

35
Años

OTIC

DE CAPACITACION

CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION

LÍDERES

EN ADMINISTRACIÓN DE FRANQUICIA TRIBUTARIA

OTIC

DE CAPACITACION

CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION

1

2

3

CONTENIDO

03 EDITORIAL

04 REPORTAJE CENTRAL

Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo

PROMOVIENDO UNA CULTURA DE SEGURIDAD

- OLGA FELIÚ: La importancia de crear una conciencia de autocuidado
- CARLOS PORTALES: Prevención y seguridad rentables
- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: ¿Cómo estamos por casa?

10 HUMBERTO PRIETO

"Avanzar en seguridad y salud laboral es un trabajo de toda la sociedad"

12 COMIENZAN LAS POSTULACIONES A LOS BONOS DE CAPACITACIÓN SENCE

13 PRECONTRATOS EN LA X REGIÓN: CERO DAÑO EN MINERA ESCONDIDA

14 PREPARANDO A LOS CORONELINOS PARA EMPLEOS DE CALIDAD

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE NUESTRO OTIC Y REVISTA DESAFÍO

15 ESSBIO-NUEVOSUR A UN AÑO DEL 27F

KUEHNE+NAGEL: POTENCIANDO EL EMPLEO A TRAVÉS DE LAS BECAS SOCIALES

16 MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS:

Experiencia y calidad

17 ANGLO AMERICAN DIVISIÓN CHAGRES: TRABAJANDO POR LA EDUCACIÓN

18 TOMÁS GONZÁLEZ

"La capacitación es primordial en seguridad laboral"

19 FUNDACIÓN PEPSICO:

Comprometidos con la comunidad

20 VIDA SOCIAL



Revista OTIC de Capacitación es un aporte empresarial de la Corporación de Capacitación de la Construcción, integrante de la Red Social de la CChC

REPRESENTANTE LEGAL
Bernardo Ramírez

EDICIÓN - PRODUCCIÓN
Nexsa S.A.

DISEÑO
Alejandro Esquivel

IMPRESIÓN
Salviat Impresores

Las opiniones son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no necesariamente reflejan la línea editorial de la revista. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este informe sin una autorización expresa de la Corporación de Capacitación. Marchant Pereira 221, piso 2 Providencia, Santiago Teléfono: (562) 585 2000





LIDERAZGO Y CALIDAD DE SERVICIO

Para la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción es un orgullo dar a conocer el gran éxito logrado durante 2010. Y es que después de 15 años nuestra institución volvió a ser el OTIC más grande del país en administración de franquicia tributaria.

Con una inversión pública cercana a los 27.000 millones de pesos –casi el doble del aporte total del año 2005– nuestro OTIC recuperó el primer lugar, hito que se suma al liderazgo en administración de precontratos y la mayor cantidad de oficinas a nivel nacional.

Todos estos éxitos han sido alcanzados gracias a nuestro trabajo que se basa en la calidad de servicio y sus dos importantes componentes: una potente plataforma computacional que permite una óptima administración de la capacitación y un equipo de 200 personas con alta experiencia en franquicia tributaria.

EL EDITOR



Comisión Asesora Presidencial
para la Seguridad en el Trabajo

PROMOVIENDO UNA CULTURA DE SEGURIDAD

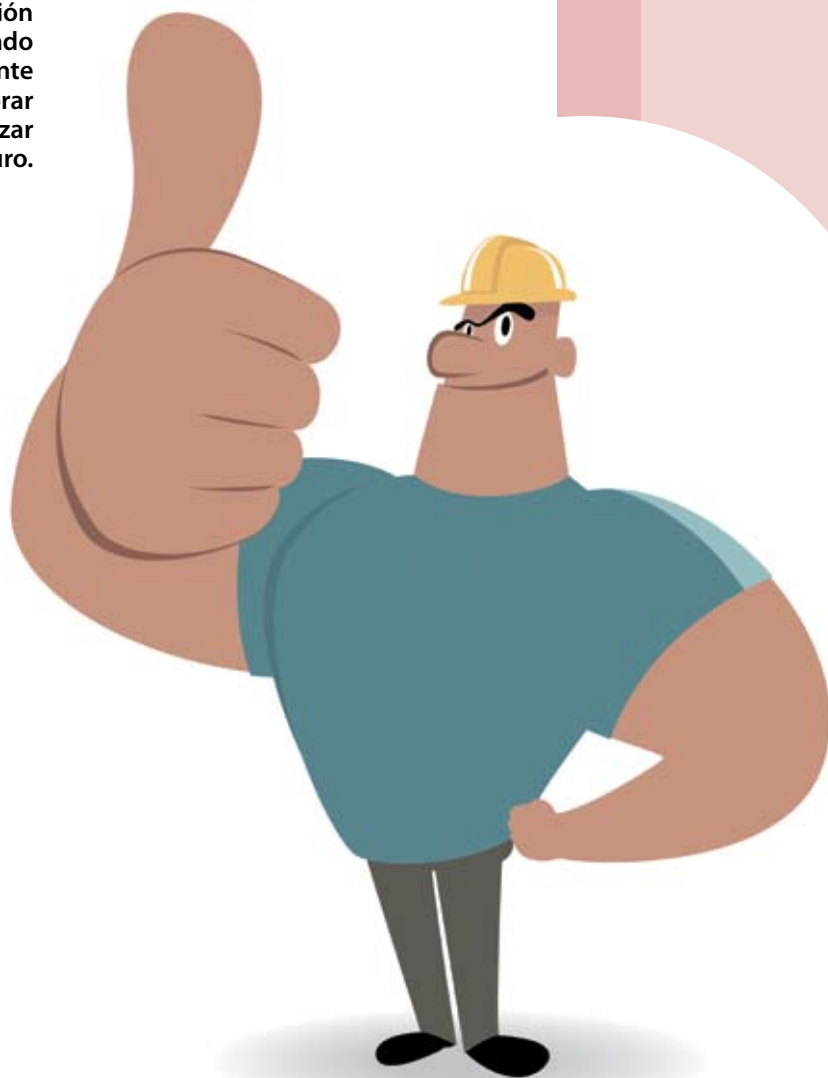
Luego de analizar por tres meses la situación chilena actual, en noviembre del año pasado la comisión entregó 30 propuestas al Presidente de la República con el objetivo de mejorar la actual política de prevención y garantizar el derecho a un trabajo seguro.

LA NECESIDAD de generar cambios en las políticas de seguridad y salud laboral se acrecentó luego del accidente y posterior rescate de los 33 mineros atrapados en la mina San José en Atacama. Es por esto que, en agosto del año pasado, el Gobierno decidió constituir la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, cuyo fin fue proponer reformas que mejoren las regulaciones sobre la materia.

Integrada por un grupo multidisciplinario, la comisión evaluó durante tres meses las condiciones de seguridad y salud laboral en el país a través de sesiones de trabajo, reuniones con diferentes sectores e instituciones y visitas a terreno en obras y faenas a lo largo de todo Chile.

“Nuestro objetivo final es avanzar en el desarrollo de una cultura de seguridad, donde sea un valor intransable, presente en todas nuestras acciones; no sólo en el trabajo, sino también en nuestro hogar”, enfatizó la ex ministra del Trabajo, Camila Merino, en el prólogo del documento.

