosur y quinto en siniestralidad vial se catalogó a los siniestros viales como una enfermedad social. En el marco del “Decenio de la seguridad vial” en acción 2010 - 2020 la ONU y OMS insta a los países en reducir el número de fallecidos a un 50%, para los países firmantes, entre ellos Chile, lo obliga a asumir diferentes desafíos y estrategias concretas para llegar a esa meta (3), recientemente Chile reafirma en Estocolmo, bajo la visión cero, que el año 2030 reducir los fallecidos en un 30%. Es decir, avanzar a convertirnos en un país sin fallecidos ni lesionados en el tránsito.



MODELOS Y CAUSAS/EFFECTO SINIESTROS



Elaboración propia basada en la evolución de teorías conductuales, Lehto y Salvendy en 1991.

SINIESTRALIDAD VIAL

Los siniestros de tránsito se definen como: “un problema social, tecnológico, cultural, económico y ambiental de alta complejidad y por el daño que produce a las personas, la familia, la comunidad y a la sociedad en general como un problema de Salud Pública”. (Glizer, Isaac; 1993, 302). El factor humano es considerado como el principal factor de riesgo en los siniestros de tránsito, estando relacionado en aproximadamente el 90 % de los mismos. (4). Cerca del 50% de las personas que fallecen en siniestros de tránsito o como consecuencia de ellos, son peatones, ciclistas o motociclistas, y dicho porcentaje aumenta en los países del mundo con menos ingresos (5).

Las causas de los siniestros viales se consideran que son multicausales, y que están relacionados tres elementos; factor humano, vehículo y ambiente. Un siniestro vial es la consecuencia de un evento fortuito multicausal, precedido por una falla en alguno de los elementos que conforman el sistema de tránsito (6).

Los traumatismos causados por el tránsito, afectan a todos los grupos etarios, constituyendo la principal causa de muerte a nivel mundial entre jóvenes entre los 15 y 29 años de edad y afectando mayoritariamente a hombres, lo que supone un gran impacto a la economía nacional y sus familias (7). Se estima que en Chile los costos de los siniestros de tránsito alcanzan el 2,2% del PIB según las cifras de la OMS, ocasionado principalmente por conducir no atento a las condiciones del tránsito, pérdida del control

del vehículo por exceso de velocidad y conducir en estado de ebriedad.

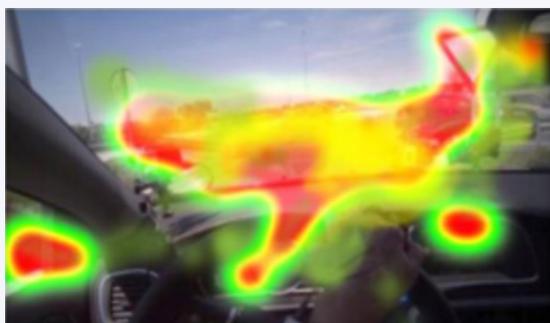
ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO EN LA CONDUCCIÓN

La respuesta al estrés está mediada por el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal y el eje Simpático-Adreno-Medular que, ante un estímulo estresante, desencadenan una serie de respuestas para mantener la homeostasis del organismo. La relación entre la genética, el medio ambiente y las características o comportamientos propios del individuo se traducen en la capacidad de adaptación que tienen las personas ante los diversos detonadores del estrés, reflejadas en sus actividades de la vida diaria, entre ellas la conducción.

El estrés supone un hecho habitual de la vida del ser humano, ya que cualquier individuo, con mayor o menor frecuencia, lo ha experimentado en algún momento de su existencia. El estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias y el más mínimo cambio al que se expone una persona es susceptible de provocárselo.

Dado que el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar, si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas (Lazarus y Folkman, 1984). Se reafirma en el Análisis del DBI (Driver Behavior Inventory) de 1988-1989,

CONDUCCIÓN SIN ESTRÉS



CONDUCCIÓN CON ESTRÉS



Mapa de calor desarrollado en el estudio 2017 Madrid:
Zona roja: promedio alta atención. Zona amarilla: promedio atención media.
Zona verde: promedio atención media-baja. Sin mancha: No hay atención significativa.

que el estrés sí influye en la conducción, concluyendo que la aparición del estrés del conductor está ligada a un aumento de la agresión, disgusto por la conducción, frustración e irritación provocada por la interacción con otros conductores, principalmente en relación con los adelantamientos e incremento de la alerta (8).

CONCLUSIONES

Al desplazarse por la ciudad en diferentes modos de transporte; automóvil, bicicleta, caminata, transporte público, las personas constantemente están realizando una valoración cognitiva y emocional de los acontecimientos del entorno y como éstos agentes o detonantes emocionales podrían influir en la toma de decisiones durante la conducción, considerando a los determinantes sociales estructurales e intermedios que arrastran las personas en esa movilidad y comportamientos.

El elevado porcentaje de participación del factor humano en la ocurrencia de siniestros viales, justifica la existencia de una estrategia de intervención enfocada directamente al conductor, con medidas bien definidas, en las que se considere que conducir un vehículo es una tarea compleja, donde influyen múltiples variables en la conducción. Pero este abordaje debe ser abordado con enfoque de salud pública, basado en estrategias de promoción y prevención, con el fin de fortalecer la calidad de vida de todas las personas que se movilizan en la ciudad.

Todo conductor/a debe ser consciente de que dichas variables, propias del entorno, del individuo o del automóvil pueden influir en los comportamientos correctos durante la conducción. Es por eso que se sugiere incorporar instrumentos que logren medir del estrés a conductores profesionales; a operadores del transporte público o de buses interurbanos, transportistas escolares, taxis/colectivos, como

un elemento de medición del estrés en un entorno laboral con evidentes detonadores estresores.

En Chile es necesario avanzar en la inclusión del estrés como factor de riesgo en la conducción e incorporar herramientas válidas que lo perciban e incorporen como protocolos de prevención, principalmente en la población de riesgo, dado que un siniestro vial es la consecuencia de un evento fortuito multicausal precedido por una falla en alguno de los elementos que conforman el triángulo vial (factor humano - ambiental - vehicular).

REFERENCIAS

1. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization, Social Science & Medicine, Volume 41, Issue 10, 1995, Pages 1403-1409, ISSN 0277-9536, [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K).
2. Informe sobre la Situación Mundial de la Seguridad Vial” realizado por la OMS 2009. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44137/9789243563848_spa.pdf?sequence=1
3. Instituto de Educación y Siniestralidad Vial (2012), octavo reporte Mercosur y quinto Latinoamericano de siniestralidad vial. Disponible en: <https://en.calameo.com/read/000004809e9e5859bc59>
4. General Overview on Road Safety,” Lecture Notes, Dr. Rune Elvik, Institute of Transport Economics, Norway, September, 1999. of the Transportation Research Board, 2004: p. 24-35.
5. Informe OMS 2018 Siniestralidad vial mundial Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565684>
6. OGDEN, K. W., “Safer Roads: A Guide to Road Safety Engineering”, Monash University, Melbourne, Australia, 1995
7. McEwen BS. Protection and damage from acute and chronic stress: allostasis and allostatic overload and relevance to the pathophysiology of psychiatric disorders. Ann N Y Acad Sci
- 8 E. Carbonell, R. Bañuls y J.J. Miguel-Tobal . El ambiente de tráfico como generador de ansiedad en el conductor. Universidad de Barcelona 1995 / No65

Lleve su programa de control zonal a la nube

blacklinesafety

G7 EXO

Presentamos G7 Exo, el primer monitor zonal conectado en la nube con comunicaciones 4G/2G.

Anteriormente, Blackline revolucionó los sistemas de control personales de gas con el lanzamiento de G7c, el único detector que integraba comunicaciones móviles y función de emisión y recepción de llamadas a un equipo de vigilancia en tiempo real.



