

Saludo al Trabajador



Más de **158.000**

accidentes de trabajo se producen anualmente en Chile, de acuerdo a los datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). El sector construcción lidera entre las empresas con mayor proporción de accidentes, con un 42,7% de acuerdo a recientes cifras de la Dirección del Trabajo.



Día Internacional del Trabajo

Más cultura laboral para prevenir accidentes y enfermedades profesionales

A nivel internacional, se estima que cada año se registran más de un millón de fallecidos y cientos de millones de trabajadores son víctimas de accidentes laborales. En Chile, de acuerdo a los datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), se producen anualmente más de 158 mil accidentes de trabajo, número que, sin embargo, ha disminuido de forma sostenida a partir de 2011, cuando se registraron 225.535 siniestros laborales. Durante el Día de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se conmemora en abril de cada año, se promueve la prevención de los acci-

dentos del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la promoción de una cultura de la seguridad y la salud, puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo. Al respecto Rodrigo Valdivia, abogado laboral de Grupodefensa.cl, afirma que “el sistema de seguridad y salud chileno es un conjunto de normas, que van desde la Constitución Política de la República, Código del Trabajo, Código Sanitario, hasta leyes y decretos. La Ley N° 16.744, promulgada en 1968, es el eje central de este sis-

tema y establece un seguro obligatorio que protege a los trabajadores contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. Según la última Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA 2019), si se analizan los datos por actividad económica, son cuatro las que tienen la mayor proporción de empresas con accidentes de trabajo: Construcción (42,7%), Industrias Manufactureras (42,5%), Explotación de minas y canteras (41,7%), Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (41%); y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (41%).

¿Quién es responsable?

El principal responsable de la prevención de los riesgos laborales es la empresa. De acuerdo al artículo 184 del Código del Trabajo “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”. De la misma manera, el artículo 3° del Decre-

to Supremo N° 594111, complementa esta norma estableciendo que también a trabajadores contratistas. La legislación es clara, afirma Valdivia, quien puntualiza que “el empleador debe, por todos los medios posibles, proteger eficazmente la vida y seguridad de los trabajadores. Para ello, cuenta con herramientas que van desde capacitaciones hasta medidas como no contratar a aquellos que no estén calificados”. Asimismo, indica que es “su obligación informar sobre los riesgos de las labores, entregando condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando sin costo

los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”. De acuerdo al especialista, una empresa que cumple con estas medidas podría contar con una serie de beneficios asociados: “Según se destaca en la ENCLA 2019, gestión que se haga en salud y seguridad y sus costos, puede ser considerada una inversión con un claro retorno para la organización, no sólo por la disminución de los costos directos e indirectos, sino también considerando otros elementos que se ven positivamente afectados por una buena salud y seguridad en el trabajo”.

El valor de la inclusión femenina en el sector tecnológico

El último informe del Foro Económico Mundial, reveló que la participación de la mujer en esta industria creció en un 3,6 %. A su vez, según el más reciente estudio de la OCDE hoy el 44% de los estudiantes matriculados en carreras tecnológicas son mujeres.



El hombre ha sido el género predominante en el sector de las tecnologías, y, aunque la tendencia está cambiando, la velocidad de este proceso no tiene la rapidez para una industria que crece diariamente de manera desmedida con salarios competitivos. Es por esto que la multinacional TIVIT presentó su análisis sobre el sector, en razón de la participación de la mujer y las estrategias que se usan para mejorar su desarrollo. Acorde al último informe del Foro Económico Mundial, la participación de la mujer en el sector tecnológico

mejoró en 3,6 %. Para 2015 era de apenas el 24,2 % y en 2021 llegó ya al 27,8 %. Es importante destacar que el crecimiento durante 2021 y en medio de la pandemia fue de apenas el 0,7%. El gerente People & Culture de TIVIT Latam, Lucas Bianchi, explica que “una de las acciones principales que se están realizando desde la industria es la formación. “Esta educación queremos principalmente que vaya dirigida a las niñas antes de iniciar sus procesos formativos de nivel superior (universitario-técnico)”, puntualiza el ejecutivo.