Para más información, puedes revisar el informe de la comisión en www.comisionseguridadeneltrabajo.cl



LAS PROPUESTAS

- 1.** Definir una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.** Evaluar la ratificación del Convenio 187 de la OIT.
- 3.** Crear un Consejo Ministerial de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4.** Crear un Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 5.** Reformar la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- 6.** Establecer un Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 7.** Establecer un proceso para definir, revisar y actualizar normas.
- 8.** Centralizar la fiscalización.
- 9.** Mejorar el sistema de fiscalización.
- 10.** Establecer un proceso anual de autoevaluación obligatoria para las empresas.
- 11.** Mejorar el régimen de sanciones.
- 12.** Las mutuales y el ISL deberán recomendar al empleador la suspensión de faenas en caso de riesgo vital.
- 13.** Desarrollar un programa voluntario de certificación de competencias para los trabajadores en materias de seguridad y salud ocupacional.
- 14.** Incentivar la autoevaluación y planes de mejora voluntarios de las empresas.
- 15.** Introducir incentivos a la capacitación en materias de prevención.
- 16.** Fortalecer el rol de las mutualidades en cuanto a capacitación y operación de los Comités Paritarios.
- 17.** Estudiar la eliminación de la exención que permite no constituir un Comité Paritario al sector marítimo portuario.
- 18.** Nombrar un monitor de seguridad, elegido por los trabajadores, en empresas con entre 10 y 26 trabajadores.
- 19.** Fijar la obligación de tener un Departamento de Prevención de Riesgos no sólo en función del número de trabajadores.
- 20.** Permitir la externalización del servicio de prevención de riesgos.
- 21.** Extender los programas de capacitación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a dirigentes sindicales.
- 22.** Establecer sistemas que permitan a las empresas a validar sus mapas de riesgos con prevencionistas inscritos en un registro de SUSESO.
- 23.** Establecer convenios de adhesión a las empresas con las mutuales.
- 24.** Establecer un fondo concursable para financiar proyectos de diagnóstico e implementación de estrategias y planes de prevención en pymes.
- 25.** Extender el uso de programas CORFO al financiamiento de inversiones y certificación de pymes en materias de prevención.
- 26.** Incorporar materias de prevención en las mallas curriculares de los programas de educación básica y media, y en carreras técnicas y universitarias.
- 27.** Evaluar tres cambios en la organización de la administración del seguro:
 - Bajar el requisito de 20.000 trabajadores para la formación de una mutual y eliminar la obligación de las mutuales de desarrollar infraestructura propia.
 - Autorizar a las empresas a comprar servicio de prevención con otras entidades.
 - Permitir que las compañías de seguro de vida ofrezcan el seguro de accidentes laborales.
- 28.** Eliminar la distinción entre obrero y empleado en el ISL.
- 29.** Analizar el rol que debería asumir el ISL en un sistema reformado.
- 30.** Estudiar cambios a la forma de fijación de primas del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para estimular la inversión de las empresas en prevención.

EL EQUIPO QUE ENTREGÓ EL INFORME CON 30 PROPUESTAS AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, SEBASTIÁN PIÑERA, ESTUVO CONFORMADO POR:

- CAMILA MERINO, ex ministra del Trabajo
- AUGUSTO IGLESIAS, subsecretario de Previsión Social
- MARCELO ALBORNOZ, ex director del Trabajo
- VÍCTOR ARAYA, ex presidente del Colegio de Expertos en Seguridad Minera
- OLGA FELIÚ, ex senadora
- PABLO IHNEN, ex gerente general de Transelec, Pehuenche, ENERSIS y AFP Habitat
- CARLOS PORTALES, coordinador del equipo evaluador del premio “Carlos Vial Espantoso” de buenas relaciones laborales
- VÍCTOR RIVEROS, presidente del Sindicato de Trabajadores de CMPC TISSUE S.A.
- NICOLÁS STARCK, director general de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social
- MÓNICA TITZE, vicepresidente del Consejo Consultivo Previsional
- MARÍA ELENA GAETE, ex superintendente de Seguridad Social

ASESORA DEL OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción desde sus inicios, senadora durante ocho años y especialista en materias de derecho público, administrativo y regulatorio, la abogada Olga Feliú participó en la comisión de seguridad del gobierno para entregar sus aportes desde el punto de vista jurídico. Aquí, algunas de sus impresiones.



OLGA FELIÚ

La importancia de crear una conciencia de autocuidado



¿Cómo fue el trabajo de la comisión?

Muy enriquecedor, porque procuramos ver una realidad completa y creo que cumplimos la meta. Escuchamos a los organismos del Estado, a los trabajadores, a las mutuales de seguridad y a las organizaciones empresariales. A todos quienes quisieron ser escuchados.

¿Cómo fue la primera fase de análisis?

La primera barrera que encontramos fueron problemas con las estadísticas, porque no existen cifras confiables. Después entramos en el mundo del derecho administrativo: quién fiscaliza a quién. Dentro del régimen vigente, tienen competencia las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo, pero además existen como organismos fiscalizadores el Sernageomin, la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, el SAG y otros. ¿Cuál es el problema? Que la ley indica que el que llega primero a fiscalizar se queda con la competencia. Entonces recomendamos que haya sólo un organismo con esta responsabilidad y una consolidación de la base de datos.

¿Los criterios de fiscalización tampoco están unificados?

No, y una buena integración del sistema informático permitiría saber qué y cómo fiscalizo. En la comisión vimos algo que nos impactó: decretos que necesitan revisión porque están pasados de moda. Por ejemplo, hay una norma que exige a la empresa tener baños separados para hombres y mujeres, pero ¿qué pasa cuando es un organismo donde sólo hay mujeres o donde hay un hombre y una mujer que pueden compartirlo? Es como pedir que marido y mujer vayan a baños diferentes. Por eso creo que debe hacerse un nuevo reglamento o actualizarlo, simplificando las indicaciones.

¿Cuáles son los principales cambios que se necesitan en seguridad laboral?

Tiene que haber un sistema estadístico fiable y una entidad fiscalizadora dotada de los elementos necesarios para hacer un trabajo eficiente y eficaz. Físicamente, no hay un organismo público que sea capaz de fiscalizar todas las actividades que se hacen en el país, por lo que consideramos muy importante la definición de una política nacional de seguridad y salud laboral. Como es imposible que haya un organismo que fiscalice todas y cada una

de las entidades, hemos propuesto una autoevaluación para las empresas, para que ellas mismas revisen si cumplen con determinados requisitos en seguridad y creen planes de mejora. Además, en Chile tiene que existir el autocuidado, que se entienda que el respeto a la seguridad implica un beneficio para la persona, su familia, su entorno y el país. Es obligación del empleador preocuparse que el trabajador use los elementos de protección, pero si el trabajador no tiene conciencia que eso redundará en su vida personal, no logramos nada.

¿Cómo se puede generar esta cultura?

Desde luego tienen una importante labor las autoridades de Gobierno, que son quienes llegan a los medios de comunicación, pero también, como todos los temas, debe empezar por el colegio, lo que es parte de nuestras propuestas.

¿Qué mensaje le enviaría a las empresas?

Que deben transmitir a sus trabajadores una cultura de seguridad, que los beneficios que ella arroja van en beneficio directo de la persona, su familia y, por supuesto, de la empresa. Los empresarios tienen que ser respetuosos de todos los derechos, conocerlos, hacerlos saber a sus trabajadores y controlar que se cumplan. ■



CARLOS PORTALES

Prevención y seguridad rentables

LAS IMPLICANCIAS DE UNA NUEVA POLÍTICA en seguridad y salud laboral en la gestión de la empresa y en los trabajadores fueron algunos de los aportes de Carlos Portales en la comisión de seguridad, gracias a su experiencia como coordinador del equipo evaluador para el Premio “Carlos Vial Espantoso” de buenas relaciones laborales y su trabajo como académico en la Escuela de Administración de la Universidad Católica.