- Duración de la batería +100 días.
- Llamada de emergencia con el pulsador SOS.
- 100% funcional con el software en la nube de Blackline Live.
- Funciona con los mismos cartuchos de detección de gas plug-and-play que G7c.

Para más información: ventas@safetyservice.cl

www.BlacklineSafety.com

VENTA • SERVICIO TÉCNICO • GARANTÍA EN CHILE • REPRESENTANTE EXCLUSIVO



safety
service

CARLOS D. VIAL desde 1956

Merced 188
Teléfono: 2 2578 6200
Email: ventas@safetyservice.cl
Casilla 16193 - Santiago 9
Santiago - Chile

BAILAC
en Bailac trabajamos seguros

La **SEGURIDAD**
es responsabilidad
de **TODOS**

ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



Foto: Equipo Bailac Faena, Mantoverde

XXII JOLASEHT Online 2019-2022



La versión virtual de esta Jornada Latinoamericana fue un verdadero desafío digital que por primera vez nos correspondió organizar, como Consejo, animados del propósito preventivo que inspiran los principios estatutarios de la institución y, contando para ello en su Programa Oficial con la valiosa colaboración de la academia, en este caso del Rector de la Pontificia Universidad Católica de Chile, de destacados profesionales de empresas, médicos e investigadores nacionales e internacionales de la prevención, de directivos y destacados profesionales de las Mutualidades de nuestro país.

Se realizó acto de entrega virtual de la Presidencia y bandera de la ALASEHT de la Sra. Adriana Solano Luque, Past Presidenta de la ALASEHT al Ing. Sr. Guillermo Gacitúa Sepúlveda, actual Presidente de la ALASEHT y Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile.

Posteriormente se dio lectura a los nombres de la Presidenta y Presidentes de las entidades miembros de la ALASEHT, que participaron virtualmente de esta Ceremonia, en orden alfabético por país.

- Dr. Sr. Jorge Gabriel Cutuli, Presidente del Instituto Argentino de Seguridad.
- Sra. Adriana Solano Luque, Presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Ing. Sr. Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente de la ALASEHT y Presidente del Consejo Nacional de Seguridad de Chile.
- Dr. Sr. Moisés Castro Carrasco, Presidente de la Sociedad Ecuatoriana de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.
- Ing. Sr. Victoriano Angüis Terrazas, Presidente de la Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México.

- Profesional de la Prevención Sr. Vicente Catarozzi, Presidente del Centro de Estudios de Seguridad de Uruguay.

La Ceremonia de Inauguración se desarrolló de acuerdo al Programa Oficial de la ALASEHT participando con las palabras de saludo de la autoridad Gubernamental la Sra. Patricia Soto Altamirano, Superintendente (s) de Seguridad Social de Chile.

El programa de actividades de la XXII JOLASEHT 2019-2022, contempló 26 conferencias de las más variadas temáticas presentadas con muchos aciertos innovadores y enfoques de selectos relatores y relatoras.

En el área de Capítulos se presentaron 10 trabajos seleccionados, 7 de Chile y 3 de Argentina.

Se realizó la entrega virtual de 2 Distinciones Past Presidentes y 9 Distinciones Latinoamericanas, que corresponden a cada país:

- Argentina: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Persona Natural – Otorgada a la Ing. Sra. Adriana Di Leo
- Argentina: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Institución – Otorgada al Hospital Italiano de Buenos Aires
- Argentina: Distinción Alaseht Past Presidente, Reconocimiento Póstumo otorgado al Licenciado Sr. Jorge Alfredo Cutuli
- Colombia: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Persona Natural – Otorgada al Ing. Sr. Marco Antonio Gómez Albornoz
- Colombia: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Empresa – Otorgada a Esentia S.A.
- Colombia: Distinción Alaseht Past Presidente – Otorgada al Ing. Renán Alfonso Rojas, del Consejo Colombiano de Seguridad



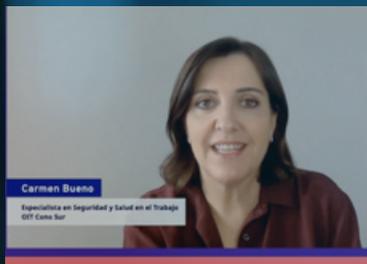
Guillermo Gacitúa S., Presidente CNS de Chile y ALASEHT.



Jorge Gabriel Cutuli, Presidente Instituto Argentino de Seguridad.



Jorge Gómez Díaz, Presidente Ejecutivo de Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi.



Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo GEF Cono Sur.



Pamela Gana C., Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, SUSESO.



Adriana Solano Luque, Presidenta del Consejo Colombiano de Seguridad.



Patricia Soto A, Superintendente (S) de Seguridad Social de Chile.



Ignacio Sánchez Díaz, Rector Pontificia Universidad Católica de Chile.



Helmud Ehnes, Secretario General de ISSA Mining Section, Alemania.



Francisco Edison Sampaio, Presidente de la AIEST de Portugal.



Víctor Olivares F., Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional.



Victoriano Angüis T., Presidente de la Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México.



Vicente Catarozzi, Presidente Centro de Estudios de Seguridad de Uruguay.



Moisés Castro C., Presidente de la Sociedad Ecuatoriana de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.

- Chile: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Persona Natural - Otorgada al Ing. Sr. Mauricio Barraza Gallardo
- Chile: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Empresa – Otorgada a Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi SCM
- Perú: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Empresa – Otorgada a Hipermercado Tottus
- Perú: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Institución – Otorgada a Escuela de Posgrado de la Universidad Científica del Sur
- Uruguay: Distinción Alaseht 2018 – Categoría Empresa – Otorgada a Compañía Cibeles

La Ceremonia de Clausura se realizó conforme al Programa Oficial de la ALASEHT. Las palabras de agradecimiento, estuvieron a cargo del Sr. Jorge Antonio Gómez Díaz, Presidente Ejecutivo de Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi, en representación de las distinguidas y distinguidos latinoamericanos que las recibieron en sus distintos países.

El Discurso de Clausura de la Autoridad Gubernamental, estuvo a cargo de la Sra. Pamela Gana Cornejo, Intendenta de Seguridad, Salud y Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile.

Se contó con la importante colaboración y patrocinio de las Empresas e Instituciones que se mencionan y que fueron reconocidas oportunamente en Programa Oficial de difusión de la JOLASEHT y en reiterados informativos digitales.

- SCM Minera Lumina Copper Chile S.A.
- Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi SCM
- Cía. Minera del Pacífico S.A.
- Instituto de Seguridad del Trabajo, IST
- Cía. Minera Teck Carmen de Andacollo
- Bailac Servicios en Ahorro de Neumáticos Ltda.
- Flsmidth S.A.
- Sociedad Química y Minera de Chile S.A. – SQM S.A.
- Minera Escondida Ltda.
- Safety Service
- Metso Outotec Industrial Services SpA
- J.E.J. Ingeniería S.A.
- Cámara Chilena de la Construcción, CChC
- Freeport
- COPEC S.A.
- Anglo American
- Asociación Chilena de Seguridad, ACHS
- Fundación Instituto Profesional DUOC UC
- Mutual de Seguridad CChC

La XXII JOLASEHT 2019-2022 ha sido la VI Jornada Latinoamericana organizada por el Consejo Nacional de Seguridad de Chile, de acuerdo a las siguientes fechas de realización: años 1979, 1987, 1997, 2007, 2013 y 2019-2022.

La institución miembro de la ALASEHT, designada organizadora de la próxima JOLASEHT fue el Instituto Argentino de Seguridad, IAS y como alternativo la Asociación Interdisciplinaria de Salud Ocupacional e Higiene de México, A.C., AISOHMEX.

La Jornada se realizó de acuerdo a lo programado, registrándose 284 inscritos de diversas empresas socias y no socias de la Corporación. Además, se contó con la asistencia de 11 delegados latinoamericanos (Conferencistas, presentadores de trabajos y Presidentes de entidades miembros ALASEHT).