En América Latina, según el último estudio de la OCDE, hoy el 44 % de los estudiantes matriculados en carreras tecnológicas son mujeres. “Esto es algo muy positivo, si bien lo ideal es de 50-50, hay un gran avance. Datos como el de Argentina, que es el país que en cuanto a inclusión de la mujer en carreras de tecnología se encuentra más desarrollado, sabemos que un 55 % de las matrículas son mujeres. Hay países que están un poquito más retrasados como Colombia, Chile o México, donde conocemos que es una cifra que no supera el 38 %”, agrega el gerente.

Estrategias de selección en el sector

El ejecutivo comenta que algunas empresas del sector están haciendo una ‘discriminación positiva’ en todos sus procesos de selección, fijando determinados cupos y forzando a que estos sean ocupados por mujeres con el fin de mejorar la participación del género. “Por un sesgo natural de la industria el hombre suele sentirse más identificado al momento de hacer un proceso de selección. Por esta razón, las más grandes compañías están comenzando a sacar del proceso de reclutamiento y selección al ser humano y comenzando a trabajar con Inteligencia Artificial para evitar que este sesgo suceda y que sea la herramienta la que escoja quién puede ser el mejor candidato”, puntualiza. Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, en la región habría 1,2 millones de vacantes para el sector al año 2025.

La importancia de la prevención de enfermedades y accidentes laborales en el retorno a la presencialidad

De acuerdo a datos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la tasa de accidentabilidad laboral durante el periodo pre-pandemia en nuestro país, superaba el 5%.

Cada 28 de abril se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, fecha que recuerda la importancia de prevenir los accidentes y las enfermedades laborales para promover el bienestar de los trabajadores, y que cobra especial relevancia por estos días cuando muchas personas están retornando a sus empresas de manera presencial luego de dos años de pandemia. Natalia Fontecha, académica de la carrera de Enfermería de UDLA sede Viña del Mar, comenta que “con el regreso a la presencialidad hay una alta probabilidad de que aumenten las enfermedades y accidentes laborales, incluso llegando la tasa de accidentabilidad laboral a los niveles pre-pandemia, que superaba el 5% según la Asociación Chilena de Seguridad, por lo que el cuidarnos y prevenir es tarea de todos”. La enfermera detalla que los ac-

cidentes viales, asociados principalmente al traslado, son los episodios que tienen una mayor recurrencia, seguidos por golpes, aplastamiento y caídas. “Es importante recalcar la prevención, la importancia de planificar los tiempos de traslado, evitar cruzar en lugares no habilitados, usar adecuadamente barandas y elementos de seguridad como zapatos antideslizantes. También se debe seguir los protocolos de seguridad de cada lugar de trabajo y que las empresas redoblen sus medidas en este sentido”, aconseja la profesional. En cuanto a las enfermedades laborales, la académica detalla que estas son ocasionadas de una manera directa por el ejercicio de la ocupación, pudiendo causar incapacidad temporal o permanente e incluso el fallecimiento de una persona. Según la Superintendencia de Seguridad Social, los diagnósticos más frecuentes

son las enfermedades osteomusculares, las asociadas a la salud mental y las dermatológicas. La tendinitis es una de las enfermedades más frecuentes y se produce por la inflamación del tendón que une el hueso al músculo, siendo causada en general por movimientos repetitivos y posturas forzadas extremas. “En casi todos los trabajos existe la posibilidad de tendinitis, pero en algunas ocupaciones se da con mayor frecuencia como en personas que pasan mayor tiempo en el computador, mecánicos y personal de salud. Es importante consultar a un médico en caso de dolor progresivo, mayor sensibilidad en la zona o hinchazón leve. Para prevenir hay que evitar movimientos repetitivos y que sobrecarguen la articulación y realizar pausas laborales”, sostiene la enfermera. La neurosis laboral es la enfermedad de salud mental más



frecuente, pudiendo padecerla trabajadores que tengan una tensión psíquica excesiva, sobrecarga de horas, turnos de noche, exigencia física y estrés. Es importante consultar ante síntomas como la disminución en el rendimiento, accidentes laborales por desconcentración, ansiedad, falta de sueño, ausentismo laboral y angustia frente a las tareas que antes

eran simples. Se puede prevenir mejorando el ambiente laboral y social, además de cumplir con las horas de sueño adecuadas (al menos 8 horas). En las enfermedades dermatológicas, la dermatitis de contacto es recurrente, siendo una respuesta inflamatoria causada por un agente que entra en contacto con la piel. Las personas más susceptibles son las que realizan labores

de aseo, exposición al hormigón, manipuladores de alimentos o de algún solvente, entre otros. En caso de enrojecimiento, ardor, erupción cutánea, picazón y ampollas en la piel, se debe consultar con un médico. Para prevenir, es ideal identificar cuál es el agente que está causando la dermatitis y evitar su contacto, además del uso de elementos de protección como guantes.