¿Cómo influirán las propuestas de la comisión en las empresas?

Cuando ocurren desgracias como el accidente de los mineros, lo primero que la gente piensa es que cualquier propuesta va a venir cargada de múltiples restricciones, costos y normativas. Pero nuestro aporte fue cómo lograr mantener la necesidad de una mayor productividad en la empresa, junto con políticas inteligentes para resguardar la seguridad de los trabajadores. Hacerles ver a las compañías que la seguridad puede aportar a la productividad y que la prevención genera rentabilidad. Si hay menos accidentes, hay menos chilenos que arriesgan sus vidas, y también menos días perdidos y menos reemplazos. El concepto que primero tratamos de empujar fue el de la autorregulación. Por eso esperamos que las empresas se autoevalúen y generen planes de acción para mejorar la seguridad. Siempre va a haber gente que no cumpla, por lo que propusimos el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo como ente fiscalizador.

¿Cómo podemos incentivar a las empresas a que se autoevalúen?

Hay un incentivo súper fuerte que es la disminución de las multas. Cuando la empresa presenta sus planes está previniendo problemas y eso es un incentivo. Gracias al sistema de autoevaluación sabrás donde fijarte antes de que vayan a fiscalizar tu empresa. El fiscalizador no irá a sancionar sino a chequear si se están cumpliendo los compromisos y a dar las pautas para que sigan los planes, no aumentando la carga normativa, sino buscando una cultura de la seguridad. Además, se puede pensar en una rebaja inmediata de la tasa adicional que se cotiza por accidentes laborales, lo que implica un menor desembolso directo para las empresas. Hoy, para que se produzca esa rebaja deben pasar dos años.

¿Esta autoevaluación está dirigida a todas las empresas?

Sí, a grandes, pequeñas y medianas. Lo que pasa es que va a haber diferentes niveles de exigencia, porque una organización con cinco personas no es igual a una que tiene mil. La autoevaluación es la columna vertebral, que debe contener los estándares básicos que toda empresa debe cumplir para ofrecer condiciones de trabajo seguras. De ahí hacia arriba, lo que se haga, dependerá de cada compañía.

¿Cómo será el cambio para empresas que tienen que partir de cero?

Va a ser difícil, por eso es necesario que muchos actores interactúen: el Ministerio del Trabajo, las asociaciones gremiales, las mutuales, la propia empresa, que debe tomar conciencia de su responsabilidad, y desde luego cada trabajador.

¿Y cuál es el rol de las mutuales?

La ley exige que una parte de los excedentes de las mutuales sean reinvertidos en infraestructura hospitalaria. Hoy eso pierde algo de sentido, porque hay redes de salud y prestadores de servicio que pueden administrar instalaciones de otros con un alto nivel de eficiencia. Esos recursos tienen que estar destinados a la prevención, que es lo que finalmente va a crear la cultura de la seguridad, lo que va a llevar a los empresarios a autoevaluarse y generar planes. Si las mutuales fueron creadas para ser las receptoras del seguro de accidentes laborales con el objetivo de la prevención, deberían empezar a cumplir ese rol con mayor propiedad.

¿Se proponen planes de prevención?

La propuesta es mejorar la industria de la prevención de riesgos, fortaleciendo la educación para formar buenos profesionales. Además, dependiendo del número de trabajadores, se exigirá un determinado número de prevencionistas y un área de prevención. En ese sentido, buscamos una medida de flexibilización, especialmente para las pequeñas empresas con pocos trabajadores, por ejemplo, que se externalice el servicio.

¿Cómo fortalecer los programas de capacitación?

A través de las mutuales, asociaciones gremiales, grandes empresas y SENCE, que está en reestructuración en términos generales. Una línea de reforma del SENCE es el *voucher* de capacitación, un bono con el que puedes llegar a los trabajadores de pequeñas empresas. Además, se propone ampliar los programas actuales, que cubran aspectos de seguridad y salud ocupacional con mayor fuerza que en la actualidad. ■



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

¿Cómo estamos por casa?

Un estudio sobre la realidad chilena

El análisis comparativo del sistema nacional de seguridad y salud laboral con el de los países de la OCDE permitió a los autores de esta investigación demostrar que nuestro desempeño requiere mejoras, pero que es adecuado a los estándares de la entidad internacional.

LUEGO DEL ACCIDENTE que dejó a 33 mineros atrapados durante 69 días en la mina San José, los expertos, las autoridades y el país entero cuestionaron la seguridad laboral chilena. Y es que además, 400 trabajadores mueren al año, y seis de cada 100 se accidentan durante sus funciones. Ante esto, la Asociación de Mutuales encargó un estudio a la Universidad Católica, que fue realizado el año pasado en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Seguridad y Salud Laboral: ¿Cómo estamos por casa?".

El estudio de los ingenieros y académicos Francisco Brahm y Marcos Singer comparó el sistema chileno con el de 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en base a un modelo econométrico, llegando a la conclusión de que tenemos un desempeño adecuado que, si bien ha ido mejorando con los años, requiere perfeccionamiento.

Para evaluar la tasa de accidentabilidad (accidentes no fatales por cada 100 mil trabajadores) y de fatalidad (accidentes fatales por cada 100 mil trabajadores) se estimó el modelo entre los años 2000 al 2005, y se realizó una predicción entre 2000 y 2009. Los resultados indicaron que la primera ha sido mayor de lo que corresponde, aunque fue disminuyendo hasta alcanzar el estándar de la OCDE hace dos años, demostrando una mejora en la gestión.

En tanto, el nivel de fatalidad ha estado consistentemente por debajo de lo esperado.

PREVENCIÓN Y FISCALIZACIÓN

Las primeras mutuales de seguridad nacieron a fines de la década de los 50, cuando la siniestralidad alcanzaba el 35%. Con la prevención como pilar y las mejoras en salud se logró disminuir la cifra, pero el estudio indica que aumentar la prevención tendría una altísima rentabilidad social. Si bien el gasto en prevención en Chile es muy parecido al de la OCDE, los fondos dedicados a prestaciones médicas es cerca de un tercio, y el de prestaciones económicas es menos de la décima parte.

La mayoría de las actividades nacionales están organizadas sobre la base de la oferta y la demanda, pero los sistemas de seguridad y salud laboral son impulsados en forma centralizada desde el gobierno. Por eso, los autores se preguntan si un mercado de agentes libres sería más eficiente, pero llegan a la conclusión que no, porque existen fallas en la entrega del sistema que obligan a la intervención para alcanzar niveles de oferta adecuada, pues si el mercado se dejara en forma libre, estaría muy por debajo del óptimo social.

¿Pero qué pasa con la fiscalización? Chile muestra un déficit significativo, pues para alcanzar el estándar de la OCDE habría que aumentar las fiscalizaciones en un 40% y aumentar al doble el número de fiscalizadores.



LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo al análisis, las actividades y temáticas que tienen un mayor impacto en la seguridad laboral son los cursos y charlas, y no así los seminarios. En el mismo año de la capacitación, una empresa puede disminuir en un 3% el número de accidentes si duplica sus cursos, y en un 8% el año siguiente. Si se duplican las charlas, se puede esperar una reducción de 2% en el año de la capacitación. Respecto del contenido, sólo los cursos de prevención en general del año actual, los de prevención especializada del año previo y los de cambios en comportamiento del año anterior permiten reducir el número de accidentes.