Al término de esta actividad el CNS de Chile envió a todos sus socios y amigos colaboradores de la JOLASEHT sus agradecimientos por su activa participación, que nos significó el éxito de la XXII JOLASEHT online 2019-2022, en Santiago de Chile. ■





María Alejandra Sánchez C., Directora Nacional (s) del ISL de Chile.



Dr. Guillermo Farmer, Gerente de Salud Ocupacional del IST.



Samuel Chávez D., Director General REKREA Ltda.



Alberto Escobar P., Gerente de Movilidad y Políticas Públicas de Automóvil Club de Chile.



Carolina de la Fuente, Profesional Depto. Salud Ocupacional del Ministerio de Salud.



Cristian Moraga T., Ingeniero Civil Industrial y MBA Pontificia Universidad Católica de Chile.



Constanza Molina C., Universidad Católica de Chile.



Lucía Carrera V. y Manuel Moreno, del Instituto de Seguridad del Trabajo.



Cristian Opazo, Consultor del Instituto de Seguridad del Trabajo.



Miguel Zapata G., Gerente de SSO de la Asociación Chilena de Seguridad.



Luis Alberto Stuyen, Gerente de Seguridad Vial de Mutual de Seguridad CChC.



Cinthya Ríos S., Jefa Depto. Psicología SST de Mutual de Seguridad.



Natalia Garrido E., Jefa Depto. Desarrollo Preventivo de Mutual de Seguridad.



Cristian Trincado D., Consultor Subgerencia de Sistemas de Gestión de Mutual de Seguridad.



Marcela Wilson M. Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad del IST.



Equipo Ejecutivo de Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi e integrantes del CNS de Chile.

COLLAHUASI RECIBIÓ PREMIO LATINOAMERICANO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Esta Distinción Latinoamericana fue otorgada en Categoría “EMPRESA” A CÍA. MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI. La recibió su Presidente Ejecutivo, Don Jorge Antonio Gómez Díaz, de manos del Sr. Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del CNS. de Chile y Presidente de la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ALASEHT, acompañado del señor Hans Sandoval Ebensperger, Primer Vicepresidente del Consejo y señor Miguel Angel Diez Dokolomansky, Segundo Vicepresidente.

Participaron en esta Ceremonia de Premiación, Ejecutivos e integrantes del Directorio de Collahuasi, dando un realce corporativo a esta Premiación Latinoamericana, que distingue a la empresa.

El acto tuvo lugar el jueves 28 de Julio, durante la realización de la JOLASEHT online 2019-2022, en que se reconoció las capacidades y medida de resguardo de las personas en sus instalaciones, que correspondía entregar oficialmente a la empresa el año 2019, que no nos fue posible realizar.

La Distinción recibida por la minera, que corresponde a los logros en materias de seguridad y salud laboral, es reflejo del desafío que desde hace años ha asumido Collahuasi en resguardo de dichas variables, tanto para sus trabajadores y colaboradores, como también para los habitantes de Tarapacá, alcanzando indicadores históricos en seguridad, productividad y eficiencia.

En 2021, se obtuvo un índice de prevención de accidentes de 0,018, en tanto el índice de gravedad fue de 1,73 –representando una caída del 84% en comparación al año anterior (2020)– y una tasa de enfermedades laborales que cerró en 0.

Sobre el reconocimiento y los históricos resultados obtenidos, el Presidente Ejecutivo de Collahuasi, Jorge Gómez, explicó que “la convicción y la disciplina en la aplicación de nuestro modelo de gestión, el Ciclo de Gestión de Riesgos, por parte de las trabajadoras y los trabajadores de Collahuasi y nuestras empresas contratistas, nos ha permitido organizarnos exitosamente. En primer lugar, resguardando la salud de las personas, incluyendo a nuestras dotaciones y a la comunidad local. Solamente una vez teniendo esto como base, pudimos alcanzar los resultados en los indicadores claves de nuestra actividad. Para nosotros quedó demostrado, una vez más, que el desempeño de una organización debe ser integral y fundamentado siempre de manera principal en la integridad física y mental de las personas”.

En esa línea, el Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, Javier Cantuarias valoró el reconocimiento. “Fueron dos años muy intensos para Collahuasi y desafiantes ante el Covid-19, en donde nos vimos enfrentados a mantener un alto estándar de seguridad operacional en todos nuestros procesos para así poder dar continuidad operacional en la Compañía”.

“La Distinción recibida por la minera corresponde a los logros en materias de seguridad y salud laboral, tanto para sus trabajadores y colaboradores, como también para los habitantes de Tarapacá, alcanzando indicadores históricos en seguridad, productividad y eficiencia”.

“Este reconocimiento reafirma el trabajo que diariamente realizamos especialmente en nuestras instalaciones, los ejecutivos y trabajadores, tanto propios como de terceros, en materia de salud, seguridad y confiabilidad en los procesos. En

Hans Sandoval E., Primer Vicepresidente del CNS,
Jorge Antonio Gómez, Presidente de Cía. Minera Doña Inés
de Collahuasi, Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del CNS
de Chile y Miguel Angel Díez C., Segundo Vicepresidente del CNS.

Abajo: Guillermo Gacitúa Sepúlveda, Presidente del CNS
de Chile, junto a Jorge Antonio Gómez Díaz, Presidente Ejecutivo
de Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi.



Collahuasi, estamos permanente apegados a nuestro método de Gestión y estableciendo controles correctos que aseguren el bienestar integral de todos quienes trabajan en la Cía. Sin duda alguna que hoy desarrollamos planes más robustos basados en nuestros aprendizajes, para asegurar una continuidad operacional con altos estándares, disponiendo de procesos controlados y de una variabilidad mínima”, agregó.

Al dar término a esta importante información relacionada con la obtención de este destacado galardón de prevención latinoamericano reiteramos como CNS de Chile, nuestras congratulaciones al Sr. Jorge Antonio Gómez Díaz, Presidente Ejecutivo de Collahuasi, por su relevante gestión ejecutiva en la minería de nuestro país, a los integrantes de su Directorio y Equipo Ejecutivo y a todo su personal, trabajadoras y trabajadores que con tanta eficiencia le colaboran en los excelentes estándares de seguridad y salud ocupacional obtenidos. ■



¡¡¡¡¡

nos abre



el corazón

¡¡¡¡¡

ist

tu mutualidad!

#Tod@sJunt@sCuidándonos

PERSPECTIVAS PARA LA SALUD OCUPACIONAL EN UN MUNDO POST PANDEMIA

Este artículo es una expansión del tema, basado en una presentación realizada en la JOLASEHT recién pasada.

DR. ALEJANDRO MORALES FREIRE

CONSULTOR DE SALUD OCUPACIONAL



LAS SEÑALES

Los medios de información nacionales e internacionales coinciden en que la Pandemia Covid 19 aceleró la introducción de cambios en la forma de trabajar y que estos cambios serán sin retorno. Dentro de los temas que se incluyen en esta tendencia están la digitalización, la flexibilidad laboral, el foco en el talento y el énfasis en Sustentabilidad ya no solo del negocio, sino que del Planeta.

Profundizando en el tema, este año el lema del Día Mundial de la Salud fue “Nuestro Planeta, nuestra salud”, y la OMS ha publicado este año diversos trabajos científicos que dan cuenta del impacto de la crisis climática y del agravamiento de los conflictos sobre la salud de la población, lo que incluye por cierto a los trabajadores. En este sentido, y solo a modo de ejemplo, este año en el hemisferio norte se registraron temperaturas excepcionalmente altas durante el verano, lo que se acompañó de múltiples casos graves de insolación y shock por hipertermia en trabajadores que se desempeñan en espacios abiertos, especialmente en el rubro construcción.