En este Día del Trabajo, saludamos a quienes están en el corazón de Transelec para transmitir energía de norte a sur.



Estamos comprometidos con la seguridad e integridad de nuestros trabajadores y trabajadoras, y promovemos un ambiente laboral favorable para su desarrollo integral.

transelec.cl |  | 


transelec®

Uniendo a Chile con Energía®

Al interior de toda organización

El nuevo rol creador que debe asumir el responsable de Recursos Humanos

Una noticia de la empresa Stellantis - el holding automotriz que nuclea a los fabricantes de Peugeot, Jeep y otras 12 reconocidas marcas- confirma la transformación cuántica que viven hoy las organizaciones y cuán poco nos damos cuenta de ello. Según publica la agencia Bloomberg, el grupo Stellantis envía sistemáticamente e-mails a sus trabajadores con consejos sobre cómo encontrar un nuevo trabajo. La razón de esta iniciativa, es la reducción de personal que la compañía anunció a raíz de la transformación productiva que vive la industria hacia el auto eléctrico. Datos de mercado anticipan que, para el fin de la década, la industria perderá hasta un tercio de su fuerza laboral. En el caso de Stellantis, la campaña de correos internos propone incitar la dimisión voluntaria de los trabajadores, ayudándolos a recolocarse en otras industrias. El hecho de que la empresa y su equipo de Recursos Humanos se ponga en modo activo -y creativo- para anticiparse a un cambio del modelo de negocios es loable y debe ser celebrado. Sin embargo, también refleja un cambio para la función del departamento de Recursos Humanos. “El caso de Stellantis deja entonces en evidencia que los límites que marcaban la relación con nuestros colaboradores se corrieron. Algo que antes era completamente antinatural parece haberse convertido en parte del proceso. Sin embargo, hay que desafiar esa sensación y presentarla en tres ejes”, plantea Alejandro Goldstein, socio de Olivia, consultora en transformación organizacional.

Desde la mesa de dirección

El cambio que nos impone la realidad en cuanto al futuro del trabajo nos exige pensar mucho más allá de los procesos; también al departamento de Recursos Humanos. Si algo nos enseñaron los últimos tiempos, es a poner a las personas en el centro. Porque en tiempos de una automatización creciente, mayor digitalización de procesos y cadenas de producción, quien marcará el valor de nuestra empresa ante la competencia será el talento humano y la creatividad



que este despliegue para producir y vender. Es por ello que la gestión de Recursos Humanos hoy debe pensar mucho más allá de la mera captación y retención de talento y estar sentado en la mesa de dirección,

Con un ejemplo a seguir

La buena noticia es que Recursos Humanos tiene a quién preguntarle a la hora de proyectar cómo hacer el cambio. Hace unos años apenas, le tocó al departamento de Tecnología dar el paso al frente y entender que su función había cambiado. Del rol de manutención y actualización de infraestructura y sistemas, sus integrantes pasaron a protagonizar la definición del modelo de negocio. Su imagen más evidente fue el rol protagónico que asumió el Chief Informa-

tion Officer (CIO) a la hora de la definición estratégica del negocio.

Como un promotor del negocio

Es ahí donde encontramos la redefinición del rol del departamento de Recursos Humanos: dejar hoy de ser el soporte del negocio de la empresa y convertirse en el promotor de este. El responsable de RR.HH. entiende que su objetivo debe centrarse, más que en buscar y retener a las personas, en proyectar oportunidades que se puedan generar en base a las habilidades de estas. Por volver al ejemplo, en vez de pensar en cómo desvincular y “descartar” a la plantilla que dejará obsoleta la próxima transformación del negocio, buscará las oportunidades que la empresa podría aprovechar gracias a las habilidades y la experiencia que acumula esa misma plantilla.