No obstante, para los autores el simple aumento de la capacitación, la fiscalización o el gasto en prevención no garantizan mejoras, y llaman a abordar la seguridad y salud laboral de forma sistémica, considerando aspectos socioeconómicos, sanitarios, institucionales y políticos. ■

EL ESTUDIO LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE TENEMOS UN DESEMPEÑO ADECUADO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE, SI BIEN HA IDO MEJORANDO CON LOS AÑOS, REQUIERE PERFECCIONAMIENTO.



HUMBERTO PRIETO

Director Ejecutivo de la Asociación de Mutuales

**“AVANZAR
EN SEGURIDAD
Y SALUD LABORAL
ES UN TRABAJO
DE TODA
LA SOCIEDAD”**

El año pasado la Asociación de Mutuales encargó un estudio a la Universidad Católica sobre seguridad y salud laboral en Chile, el cual se realizó con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El análisis, que derivó en un libro llamado “Seguridad y Salud Laboral: ¿Cómo estamos por casa?”, comparó el sistema nacional con el del resto de los países de la OCDE. Humberto Prieto, director ejecutivo de la Asociación de Mutuales nos explicó la realidad chilena.

¿Cómo surgió la idea de hacer este estudio?

A raíz del accidente en la mina San José vino todo un análisis sobre la realidad del sistema chileno; entonces, como Asociación de Mutuales, decidimos aportar con objetividad, comparando la seguridad y salud laboral de Chile con otros países.

¿Cuáles fueron los resultados obtenidos?

La principal conclusión del estudio es que en Chile tenemos un buen sistema de seguridad y salud laboral. Éste ha ido mejorando muchísimo desde el año 57, cuando surgieron las primeras mutuales, en que uno de cada tres trabajadores se accidentaba al año. Con el trabajo en prevención y la creación de una red de salud paralela de las mutuales, se pudo bajar la tasa de siniestralidad a un 5,3%. En fatalidad estamos como los países de la OCDE con los que nos podemos comparar. Sin embargo, en accidentabilidad nos queda por mejorar respecto a la OCDE. Otro punto relevante fue fiscalización, que es relativamente deficiente y el estudio mostró que en Chile se necesitan 1.000 fiscalizadores adicionales, en lugar de los 300 que hoy existen. Este es un punto súper importante para que no vuelva a suceder lo de la mina San José.

¿Cuál es la importancia de la fiscalización del Estado en seguridad laboral?

Es muy importante. En Chile existe una experiencia interesante llamada "fiscalización asistida", ya que si la Dirección del Trabajo encuentra en una empresa situaciones que afectan la seguridad, no le saca un parte de inmediato, sino que le da tiempo para regularizar la situación. Pero la fiscalización, la mejoría de la salud, la prevención y la rehabilitación del trabajador son elementos que deben estar integrados y formar un sistema unido, en el que tanto el gobierno, las mutuales, las empresas, los trabajadores y los comités paritarios tengan como objetivo disminuir la tasa de accidentabilidad.

¿Hay algún tipo de incentivo para que las empresas inviertan más en prevención?

La baja de la tasa que se paga a la mutual. En la medida en que inviertes en prevención disminuye la accidentabilidad y fatalidad, y eso lleva a que la tasa de una empresa disminuya. Es como los seguros, si te portas bien, el seguro también se porta bien contigo y baja tu prima.

¿Se está pensando en aumentar la prima considerando que es una de las más bajas del mundo?

Creemos que no es necesario, pues hay otros modos de mejorar. Por ejemplo, en materia de SENCE, porque para enfrentar la seguridad y salud laboral hay mucho de mentalidad y de cultura. Podrían existir muchos más cursos al respecto que se puedan descontar de impuestos, considerándolos como capacitación.

¿Se recomienda duplicar la inversión en prevención?

Las empresas deberían focalizar sus presupuestos para tener tasas menores. Creo que lo mejor es hacerlo en coordinación con una mutual, porque puede ser lógico invertir, pero hay que hacerlo con certeza técnica y con un experto.

buenos niveles de seguridad laboral se dan sobre la base de que empleadores y empleados estén preocupados del tema. Ahora, si me preguntas cuál es más importante, creo que es el empresario, porque es quien dirige. También hago un llamado a tomar conciencia de que en la medida en que haya preocupación permanente y bien dirigida, a la empresa le va a ir mejor. Además, recordar que el Gobierno también es protagonista y debe fiscalizar.

¿Cuál es la percepción que tiene de la preocupación empresarial?

La encuentro excelente, pero siempre puede ser mejor. Creo que están preocupados, de lo contrario los niveles actuales no se hubieran logrado.

¿Y de los trabajadores?

Ellos valoran enormemente esto. Aunque no siempre actúan con consecuencia, lo aprecian.

¿Cuál es su aspiración en materia de seguridad y salud laboral?

Que sigamos haciéndolo bien y mejor, que bajemos las tasas a niveles muy desarrollados y que alcancemos una cultura preventiva de fondo. La meta para 2014 es bajar de 5,3% a 4% la

LA META PARA 2014 ES BAJAR DE 5,3% A 4% LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD

¿Qué llamado haría para motivar a la prevención?

Hay ciertos modelos de empresarios que nos deberían motivar, por ejemplo el de países desarrollados, y en el nuestro también, que antes de ver los números ven los avances en temas de riesgos personales. La baja de la tasa, la prevención y los

tasa de accidentabilidad. Si bien debemos ser ambiciosos, hay que ser realistas, porque superar a los países europeos de la OCDE es una súper meta. Además, no es un asunto sólo de las mutuales, del Gobierno o del trabajador, es un trabajo en conjunto de la sociedad, que debe ser integral. ■

COMIENZAN LAS POSTULACIONES A LOS BONOS DE CAPACITACIÓN SENCE

SENCE lanzó los bonos Trabajador Activo y Empresa & Negocio,

iniciativas de capacitación que, entre su parrilla programática, incluyen el tema de la seguridad.

LOS BONOS OFRECIDOS por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) permiten a los trabajadores activos, micro y pequeños empresarios capacitarse en el curso de su interés para aumentar sus opciones de acceder a un empleo de mejor calidad, mejorar la competitividad y productividad de sus empresas. "Hay un compromiso concreto de llevar herramientas que apoyen la productividad de las empresas de menor tamaño. Este bono es nuevo, y responde al programa de Gobierno del Presidente Piñera y tiene que ver con acompañar los proyectos de las personas, apoyar la iniciativa", explica el director nacional del SENCE, José Miguel Berguño.

Ambos bonos aplican perfectamente en el área de la construcción, industria en que es necesario aprender permanentemente algún oficio. Alguien que trabaja en la construcción, cambia seguido de empleador, y por lo mismo, si quiere optar a una nueva obra, debe estar calificado. Una manera de calificarse es la experiencia, pero sin duda, también la capacitación.

SEGURIDAD ANTE TODO

En el caso del Bono Empresa & Negocio, el 20% de la parrilla de cursos ofrecidos durante el año incluirá materias relacionadas con seguridad. "Un buen empresario o buena empresa gana o pierde negocios dependiendo si tiene o no accidentes. Una empresa con accidentes, en algún momento perderá posibilidades. Las buenas prácticas comerciales y laborales implican ser una empresa sin accidente. La prevención está directamente ligada con la productividad, manejo de pérdida", asegura Berguño.