La Pandemia ha puesto el foco también en las condiciones de salud mental de las personas como resultado de las restricciones asociadas a la prevención de contagios, que van más allá de los períodos de cuarentena, ya que incluyen el impacto emocional de las restricciones a los eventos sociales y a la interacción entre las personas, en las que el contacto físico se ha visto seriamente restringido. En concordancia con el impacto esperado en los trabajadores

asociados a esta situación, la Organización Internacional de Normalización (ISO), publicó en junio de 2021 la norma ISO 45.003, asociada a la ISO 45.000, denominada Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Seguridad y Salud Psicológicas en el Trabajo, en la que se describen las directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

Sin embargo, la tendencia observada durante la Pandemia es que las medidas de prevención del riesgo van más allá de los factores psicosociales y se perfila un enfoque holístico bajo el paraguas del Bienestar y la promoción de la salud en forma integral (física y mental). En este sentido, en Chile se observan distintas iniciativas en esta línea tanto desde grandes empresas de la minería, como de diversas empresas de servicios y del sector financiero. El desafío para los profesionales de prevención es doble. Liderar el cambio en aquellas empresas en que estas iniciativas se enmarcan dentro de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, o colaborar con los equipos que desarrollan estas iniciativas, aportando sus competencias de promoción y protección y gestión de riesgos, en aquellas empresas en que las intervenciones provienen desde las Gerencias de Personas.

Adelantándose al panorama laboral post Pandemia, la Unión Europea publicó el 28 de junio de 2021 su Marco Estratégico para la Seguridad y Salud Ocupacional, describiendo tres pilares de acción: Prevención de Accidentes Fatales, Bienestar y Salud Mental; Incrementar la Preparación, lo que da cuenta de una visión de futuro en la que Covid 19 no será el último desafío de salud pública que los

FIGURA 1.
 NUEVO MARCO
 ESTRATÉGICO
 DE LA UE SOBRE
 SEGURIDAD Y
 SALUD EN EL
 TRABAJO

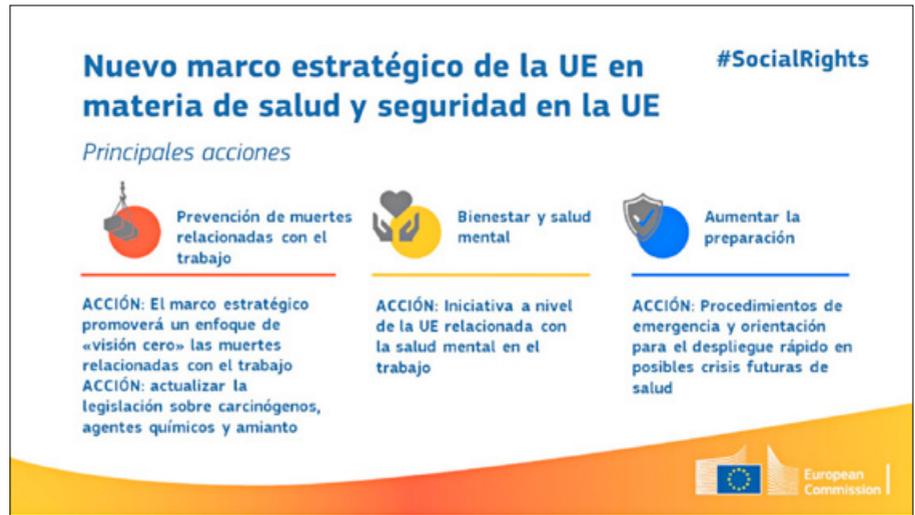


FIGURA 2.
 ENFOQUE ESG



países, las comunidades, los lugares de trabajo y los trabajadores deban enfrentar en el futuro próximo (Figura 1).

La aceleración de la digitalización en tanto ha puesto de manifiesto un panorama mixto –beneficios y amenazas– en los lugares de trabajo. En el ámbito de los beneficios, el uso de robots y la automatización de faenas riesgosas ha permitido eliminar riesgos críticos para los trabajadores. Algunos ejemplos de esto son el uso de drones para inspecciones en altura, o el uso de robots para inspecciones en espacios confinados. Otra línea de beneficios se asocia a nuevas metodologías de capacitación en base a tecnología inmersiva de realidad virtual, y al uso de equipos de protección personal que incorporan sensores que entregan información en tiempo real respecto de riesgos ambientales o que permiten localizar a los trabajadores que se desempeñan en lugares remotos y en condiciones de aislamiento.

Respecto de Sustentabilidad, el enfoque ESG (environment, social, governance) ya está posicionado en el mundo de los negocios y de las empresas. Cada vez más los inversionistas en distintos proyectos mineros o de energías renovables, exigen que las empresas reporten su desempeño en el ámbito ESG (Figura 2).

Un ejemplo de lo anterior a nivel de Chile es la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero, publicada en noviembre de 2021, que incorpora exigencias de información sobre sostenibilidad y gobierno corporativo en las Memorias Anuales de las entidades fiscalizadas por este organismo (Figura 3).

La oportunidad de este foco ESG para los profesionales de seguridad y salud en el trabajo está tanto en adquirir las competencias necesarias que les permitan ser actores activos en la gestión ESG, como en destacar el valor de la SST dentro del pilar Social. Otro ejemplo, proveniente de Australia, en el pilar Gobernanza, se relaciona con la promulgación de un anexo a su legislación de seguridad y salud en el trabajo respecto de las especificaciones del deber de los miembros del directorio respecto de la SST. Estos deberes incluyen el tener conocimiento actualizado en los temas SST, el entender los riesgos SST de la empresa, el asegurar que se asignan los recursos necesarios para el control de dichos riesgos, el asegurar la existencia de procesos que permitan la comunicación efectiva y la respuesta inmediata frente a temas SST, el asegurar el cumplimiento legal, y el verificar el uso adecuado de los recursos asignados a la SST.

FIGURA 3.
NORMATIVA
DE LA COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO



COMENTARIOS DE CIERRE

Las señales nos indican que la pandemia cambió el mundo del trabajo y la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberá adaptarse y evolucionar para enfrentar el mundo post pandemia.

El teletrabajo y la digitalización se aceleraron durante la pandemia y esta tendencia se ha acompañado de nuevos riesgos, que requieren nuevas habilidades de los profesionales SST para gestionarlos en el mundo post pandemia.

La pandemia ha impactado la Salud Mental de las personas, lo que se agrega a un escenario previo de un significativo efecto de los factores psicosociales en el ámbito laboral, que deberán ser enfrentado en forma integral en

el mundo post pandemia.

Las Tendencias en Chile y el mundo muestran un enfoque que va más allá de los riesgos ocupacionales. La Salud Mental y la mirada integral de Bienestar de las personas en los lugares de trabajo son algunos de los desafíos que deberán enfrentar las empresas y los profesionales de SST en el mundo post pandemia.

El impacto del cambio climático sobre la salud y las exigencias de posicionar la ESG (Ambiente, Social, Gobernanza) dentro de las empresas es una oportunidad para los profesionales de SST que desarrollen las competencias que requiere la gestión de estos temas en el mundo post pandemia. ■

EN CASERONES TRABAJAMOS CON FUERZA PARA FORTALECER NUESTRA CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Por eso nuestro valor fundamental es **la protección de la vida, integridad física y salud de todas y todos los trabajadores** que forman parte de la operación.

Tenemos la convicción de que los desafíos se superan innovando y trabajando en equipo, adaptándonos a las exigencias del entorno y anteponiendo siempre el valor de la seguridad y salud en todo lo que hacemos.



HACIA UNA CULTURA PREVENTIVA PAÍS

SAMUEL CHÁVEZ DONOSO
DIRECTOR GENERAL REKREA LTDA.



Es muy frecuente que en los países de habla hispana, incluido el nuestro por supuesto, nos refiramos a los términos Prevención y Seguridad, como si fueran sinónimos. Y se hable, indistintamente, de Cultura Preventiva o Cultura de Seguridad. Como también se habla, indistintamente, de Programas de Prevención o Programas de Seguridad. O, medida preventiva o medida de seguridad.

Por mi parte, creo que es importante diferenciar estos dos conceptos; que si bien, tienen mucho que ver entre sí, son diferentes.

Una Primera Diferencia: Debiéramos entender, o interpretar, a mi juicio, que Prevención es lo que hacemos ... para lograr la Seguridad. Y, por lo tanto, la Seguridad es un resultado de lo que hacemos en Prevención.

De hecho, la Seguridad suele definirse como “un estado en que los riesgos existentes están bajo control”. O, “un estado en que los riesgos existentes se consideran ... “aceptables””. Entendiendo, que la seguridad total o absoluta no existe. ¡Ni en la NASA!, por decir un ejemplo.

Lo que existe, son grados de seguridad. O niveles de seguridad. Y el grado o nivel de seguridad que logremos y mantengamos, dependerá de lo que hagamos en Prevención.

De ahí, entonces, la importancia de promover y desarrollar actitudes preventivas, comportamientos preventivos. O, mejor aún, CULTURA Preventiva. ¿Para qué? Para lograr y mantener mejores niveles de seguridad.

Una Segunda Diferencia: La Prevención es un concepto que aplica mucho más allá que el mero ámbito de la Seguridad. De hecho, como sabemos, la prevención también tiene que ver, y mucho, con la Salud Ocupacional, por ejemplo. También tiene que ver, y mucho, con el tema medio ambiental. Para prevenir la contaminación.

Por su parte, en el ámbito de la CALIDAD, Phillip Crosby, uno de los más notables maestros en el tema de la calidad a nivel mundial, en sus libros más difundidos como “La Calidad es Gratis” y “Hablemos de Calidad” (ambos disponibles en español), señala nada menos que: “El Principio Fundamental de la Calidad, es ... la Prevención”. Obvio que no se trata de prevención de lesiones sino que, en este caso, es prevención de defectos.

Y si nos vamos fuera de los límites de las empresas... ¿Acaso no necesitamos también y mucha, Prevención... de

**NO TENEMOS, COMO PAÍS,
UNA CULTURA PREVENTIVA,
INTERNALIZADA, APREHENDIDA.
NO PREDOMINA LA PREVENCIÓN
EN NUESTRA SOCIEDAD, EN
NUESTRAS MENTES, EN NUESTRA
VOLUNTAD. Y SOBRE TODO,
EN NUESTRA ACCIÓN.**

la Delincuencia, por ejemplo? ¡Claro que sí! Y Prevención... de la Drogadicción y Prevención de tantos otros males que nos aquejan; incluyendo las enfermedades crónicas tales como las cardiovasculares, la diabetes, la hipertensión arterial, las broncopulmonares y otras que, por lo demás, son las principales causas de muerte en Chile y en el mundo.

Y ello sigue ocurriendo a pesar que existen claras medidas preventivas, conocidas ... y que están a nuestro alcance. Pero no tenemos, como país, una Cultura Preventiva, internalizada, aprehendida. No predomina la Prevención en nuestra sociedad, en nuestras mentes, en nuestra voluntad. Y sobre todo, en nuestra acción.

Aún seguimos viendo (sin que ni siquiera nos llame la atención) en el diario acontecer, a nivel de autoridades y de ciudadanos comunes y corrientes, un gran sinnúmero de decisiones, acciones, hábitos y comportamientos que denotan una gran y mortífera carencia de Cultura Preventiva. En todo ámbito: en calles y carreteras, en el trabajo, en el hogar y donde quiera que estemos. Incluido los ámbitos donde se toman decisiones asociadas a los problemas que nos aquejan como país.

Nos hace falta, mucha falta ... una Cultura Preventiva amplia y ... ¡A todo Nivel!

Y ya es hora, de que asumamos de verdad y con urgencia, desde nuestras distintas posiciones y responsabilidades, un mayor compromiso con este desafío de avanzar más rápido ... ¡Hacia Una Cultura Preventiva País! ■

ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO SOSTENIBLE

LUIS CAROCA MARCHANT

SECCIÓN ERGONOMÍA / DEPARTAMENTO SALUD OCUPACIONAL
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

NORA GRAY GARIAZZO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL



Las personas mayores enfrentan un conjunto de expectativas con respecto a su vida y al trabajo; los trabajadores mayores de hoy contemplan una extensión de su vida laboral en medio de preocupaciones políticas sobre los costos del bienestar social asociados con el envejecimiento de la población, en un contexto social y económico cada vez más incierto.

El envejecimiento se caracteriza por una suma de cambios estructurales y funcionales que surgen a medida que aumenta la edad, produciendo, entre otras cosas, cambios en la capacidad física y en la disposición psicológica del sujeto, con diversas consecuencias en el ámbito laboral (Harper & Marcus, 2006; Linares, Almirall, & Castillo, 2015; Truxillo, Cádiz & Hammer, 2015). Como parte de este proceso de envejecimiento, individualmente los cambios no son homogéneos, siendo más acelerado para algunos y para otros más gradual (Marín, 2007); lo cual en parte puede estar dado por el efecto acumulativo de diversas inequidades en salud a lo largo de toda la vida, observándose grandes diferencias entre las formas de envejecer de las personas, por lo cual no sería posible hablar

de una única manera en que se produce el envejecimiento (OMS, 2015; Marmot et al., 2008). Sabiendo que la edad determina cambios en las personas que se pueden manifestar en los ámbitos biológico, físico, psicológico y social; seguir trabajando hasta edad avanzada puede generar consecuencias positivas y/o negativas a múltiples niveles.

El envejecimiento individual implica un deterioro gradual de las condiciones de salud física y mental, conllevando la posibilidad de un aumento de problemas de salud crónicos que conducen a una limitación funcional y la pérdida progresiva de la autonomía (Albala et al., 2011; Observatorio del Envejecimiento UC, 2021), sin embargo, las consecuencias físicas, cognitivas, emocionales y sociales presentan una gran variabilidad (Alcover, 2021).

A medida que envejecemos la mayoría de los cambios son parte del envejecimiento normal del organismo, sin embargo, se tiende a mirar este proceso con una connotación generalmente asociada a déficit y disminución en las capacidades (disminución en la agudeza sensorial, entrecimiento de funciones, etc.); aquellos aspectos que hablan de una dimensión positiva del envejecer parecen

El trabajo sostenible significa lograr condiciones de vida y de trabajo que ayuden a las personas a permanecer en el trabajo a lo largo de una vida laboral prolongada, por lo tanto, el trabajo debe transformarse para eliminar los factores que desalientan o dificultan la permanencia o el ingreso de los trabajadores en el mercado laboral.

relegarse a un segundo plano, como por ejemplo el potencial de aprendizaje y el aumento de la sabiduría (Truxillo, Cádiz & Hammer, 2015).

En el actual escenario en que se encuentra nuestro país, con una situación de empobrecimiento de las personas mayores por las bajas pensiones que reciben, es un hecho que una proporción importante de este grupo trabaja hasta edades avanzadas más allá de la edad legal de jubilación: nuestro país presenta una edad efectiva de retiro promedio en el período 2013-2018 elevada tanto para hombres (70 años) como para mujeres (66,7 años), una de las más altas entre los países que conforman la OECD (OECD, 2019). Al trimestre marzo-mayo 2021, se observaba que la proporción de personas mayores de 60 años que se mantenía en la fuerza laboral llegaba a un 27,9%. (Observatorio del Envejecimiento, 2021).

La evidencia en investigación en el ámbito de la salud ocupacional muestra que los trabajadores mayores tienen en general mejor comportamiento en seguridad, con menores tasas de accidentes en algunos sectores productivos, sin embargo estos trabajadores/as están en mayor riesgo de accidentes fatales y tardan más en recuperarse en los accidentes graves (Bohle et al., 2010; Bisom-Rapp et al., 2011; Farrow & Reynolds, 2012).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJO SOSTENIBLE?