José Miguel Berguño Cañas,
Director
SENCE.

El Bono Empresa & Negocio del SENCE busca elevar la competitividad y productividad de las micro y pequeñas empresas. Quienes resulten seleccionados(as), obtendrán el Bono de Capacitación que les da la oportunidad de inscribirse en el curso e institución de su elección, dentro de la oferta disponible en cada región.

En ambos casos, a los que se postula directamente desde www.sence.cl los interesados sólo deberán aportar con una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso, que hará las veces de garantía. Ésta les será completamente devuelta una vez terminado el curso, si lo aprueban en términos de asistencia y evaluación. Algunos cursos ofrecidos por estos bonos, en su primer llamado, actualmente abierto son: seguridad y prevención de riesgos, seguridad industrial y manejo seguro de sustancias peligrosas.

Los empleados de la construcción, por ser sus empleadores grandes empresas, les atinge la Bono Trabajador Activo, que les ofrece una oportunidad concreta de capacitación en lo que ellos encuentren atinente a su sector. Por lo mismo, la oferta incluye cursos relacionados con habilidades transversales, que les permitan desarrollarse mejor en su trabajo o en nuevos oficios para elevar su calificación. Se trata de un mecanismo efectivo para acceder a un mejor empleo o tener más meses empleados.

Quienes resulten seleccionados(as) podrán elegir el curso de su preferencia dentro de la oferta disponible en su región. Una vez cancelada la matrícula, estarán habilitado(as) para iniciar su capacitación. ■

MARCELO URRUTIA, GERENTE DE PERSONAS MULTIEXPORTE FOODS PRECONTRATOS EN LA X REGIÓN

MÁS DE 30 CURSOS de preparación para el trabajo en industrias salmoneras fueron realizados por la empresa Multiexport Foods durante el 2010. El objetivo de estas capacitaciones fue preparar a un grupo de Puerto Montt, cercano a las 600 personas, para desempeñar alguna función en las plantas de la empresa.

“Esto tiene un efecto doblemente positivo. Por un lado, nuestra compañía cuenta con un importante grupo de personas capacitadas para el trabajo específico, y por otro, se mejora la empleabilidad en una zona fuertemente salmonera”, explica Marcelo Urrutia, gerente de Personas de Multiexport Foods.

Los cursos, que contaron con una parte teórica y otra práctica en la planta, fueron todo un éxito y cerca del 60% de los participantes tuvo un contrato posterior con la empresa. “La iniciativa ya se está repitiendo este año con más de 100 personas capacitadas durante el primer trimestre”, asegura.

EL RETORNO DE LAS CAPACITACIONES

En septiembre de 2007 un fuerte brote del Virus de Anemia Infecciosa del Salmón –ISA por sus siglas en inglés– afectó a gran parte de las compañías pesqueras más grandes del país. “Multiexport Foods no fue la excepción y tuvimos que minimizar los gastos, con lo que la dinámica de capacitaciones se vio muy reducida”, cuenta Marcelo.

Sin embargo, en 2010 la Gerencia de Personas volvió a tomar un rol activo. “El año pasado se produjo un quiebre con respecto al 2008 y 2009. Las capacitaciones aparecieron con mucha fuerza y comenzamos a utilizar los mecanismos que la ley ofrece y así, a través del OTIC, pudimos optimizar el uso de la franquicia”, explica. “El año pasado capacitamos a 1.533 personas, entre ellas, 1.004 capacitaciones de la empresa y 529 personas externas, lo que nos llevó a ganar el premio a la Responsabilidad Social 2010, otorgado por el SENCE. Dentro de este segundo grupo se realizaron los cursos de precontrato”, concluye. ■



CERO DAÑO EN MINERA ESCONDIDA

EN 2004 Minera Escondida decidió hacer un curso de inducción en seguridad, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente para sus trabajadores. Así fue como nació la idea de implementar el curso Cero Daño, impartido actualmente por el OTEC Mutual de Capacitación, con la misión de crear una cultura de autocuidado y protección de los compañeros.

Alejandra Chávez, gerente zonal norte del OTEC, nos cuenta cómo ha sido la experiencia durante estos años. “El curso ha ido tomando cada vez más importancia y hoy se capacita a cada persona que sube a la mina, ya sea contratista, empleado o visita. Sólo en febrero de este año se realizaron más de 1.600 capacitaciones”, explica.

El curso dura 16 horas. Las primeras ocho consisten en una inducción para todos los relacionados con BHP Billiton, explicando los conceptos de seguridad, peligros, riesgos y normativa de salud e higiene. “En la segunda etapa se explican los estándares de seguridad, enfocados específicamente en la política de Minera Escondida”, cuenta Alejandra.

“Lo que se busca es que cada persona que entre a la mina conozca las medidas de seguridad, para que así pueda estar en línea con las exigentes políticas de cuidado, RSE y medio ambiente de la minera”, concluye. ■

JULIÁN PERRET, JEFE DE ASUNTOS CORPORATIVOS DE COLBÚN EN CORONEL

PREPARANDO A LOS CORONELINOS PARA EMPLEOS DE CALIDAD

DURANTE GRAN PARTE de 2010 Coronel estuvo dentro de las cinco localidades del país con mayores índices de desempleo. Es por eso que Colbún –empresa que está construyendo una central térmica en la zona–, en conjunto con la Oficina Municipal de Información Laboral de Coronel (OMIL) y Salfa –contratista de Colbún–, desarrollaron un programa de capacitación laboral para personas de la comuna. “El OTIC orientó la optimización del uso de la franquicia tributaria entre los distintos instrumentos disponibles, para así dar el máximo alcance a este programa. Adicionalmente, nos apoyó durante todo el período de ejecución, desde el reclutamiento de los interesados hasta el cierre de los cursos”, explica Julián Perret, jefe de Asuntos Corporativos de Colbún en Coronel.



El programa se llevó a cabo con el objetivo de mejorar las condiciones de empleabilidad de los vecinos, aportando al desarrollo de oficios. “La comuna tiene una gran base industrial. Lo que hicimos fue vincular las necesidades de mano de obra con la empleabilidad de los vecinos”, asegura Julián. “Creemos que es un desafío país el desarrollar conocimientos que habiliten a las personas a realizar un aporte en la productividad de las empresas, y de esa manera fomentar el empleo de calidad”, agrega.

Soldadura básica y tig en acero de carbono, instalaciones sanitarias y/o gas, carpintería metálica y de terminaciones, automatización industrial y electricidad industrial, fueron los cursos de 60 horas cada uno impartidos en el programa. “Invitamos a 260 personas a participar y cerca del 70% cumplió con los requisitos”, cuenta.

Este programa se desarrolló en el marco de la política de RSE de Colbún, que busca llevar a cabo iniciativas que mejoren la calidad de vida de las zonas en las que se insertan como empresa. “Buscamos crear valor en las comunidades y generar una relación de confianza con ellas. Para esto tenemos tres ejes de acción: deporte, capacitación y educación, y fomento productivo”, concluye Julián. ■

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE NUESTRO OTIC Y REVISTA DESAFÍO

DESAFÍO
de humanidad

DESAFÍO ES UNA REVISTA que hace más de 15 años circula de forma gratuita entre diversas comunidades sociales gracias a personas y empresas que comparten este proyecto. Entre ellas se encuentra el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción.

En sus comienzos, la revista estuvo orientada fundamentalmente a la humanización del mundo empresarial; sin embargo, como nos cuenta su director, Pedro Arellano, “la retroalimentación a partir de los grupos de empresarios y el mundo social, ha permitido abrir esta búsqueda de humanización a diversos aspectos de la vida: el trabajo, la familia y la sociedad”.

“La revista Desafío busca comunicar esperanza de una cultura más humana, de una forma de vivir más plena y feliz, aportando mediante reportajes y testimonios concretos a la generación de condiciones para una nueva cultura”, explica Pedro.

Te invitamos a suscribirte a Desafío en www.ccc.cl y leerla *online* en www.desafio.cl. ¡Comparte este desafío de humanidad! ■

ESSBIO-NUEVOSUR A UN AÑO DEL 27F

Ha pasado poco más de un año desde el terremoto que azotó a gran parte de Chile. Essbio-NuevoSur, empresa sanitaria que entrega el agua en las regiones más perjudicadas del país, como O'Higgins, Maule y Biobío, se vio fuertemente afectada. Hoy Solange Quilodrán, subgerenta de Desarrollo de Personas de la compañía, analiza cómo fue 2010.

CUMPLIENDO PLENAMENTE con la planificación estratégica; alcanzando desafíos en tecnología, servicio, relación con la comunidad y cuidado del medio ambiente; fortaleciéndose como un ejemplo a nivel regional y nacional, y cumpliendo con parámetros de calidad internacional. Así estaba Essbio-NuevoSur cuando el terremoto de 8.8 grados azotó las localidades donde se encuentran sus plantas y oficinas en febrero del año pasado.

A poco más de un año de esta tragedia Solange Quilodrán, subgerenta de Desarrollo de Personas de la compañía, cuenta cómo fue el 2010 y qué se espera para adelante. "El terremoto nos golpeó en un momento en que estábamos mejor que nunca. Fue un quiebre muy fuerte en nuestro crecimiento sostenido y nos hizo retroceder un par de años", asegura. "Sin embargo, nos sirvió para darnos cuenta la gran calidad humana que existe en Essbio - NuevoSur. Un grupo de personas comprometida con la empresa que a los pocos minutos del sismo llegó a las plantas para comenzar a trabajar en el levantamiento de la compañía y en la reactivación de la entrega de agua a la comunidad", agrega. Y desde entonces no han parado.

Una semana después del terremoto la mayoría de las localidades contaban con suministro normal de agua potable y en el caso del Gran Concepción, especialmente Talcahuano y Arauco, esto ocurrió después de tres semanas. "Trabajamos 24/7. Había trabajadoras y trabajadores prácticamente viviendo en las plantas. Las personas demostraron su orgullo de formar parte



de esta gran empresa y su tremenda vocación de servicio", cuenta Solange. "Por otro lado, en la compañía también nos preocupamos mucho por nuestra gente. Tuvimos más de 100 personas afectadas y los apoyamos a todos de distintas formas (talleres de contención y apoyo psicológico, mercadería y ropa, aporte para reconstrucción, entre otros.), de acuerdo a la gravedad de sus daños", agrega.

En definitiva, 2010 fue un año de gran trabajo para la empresa. "Estamos saliendo adelante, pero aún queda mucho por hacer. 2011 y 2012 será un periodo de recuperación y reconstrucción para volver nuevamente a los estándares de calidad y con las redes y plantas que teníamos. Nuestro desafío es llegar nuevamente a tener un nivel de clase mundial, ser excelentes en nuestro servicio y, por supuesto, seguir siendo un buen lugar para trabajar, destacado por su clima laboral y con el gran aporte de cada uno de nosotros", concluye con optimismo. ■



KUEHNE + NAGEL: POTENCIANDO EL EMPLEO A TRAVÉS DE LAS BECAS SOCIALES

CON EL OBJETIVO de darle una oportunidad de empleo a las personas capacitadas por CFI -Centro de Formación de la Industria Chileno-Francés-, fundación dedicada a la formación profesional en oficios, la empresa de logística Kuehne + Nagel cerró a mediados de 2010 una alianza con esta organización, la que es financiada a través del sistema de becas sociales.

A través de esta asociación, la empresa recibe a alumnos de CFI para realizar su práctica laboral, los que en muchos casos son contratados cuando terminan. "Nos ha ido muy bien. Hemos tenido un total de 55 alumnos y de estos a más de 40 se les ha realizado un contrato posterior", cuenta Pamela Turull, Gerente de Recursos Humanos de Kuehne + Nagel.

Patricia Leiva, Encargada de Reclutamiento y Selección para Contract Logistics de la empresa, confirma que el trabajo ha sido todo un éxito. "La experiencia que hemos tenido con CFI ha sido muy positiva. Los jóvenes se han insertado de manera rápida y eficaz, ya que cuentan con los conocimientos fundamentales para el trabajo", asegura. "Esto nos ha favorecido mucho, permitiéndonos ahorrar tiempo y disminuir la probabilidad de cometer errores", comenta. Y el proyecto a futuro es seguir contratando a jóvenes de la fundación. Es por esto que la compañía ha realizado presentaciones e inducciones de sus principales procesos en las instalaciones de CFI. "Hemos tenido un buen resultado y las personas que se han integrado llegan con la camiseta de la compañía bien puesta. La idea es seguir con esto, que nos conozcan y que ingresen a Kuehne + Nagel comprometidos desde el primer momento", concluye Patricia.

Cada año CFI recibe a cientos de jóvenes de entre 18 y 20 años que ingresan con el objetivo y la convicción de capacitarse para luego encontrar un trabajo. Los cursos son 100% gratuitos y aseguran una práctica laboral en empresas de gran prestigio como Kuehne + Nagel, además de otros beneficios.

SOBRE KUEHNE + NAGEL

Con alrededor de 55.000 empleados en 900 oficinas ubicadas en más de 100 países, el grupo Kuehne + Nagel es una de las compañías de logística líder a nivel mundial. Su fuerte posición en el mercado se basa en los servicios de transporte aéreo, marítimo, terrestre y servicios logísticos, con un claro enfoque en proveer servicios de supply chain management, basados en las tecnologías de la información.

En Chile, Kuehne + Nagel opera en tres oficinas y posee el manejo de 20.000 m² de bodegas. La compañía cuenta con más de 400 empleados.

Para mayor información, puedes ingresar a www.kuehne-nagel.com ■

Modelo de gestión por competencias

Experiencia y calidad

El modelo mixto de gestión por competencias desarrollado por nuestro OTIC en más de 10 años de trabajo ha tenido muy buenos resultados. Conoce sus beneficios.

FOCALIZAR Y DETERMINAR metodologías de capacitación para que los trabajadores desarrollen las competencias requeridas, diseñar los cargos en relación a lo esperado e implementar sistemas de certificación internos de acuerdo a las características de cada empresa, son algunos de los beneficios del modelo de gestión por competencias.

Con más de una década de experiencia en el estudio y aplicación de esta materia, que incluye visitas a distintos países de Europa, el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción ha impulsado el desarrollo de un modelo mixto que ha tenido excelentes resultados.

“Nuestra experiencia en distintos sectores como minería, educación, construcción, comercio, entre otros, nos da un expertise único”, asegura Patricio Pérez, subgerente de Consultoría del OTIC. Y es que los más de 10 años de trabajo en esta materia nos han permitido conocer las ventajas y desventajas de los modelos vigentes para crear uno propio de excelencia.