El trabajo sostenible significa lograr condiciones de vida y de trabajo que ayuden a las personas a permanecer en el trabajo a lo largo de una vida laboral prolongada, por lo tanto, el trabajo debe transformarse para eliminar los factores que desalientan o dificultan la permanencia o el ingreso de los trabajadores en el mercado laboral; siempre teniendo en cuenta los aspectos individuales. Por otra parte, la disponibilidad de las personas para con el trabajo difiere y es probable que cambie a lo largo de la vida; siendo parte del desafío hacer coincidir las necesidades y habilidades del individuo con la calidad de los trabajos.

Las condiciones de trabajo y el trabajo sostenible son una de las seis actividades principales para el período

2021-2024 del programa de trabajo de Eurofound, que es la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2016). Tomado como ejemplo lo señalado por esta entidad, en la Unión Europea el envejecimiento de la población y la creciente diversidad de la vida laboral se debe continuar investigando y explorando los factores que permiten que un mayor número de trabajadores se mantenga laboralmente activo durante más tiempo, teniendo como fin, mejorar la calidad del empleo como factor propiciador de una mayor participación en el mercado laboral y en incrementar la motivación y preparación de los empleados, para así lograr un trabajo sostenible a lo largo de la vida. Eurofound pretende intensificar su colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo y las condiciones laborales a nivel mundial; lo que significa una buena noticia en general, porque las condiciones de trabajo en la Unión Europea están mejorando, aunque muy lentamente; lo que preocupa es que esta mejora no alcance a todos los grupos de trabajadores/as; lo que depende en gran medida del sector en el que se trabaje, del nivel de estudios y del género.

El trabajo sostenible supone condiciones de vida y trabajo a través del curso de la vida tales que las personas puedan efectivamente extender su actividad laboral hasta edades avanzadas (Eurofound, 2015; Vives, Molina, Gray & González, 2017). Una población laboral que llega sana a edades avanzadas podrá ser efectivamente más productiva. Por lo tanto, la perspectiva de curso de vida, como concepto, permite proponer alternativas para vigilar las condiciones de trabajo, así como las de empleo en el curso de la vida, hasta edades avanzadas, y eso es el trabajo sostenible.

Phillipson (2018) señala, una dimensión clave de la relación cambiante entre envejecimiento y trabajo, es la tensión que existe entre las políticas para extender la vida laboral y la naturaleza cada vez más fragmentada de la vida laboral tardía, con la aparición de transiciones variadas, que incluyen: trabajo a tiempo parcial, jubilación anticipada y otras variaciones, e incluso está a favor de mejorar la calidad del trabajo y la seguridad como condición previa

Los expertos destacan que la mejor manera de prevenir los daños de la salud de las personas trabajadoras a avanzada edad es cuidar y proteger la salud y seguridad en el curso de la vida.

De este modo, se debería aspirar a que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida, es decir, que las condiciones de trabajo y de vida se ajusten a las características o circunstancias del individuo a lo largo de toda su vida laboral.

para apoyar las políticas para fomentar el trabajo en la vida posterior.

Por otra parte, también se encuentra la necesidad de la Promoción del Envejecimiento Activo, lo que implica la optimización de las condiciones físicas, psicológicas y sociales, mediante intervenciones biomédicas, físicas, psicológicas y socio-ambientales. (Fernández-Ballesteros, 2009). Es importante facilitar el acceso a una amplia variedad de actividades, recreativas y culturales, voluntarias o remuneradas, y el día a día en la vida familiar y en la propia comunidad, lo que tiene como objetivo conseguir que las personas vivan más tiempo con buena salud y libres de discapacidad, lo que se engloba dentro del término de envejecimiento saludable, que la OMS define como el proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez, y a la vez, ampliar la esperanza de vida libre de discapacidad supone una reducción en el costo social, y mayor bienestar y calidad de vida de las personas.

Por otra parte hay muchos trabajadores/as que no pueden trabajar hasta la edad legal de jubilación, o no se sienten motivados para ello, y por el contrario también hay un colectivo que puede y está dispuesto a trabajar más allá de dicha edad; dicho fenómeno ha sido estudiado, y es consistente con la tendencia voluntariosa de seguir trabajando tras la jubilación, independiente de los ingresos económicos percibidos por una pensión determinada.

Los expertos destacan que la mejor manera de prevenir los daños de la salud de las personas trabajadoras a avanzada edad es cuidar y proteger la salud y seguridad en el curso de la vida (Pérez Torres & Alcover, 2011). De este modo, se debería aspirar a que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida, es decir, que las condiciones de trabajo y de vida se ajusten a las características o circunstancias del individuo a lo largo de toda su vida laboral (Eurofound, 2015).

Por último, para lograr que el trabajo sea sostenible a lo

largo de la vida se necesita desarrollar políticas y prácticas en el trabajo y también fuera del trabajo que consideren el envejecimiento en la gestión de prevención de riesgos laborales, recomendándose complementar con políticas de gestión integral de la edad en las organizaciones, así como con la utilización de la negociación colectiva y la legislación vigente, para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores mayores (Pérez Torres & Alcover, 2011).

Además, urge debatir sobre los problemas que tienen las personas trabajadoras de edad avanzada para adaptarse a una vida laboral prolongada (Phillipson, 2019), como por ejemplo la ampliación de las opciones de empleo alternativo para quienes tienen trabajos físicamente exigentes; aumentar la disponibilidad de programas de formación; priorizar acciones preventivas en el ámbito de la salud ocupacional, con especial atención a los problemas de salud mental y física (Lain & Phillipson, 2019).

TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE PARA EL TRABAJADOR QUE ENVEJECE: GUÍA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Acceso a la Guía: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/929a9ced-72b5-42b5-a286-27b5fdfe3a26/guia-trabajo-seguro-y-saludable-para-el-trabajador-que-envejece-2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-929a9ced-72b5-42b5-a286-27b5fdfe3a26-m5RTXvt

Esta Guía fue desarrollada a partir de los resultados del proyecto de investigación “Guía de trabajo seguro y saludable para el trabajador que envejece para Chile”, trabajo seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2019) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile). El propósito de esta guía ha sido realizar un aporte en un campo insuficientemente

desarrollado hasta ahora, como es el de las relaciones entre salud, seguridad en el trabajo y envejecimiento. Es necesario proteger y cuidar a trabajadores y trabajadoras a medida que envejecen, de manera que puedan seguir haciendo su importante contribución a la economía del país sin comprometer su salud ni su seguridad laboral.

En la guía se proponen orientaciones y recomendaciones para empleadores y trabajadores para la gestión de la SST en población laboral que envejece. Para ello, se ha puesto énfasis en aquellos riesgos que son considerados clave por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) para personas mayores que trabajan, adaptándolos a nuestra realidad, por lo tanto, para cada uno de estos riesgos se ha establecido en la guía lo siguiente:

- **¿En qué consiste este riesgo?:** Es la definición técnica que dan diferentes organismos especializados tanto a nivel nacional o internacional, para cada tipo de riesgo crítico abordado, integrando ejemplos para facilitar su identificación.
- **Propuestas y recomendaciones para la población laboral que envejece, en relación con el riesgo:** Síntesis basada en evidencia científica de directivas y guías in-

ternacionales e información recolectada durante el desarrollo del proyecto.

- **Un apartado sobre aspectos generales a considerar:** Recomendaciones de promoción de la salud y responsabilidades de cuidados.

Para cuidar a las personas mayores que trabajan se requiere que tanto empleadores, así como expertos en SST y los propios trabajadores/as desarrollen estrategias y acciones con objetivos claros; siendo que la mayoría de las veces basta con simples adaptaciones, ajustes, mejoras o cambios en los puestos de trabajo, que no implican inversiones de alto costo. En términos generales, los empleadores deberían asegurar el cumplimiento de los programas de vigilancia y evaluación de riesgos vigentes, mantener actualizada la identificación de trabajadores/as expuestos/as, fomentar la capacitación, promover una adecuada organización de los tiempos de trabajo e incorporar programas de beneficios complementarios.

Por otra parte, también es esperable que trabajadores/as puedan asegurarse de que se les proporcione recursos de apoyo en sus empresas y organizaciones, asistir a controles médicos preventivos e implementar estrategias de auto reporte periódico de exposición a los riesgos más impor-



Mission Zero

EXPERIMENTE LA TRANQUILIDAD DE ALCANZAR EL ÉXITO. EXPERIENCIA DE SERVICIOS FLSmidth

En FLSmidth llevamos 140 años, entregando soluciones de servicio y soporte que han ayudado a nuestros clientes a obtener el máximo desempeño con la tranquilidad de trabajar con un socio que comparta su visión y con la certeza de alcanzar sus objetivos, sin importar dónde ni cuándo lo requiera, esta es la Experiencia de Servicios de FLSmidth.

flsmidth.com
WE DISCOVER POTENTIAL

FLSMIDTH

tantes. Además, una misión importante de los trabajadores/as es impulsar que sindicatos, organizaciones gremiales y comités paritarios incorporen la gestión de la edad en la salud y seguridad laboral como una de sus prioridades.

En Chile hay protocolos definidos para la vigilancia de diversos riesgos en SST que deben adaptarse a los requerimientos de una normativa moderna y actualizada, acorde a la realidad de una población laboral que envejece; se requiere actuar decididamente en asumir que todos envejecemos y que debemos mejorar la forma en que como sociedad enfrentamos este fenómeno en nuestro país.

Para una mejor calidad de vida laboral, se debe incorporar en los centros de trabajo una estrategia de promoción de salud, canalizando intereses y necesidades de trabajadores y trabajadoras. Además, no debe olvidarse que muchas personas mayores tienen responsabilidades de cuidado hasta muy avanzada edad y requieren por lo tanto de mayor flexibilidad en la organización del trabajo para compatibilizar sus roles.

Finalmente, con una perspectiva de trabajo sostenible, se debería propender a la implementación de medidas que permitan que en el curso de la vida las personas puedan equilibrar bienestar laboral con productividad, considerando todos los ámbitos: individual, grupal y organizacional; este es el verdadero reto, invitar a empleadores/as, trabajadores/as e instituciones a tomar acciones considerando las implicancias del aumento de personas mayores en la fuerza laboral, como una oportunidad de sumar un capital humano de gran valor en las organizaciones, que debe ser protegido y respetado como corresponde.

BIBLIOGRAFÍA

- Albala, C., Sánchez, H., Lera, L., Angel, B., & Cea, X. (2011). Efecto sobre la salud de las desigualdades socioeconómicas en el adulto mayor: resultados basales del estudio expectativa de vida saludable y discapacidad relacionada con la obesidad (Alexandros). *Revista médica de Chile*, 139(10), 1276-1285. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872011001000005>
- Alcover, C. M. (2021). Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. *Praxis Psy*, 22(35), 109-126. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.163>
- Bisom-Rapp, S., Frazer, A. & Sargeant, M. (2011). Decent work, older workers, and vulnerability in the economic recession: a comparative study of Australia, the United Kingdom, and the United States. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 15 (1), 43-121. <https://www.kentlaw.iit.edu/institutes-centers/institute-for-law-and-the-workplace/publications/employee-rights-employment-policy-journal/v15n1>
- Bohle, P., Pitts, C., & Quinlan, M. (2010). Time to call it quits? The safety and health of older workers. *International journal of health services*, 40(1), 23-41. <https://doi.org/10.2190/HS.40.1.b>
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2015). Sustainable work over the life course: Concept paper. Publications Office of the European Union.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2016). Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies. Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2016a). Safer and healthier work at any age - Final overall analysis report. <https://osha.europa.eu/en/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report/view>
- Farrow, A., & Reynolds, F. (2012). Health and safety of the older worker. *Occupational Medicine*, 62(1), 4-11. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr148>
- Harper, S., & Marcus, S. (2006). Age-related capacity decline: a review of some workplace implications. *Ageing Horizons*, 5, 20-30. <http://www.ageing.ox.ac.uk/files/5%20harperandmarcus.pdf>
- Linares, T., Almirall, P., del Castillo, N. (2015). Envejecimiento y condiciones de trabajo, ¿un problema para el tercer mundo?. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(1), 55-60. http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol16_1_15/rst08115.pdf
- Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A., & Taylor, S. (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. *The Lancet*, 166,1661-1669. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(08\)61690-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)61690-6)
- Mutua de Seguridad CChC & Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Universidad de Valparaíso. (2020). Guía para la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral desde la perspectiva de la ergonomía, seguridad y salud ocupacional. Proyecto de Investigación Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Santiago, Chile. ISBN: 978-956-7118-17-5.
- Observatorio del Envejecimiento (2021). Envejecimiento, enfermedades crónicas y factores de riesgo: una mirada en el tiempo. <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2021/06/Reporte-Envejecimiento-enfermedades-cro%CC%81nicas-y-factores-de-riesgo.pdf>
- OECD (2019). Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OMS - Organización Mundial de la Salud. (2015). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Organización Mundial de la Salud
- Phillipson, C. (2018). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing & Society*, 1-22. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000016>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Vives, A., Molina, A., Gray, N., & González, F. (2017). Envejecimiento y trabajo en Chile: propuesta para el monitoreo de la salud laboral. *Propuestas para Chile*, 17.
- Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., & Castellucci, H. I. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work (Reading, Mass.)*, 68(3), 577-618. <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>

CMP RECIBE RECONOCIMIENTO A SU EXCELENTE GESTIÓN DE SEGURIDAD

En el mes de la minería, **Compañía Minera del Pacífico** fue galardonada por el Consejo Regional de Seguridad Minera (Coresemin) de la Región de Atacama, por tener el **Mejor Índice de Gestión en Seguridad** de la gran minería. Este es un reconocimiento a todos nuestros(as) trabajadores(as) y colaboradores(as), quienes con disciplina aplican nuestro modelo de **Gestión de Riesgos de Proceso o GRP**; que desarrollamos en las operaciones y áreas de negocios de nuestras nueve faenas, proyectos y exploraciones, para cuidar lo mejor que tenemos: nuestras personas.



PROTAGONISTAS DE UNA MINERÍA DIFERENTE



Soluciones para el desarrollo humano

SQM Primera empresa minera en certificarse ISO 39001 de “Seguridad Vial”

Un nuevo hito en materia de certificación logró SQM, al ser la primera empresa minera reconocida por la entidad internacional AENOR, por contar con un sistema de gestión de seguridad vial conforme a la Norma ISO 39001:2012, que regula el buen manejo del transporte terrestre dentro del sector industrial. Esta certificación internacional de SQM aplica a la gestión de transporte terrestre de productos para usos industriales, fertilizantes, farmacéuticos junto con el transporte de litio y sus derivados en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.



Dicha certificación se suma a otros hitos en materia de seguridad como el reconocimiento nacional RAEV, impulsado por la startup Migra y la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (Conaset), que galardonó a SQM y la asociación de Transportistas y Dueños de Camiones de Tocopilla (Agretoc) en la categoría “La Flota Más Segura de Chile 2021”. Además de la obtención del sello Giro Limpio, certificación entregada por el programa de la Agencia de Sostenibilidad Energética.