La certificación por competencias es la acreditación de que las personas poseen las capacidades requeridas por el puesto de trabajo, servicio del OTIC que considera:

LA CERTIFICACIÓN DE ZÜBLIN

En julio del año pasado la empresa Züblin -dedicada al servicio de construcción de obras civiles, especialmente minería y energía- solicitó la asesoría de nuestro OTIC para realizar este proceso, dirigido en una primera etapa al área de maquinaria que presta servicios a la división El Teniente de Codelco.

La ceremonia de certificación se realizó el miércoles 26 de enero para el primero de tres grupos de operarios, acto al que asistieron altos ejecutivos de El Teniente y de Züblin, quienes entregaron los respectivos diplomas y reconocimientos a los trabajadores.

“Queremos trabajar con personal de excelencia sin accidentabilidad, y esta certificación confirma nuestro propósito, por eso confiamos este proceso al OTIC”, asegura Roberto Jorquera, Subgerente de Recursos Humanos de Züblin. “Además, destaco el profesionalismo de los consultores y el prestigio de la institución con el respaldo de la Cámara Chilena de la Construcción. Quedamos contentos y muy satisfechos con el servicio que nos están brindando”, concluye. ■

- » Levantamiento de competencias para el puesto de trabajo y determinación de evidencias.
- » Creación de instrumentos de evaluación de competencias.
- » Diseño del proceso de certificación.
- » Evaluación y certificación de personas por parte de la Cámara Chilena de la Construcción.

Además, nuestra institución ofrece la implementación de un sistema de gestión de Recursos Humanos en base a competencias; es decir, todos aquellos sistemas que aseguran contar con las personas más idóneas en cada uno de los cargos. Esto se logra a través del desarrollo de:

- » Levantamiento de perfiles por competencias, que identifican los componentes necesarios para ser efectivo en el puesto de trabajo.
- » Creación de sistemas de evaluación de desempeño por competencias, vía web.
- » Determinación de brechas de desempeño para focalizar las actividades de desarrollo de las personas.
- » Creación de mallas de capacitación en base a competencias.
- » Desarrollo de competencias en base a metodología de *feedback*.

ANGLO AMERICAN DIVISIÓN CHAGRES TRABAJANDO POR LA EDUCACIÓN

El Centro de Emprendimiento y Capacitación, el Programa Aprendices, proyectos de Becas Sociales a las comunidades vecinas y otros destinados a colegios son algunas de las iniciativas sociales de Anglo American que van en directo beneficio de las comunidades más vulnerables del Valle del Aconcagua.

M EJORAR LA CALIDAD de la educación de nuestro país es uno de los objetivos que se ha planteado Anglo American a lo largo del tiempo. Es por esto que en el año 2008 la División Chagres se incorporó al directorio del Centro de Emprendimiento y Capacitación (CEC) en el Valle del Aconcagua, Región de Valparaíso, un proyecto creado por la Municipalidad de San Felipe y la Universidad de Aconcagua, donde el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción ha sido fundamental.

Más de 420 vecinos de San Felipe, Llay Llay, Catemu y Panquehue han sido beneficiados anualmente gracias a los cursos que se han realizado. "En conjunto con la Universidad de Aconcagua, estudiamos cuáles son las necesidades de la zona y hacemos un levantamiento de cursos que reflejen esa necesidad, porque no queremos organizar talleres porque sí", explica optimista Pedro Reyes, gerente de la División Chagres. En un trabajo conjunto con las OMIL de cada municipalidad, durante 2010 se realizaron siete cursos en el CEC de San Felipe. Además, por medio del programa Becas Sociales, se efectuaron cuatro cursos en Catemu, dos en Llay Llay y dos en Panquehue.

Los cursos son financiados a través del programa Becas Sociales por Anglo American, que ha invertido cerca de \$30 millones anuales en el CEC, y el año pasado el total de todos los programas mediante becas sociales sumó \$79 millones. "El OTIC nos ha ayudado muchísimo, especialmente en el desarrollo del proyecto del CEC", asegura Pedro.

JÓVENES CON UN MEJOR FUTURO PROFESIONAL

Orientados en cómo mejorar la mano de obra certificada en la zona, Anglo American División Chagres comenzó a participar en el Programa Aprendices, que se realiza en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y que está destinado a entrenar a jóvenes egresados de enseñanza media de escuelas técnicas con el fin de insertarlos en el mundo laboral.

El compromiso de Anglo American consiste en aumentar las competencias y mejorar la empleabilidad de estos jóvenes, y por eso desde 2004 realiza este programa en División Chagres, beneficiando a la fecha a más de 200 personas.

El Programa Aprendices consta de dos etapas

centrales: "programa de enseñanza relacionada", que se desarrolla en enero y febrero en la Escuela Industrial de San Felipe para nivelar las competencias de los participantes, y en marzo ingresan a la empresa donde inician el "programa de formación", cuyo objetivo consiste en calificarlos en un oficio bajo la supervisión y el alero de un maestro guía. El contrato es por 14 meses, 12 de los cuales son financiados en un 50% por SENCE. Además, al final del programa Anglo American entrega a los aprendices que han

logrado un desempeño destacado becas para continuar sus estudios superiores, en conjunto con Inacap, Universidad de Viña del Mar y Universidad de Aconcagua.

Por otra parte, la compañía apoya a colegios de la zona gracias a la alianza que mantienen con la Universidad de Chile, institución que prepara a los profesores para aplicar metodologías de enseñanza utilizadas en países desarrollados como Finlandia y así mejorar la calidad de la educación para niños de tercero y cuarto básico.

"Los programas sociales son nuestro pilar en la estrategia de desarrollo sustentable. Estamos convencidos de que la educación es un gran aporte al país, por eso nos preocupamos de entregar nuestro apoyo", concluye Pedro. ■



Estudiantes del CEC.



La graduación del grupo de jóvenes que participó en el Programa Aprendices 2010 se realizó el 3 de marzo de 2011.

TOMÁS GONZÁLEZ, NUEVO GERENTE GENERAL DEL CEIM

LA CAPACITACIÓN ES PRIMORDIAL EN SEGURIDAD LABORAL

El 15 de noviembre del año pasado, Tomás González asumió como gerente general del Centro de Entrenamiento Industrial y Minero (CEIM), el OTEC de la Fundación Educacional Escondida, luego de estar a cargo del proyecto educativo de la Universidad Tecnológica de Chile Inacap como vicerrector, en Copiapó.

¿En qué consiste el trabajo de capacitación que realiza CEIM?

El centro tiene como visión ser líder en el desarrollo de competencias laborales para el cluster minero del siglo XXI, y tenemos la misión de formar especialistas de clase mundial, por lo tanto nuestro trabajo de capacitación consiste en lograr este objetivo a través del desarrollo de competencias en las personas, que satisfagan las necesidades de mayor productividad en las empresas, potenciando su empleabilidad. Sus áreas de desarrollo más importantes son mecánica de equipo pesado y operaciones; mecánica industrial, soldadura, construcción y montaje; electricidad e instrumentación; procesos industriales; seguridad, y competencias sicolaborales.

¿Qué desafío implica su nuevo cargo?

Hay muchos desafíos profesionales e institucionales en el futuro inmediato, reconociendo que el CEIM es un OTEC distinto a los demás que existen en Chile, considerando su formato de desarrollo de competencias y dada la calidad de su infraestructura y la tecnología de avanzada. Estar a la cabeza de una entidad con una tarea de esta magnitud conlleva asumir grandes desafíos. Actualmente, el énfasis está en fortalecer lo construido, por eso estamos concentrados en potenciar la calidad de la instrucción que brindamos como institución responsable del entrenamiento de la gente que llega a trabajar en minería.