RENÉ DESCARTES

Fue un filósofo, matemático y físico francés considerado el padre de la geometría analítica y de la filosofía moderna. Nació el 31 de marzo de 1596 en La Haye, cerca de Tours, Francia, en una Europa entregada a la guerra, en

las aflicciones de la reconstrucción religiosa y política. Estudió con los jesuitas en la Fléche distinguiéndose en filosofía y formando el atrevido designio de innovar completamente ese complicadísimo ramo del saber humano. Tras su etapa en la Fléche, obtuvo el título de Bachiller y de Licenciado en Derecho por la Facultad de Poitiers en 1616. Publicó tratados en el campo de la ciencia que hicieron una verdadera revolución, dando a conocer la falsedad de muchos de los principios filosóficos legados a los antiguos, concibió la idea de reconstruir el edificio metafísico, partiendo del principio inmutable de la existencia de la duda.

Su obra maestra, titulada con el nombre abreviado "El Método", se compone de cuatro preceptos o procedimientos: no aceptar como verdadero nada de lo que no se tenga absoluta certeza de que lo es; descomponer cada problema en sus

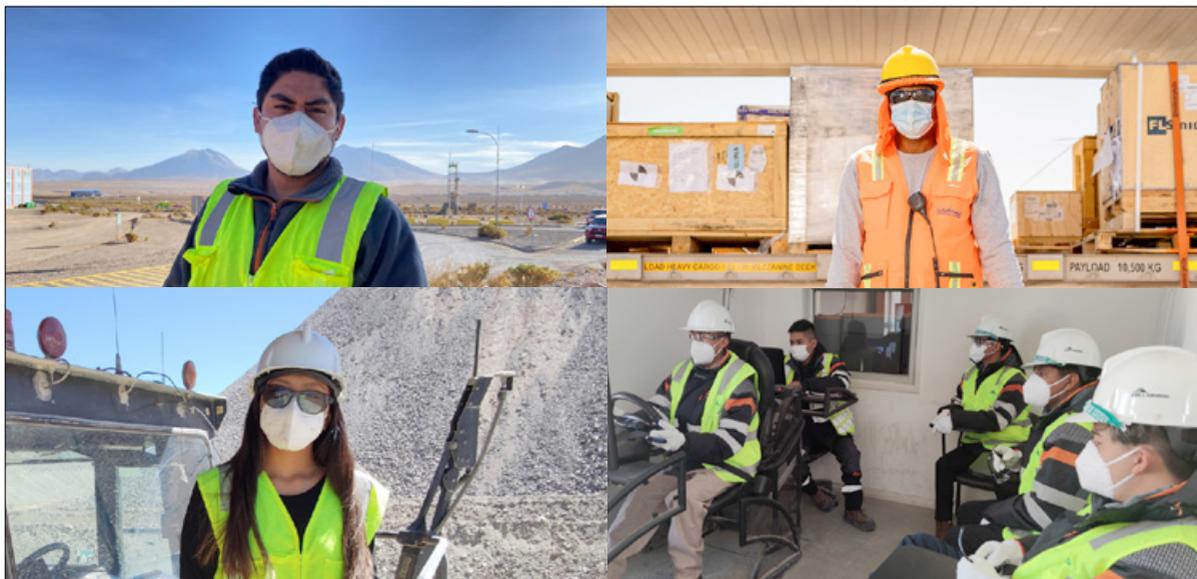
partes mínimas; ir de lo más comprensible a lo más complejo; y, por último, revisar por completo el proceso para tener la seguridad de que no hay ninguna omisión.

Según su razonamiento, la duda es un pensamiento: dudar es pensar. Ahora bien, no es posible pensar sin existir. La suspensión de cualquier verdad concreta, la misma duda, es un acto de pensamiento que implica inmediatamente la existencia del "yo" pensante. De ahí su célebre formulación: "pienso, luego existo". Por lo tanto, podemos estar firmemente seguros de nuestro pensamiento y de nuestra existencia. Existimos y somos una sustancia pensante, espiritual. A partir de ello elabora toda su filosofía. Dado que no puede confiar en las cosas cuya existencia aún no se han demostrado. Intenta partir del pensamiento, cuya existencia ya ha sido demostrada.

Falleció en Estocolmo, Suecia, el 11 de febrero de 1650 a los 54 años. Sus restos fueron trasladados a Francia en 1667 y con gran pompa depositados en Santa Genoveva. ■



Descartes compara su método con una cesta de manzanas, donde puede que algunas estén podridas y para evitar que todas las manzanas se pudran, deben inspeccionarse una por una.



Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi trabajamos día a día por la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras. Así, logramos una operación de excelencia

Somos mucho más que cobre



La salud y seguridad de nuestras trabajadoras y trabajadores es nuestra máxima prioridad y un valor fundamental de la empresa.



<https://www.elabra.cl/>



Servicios rentables y sostenibles

En Metso Outotec contamos con una serie de servicios para asegurar la productividad de las operaciones mineras, como paradas de mantenimiento y reparaciones, modernizaciones y reacondicionamiento de equipos, optimización de procesos y servicios remotos, mantenimiento de largo plazo, repuestos y piezas de desgaste, y entrenamientos para tu personal.

Garantizamos la calidad, seguridad y sostenibilidad de todos estos servicios, para que puedas dar el próximo salto en rentabilidad.

mogroup.com/cl



Metso:Outotec

La primera mutualidad de Chile

ist

Tu mutualidad!

Bienestar
y calidad de vida

Organizaciones
saludables y resilientes

Seguridad laboral

Médicos
especialistas



Atención
oportuna y cercana

Prevención de accidentes
y enfermedades

Salud mental

abrazar
la vida!

*Queremos estar al servicio de tus necesidades y trabajar juntos
para construir una cultura de cuidado de la vida*

#Tod@sJunt@sCuidándonos



Equipos de Emergencia

NUEVO

Cabezal de ducha estándar SpinTec

FABRICADO EN PLÁSTICO ABS DE ALTA RESISTENCIA A LA CORROSIÓN
MÁS EFECTIVA Y RÁPIDA DESCONTAMINACIÓN
MENOR CONSUMO DE AGUA

NUEVO
 Distribución uniforme

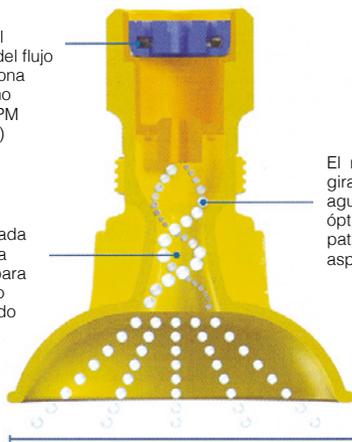


ANTIGUO
 Distribución irregular



El control integral del flujo proporciona un mínimo de 20 GPM (75,7 l/m)

La forma contorneada concentra el agua para un lavado más rápido



El movimiento giratorio del agua crea óptimos patrones de aspersión

Un diseño más pequeño reduce el riesgo de daños en entornos industriales de mucha actividad



Halo
 EYE/FACEWASH

La nueva tecnología en lava ojos de emergencia

Disponibles en configuración y materiales invulnerables en condiciones ambientales extremas.

Estación combinada de ducha y lavajos con control térmico

El cabezal de ducha SpinTec mejora la distribución del agua.
 Válvula de protección contra congelación.
 Tubería de acero galvanizado.

IMPIDE LA FORMACIÓN DE BACTERIAS

El diseño de drenaje automático elimina el riesgo de formación de bacterias en el tramo inutilizado de la tubería



CABEZAL DE DUCHA CON CUBIERTA DE ACERO INOXIDABLE



CABEZAL DE DUCHA DE ACERO INOXIDABLE DE ALTO RENDIMIENTO



CABEZAL DE DUCHA EMPOTRADO CON MONTAJE AL RAS



safety service

CARLOS D. VIAL

desde 1956

Merced 188
 Teléfono: 2 2578 6200
 Email: ventas@safetyservice.cl
 Casilla 16193 - Santiago 9
 Santiago - Chile