¿Qué metas se planteó y cómo espera lograrlas?

En lo inmediato, fortalecer nuestra presencia en la II Región y ofrecer en el corto plazo alternativas para formar especialistas de clase mundial, a través del desarrollo de competencias en la Región de Atacama, por medio de nuestros programas de Escuela de Oficios. Lo

lograremos con el compromiso y trabajo en equipo de nuestros instructores de alta calidad y experiencia.

¿Cuál cree que es el papel de la capacitación en seguridad laboral?

La capacitación juega un rol fundamental en la seguridad, ya que se les entrega a las personas una herramienta de discernimiento frente a sus labores, a las condiciones y el entorno donde desarrollan sus trabajos, a los cambios en el contexto, y a sus capacidades físicas y mentales para realizar sus funciones. Además, al trabajador se le forma para desarrollar una metodología primordial al enfrentar su labor: él siempre va a estar identificando, evaluando y controlando todos los riesgos que se originen. La capacitación juega un rol esencial en el comportamiento de la persona frente a su trabajo, ya que le permite corregirse y autocontrolarse, comprendiendo la esencia de lo que significa la seguridad como valor fundamental.

¿Qué importancia se le da a este tema en el proceso de formación en el CEIM?

La formación de competencia en seguridad laboral hacia alumnos y trabajadores es uno de los compromisos más fuertes de CEIM. Desde nuestro comienzo hemos comprendido que no basta sólo que nuestros alumnos y trabajadores sean los mejores en las materias técnicas asociadas a su entorno laboral, sino que tengan además internalizada la seguridad en su ADN. Es por esta razón que en todos nuestros programas están insertos los componentes de la seguridad, más que como una aspiración, como un estilo de vida. De esta forma, alcanzamos nuestra meta que es el cero daño.

¿Cómo cree que influyó el accidente de los 33 mineros?

Con el accidente de los 33 mineros nació la necesidad de una nueva mirada y de enfocar los esfuerzos hacia la pequeña y mediana minería, con el objetivo de cambiar conductas, internalizando competencias que lideren los cambios en la forma de trabajar. Esto se consigue mediante un constante programa de entrenamiento y es por eso que la demanda de perfeccionamiento en seguridad ha sufrido un notable crecimiento. Todos estos esfuerzos están enfocados en entregar las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan actuar de forma temprana y anticipada ante los riesgos. En ese sentido, la capacitación y entrenamiento son primordiales. ■





FUNDACIÓN PEPSICO COMPROMETIDOS CON LA COMUNIDAD

E DUCACIÓN, salud y voluntariado corporativo son las tres grandes áreas que abarca la Fundación PepsiCo, perteneciente al holding del mismo nombre adherido a nuestro OTIC. La institución se creó en julio del año pasado como una entidad independiente, pero desde 2007 trabaja con los mismos programas que antes estaban bajo el alero de la compañía.

Con el financiamiento de las marcas Lays, Pepsi, Quaker, Gatorade, Doritos, Twistos y Toddy, la fundación cuenta con un programa socioeducativo llamado "Aprender", dirigido a alumnos de segundo, tercero y cuarto medio de colegios municipalizados de Coquimbo; Cerrillos, El Monte y Talagante en la Región Metropolitana; Pichilemu en la Región de O'Higgins, y Angol en La Araucanía. Los estudiantes reciben una beca económica durante tres años y tutorías en lenguaje, matemática e inglés. "Nos aseguramos que terminen el colegio, haciendo un seguimiento de sus avances. Para esto, trabajamos en conjunto con los establecimientos, municipalidades y la familia", explica Katya Cañas, encargada de RSE de Fundación PepsiCo. Actualmente, son 120 adolescentes



beneficiados con este programa, y para este año uno de los objetivos es apoyar al primer grupo de egresados de "Aprender" en la preparación de la PSU, con el fin de entregarles las herramientas necesarias en su paso a la educación superior.

Para los más pequeños que cursan primero a tercero básico, la fundación cuenta con el programa "Activarse", cuyo propósito es promover e inculcar buenos hábitos alimenticios y una vida saludable. A los establecimientos se les entrega un manual preparado por médicos, nutricionistas y psicólogos que se aplica semanalmente. Además, un chef les enseña a las mamás de estos 600 niños a cocinar comida sana con los alimentos de una canasta básica.

Con la idea de involucrar a los trabajadores de PepsiCo y hacerlos partícipes de los proyectos, la fundación cuenta con un programa de voluntariado corporativo, llamado "Manos Solidarias". En él pueden participar los dos mil trabajadores que la compañía tiene desde Arica a Castro. "Se plantean unas tres o cuatro campañas en el año, pero dependen de la contingencia. En 2010 se mantuvo durante todo el año para ayuda post terremoto", cuenta María Fernanda Garay, coordinadora de Comunicaciones y RSE. "Somos de las pocas compañías de alimentos que tiene una fuerza de venta propia; entonces el compromiso es mucho más grande", agrega.

GRANDES DESAFÍOS

Serán 70 niños de séptimo y octavo básico de Pichilemu los beneficiados con el internado que PepsiCo inaugurará a fines de abril. Luego del terremoto y tsunami del 27 de febrero, el establecimiento quedó completamente inhabilitado, por lo que la fundación apoyó la construcción de uno nuevo en un terreno municipal. Pero no sólo ese es el desafío para este año.

"Nuestra meta es extendernos a más regiones, aumentar el número de beneficiados y que podamos entregar becas para estudios de educación superior. La compañía establece un compromiso a largo plazo con los programas y está haciendo un esfuerzo por ampliar cobertura", asegura María Fernanda.

La Fundación PepsiCo Chile funciona como unidad con Argentina y Uruguay, donde se realizan los mismos proyectos. "Lo positivo de los programas es su replicabilidad y que no son asistencialistas, pues no donamos dinero, sino que ejecutamos iniciativas a largo plazo. Eso hace que la acción sea mucho más sustentable", concluye María Fernanda. ■

OTIC REALIZA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS A TRABAJADORES DE ZÜBLIN

MÁS DE 150 TRABAJADORES de la empresa de servicios de construcción de obras civiles Züblin participaron en el programa de certificación por competencias laborales implementado por nuestro OTIC. El 26 de enero, en el Centro de Eventos Las Palmeras, se realizó la ceremonia para el primero de tres grupos de operarios, quienes recibieron sus diplomas en manos de ejecutivos de la división El Teniente de Codelco y de la empresa.

Manuel Melzer, gerente general Züblin; Eduardo Morales, jefe del Departamento de Dirección de Proyectos y Preparación de Minería (DPM).



CERTIFICACIÓN CURSO DE INSTALACIONES SANITARIAS Y GAS 20 ORGULLOSOS ALUMNOS RECIBEN SUS CERTIFICACIONES

EN UNA SOLEMNE CEREMONIA, el viernes 14 de enero se realizó la entrega de certificados de curso de instalaciones sanitarias y gas, desarrollado por Anglo American División los Bronces, con el apoyo de nuestro OTIC, la Municipalidad de Colina e Incatal Ltda.

20 fueron los alumnos escogidos por la OMIL que llegaron a la Municipalidad de Colina para recibir sus certificados por el curso aprobado, luego de 150 horas de capacitación.

El taller es parte del programa de Becas Sociales 2010 en el que participó Anglo American División Bronces, en conjunto con el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción.

En la ceremonia, que contó con autoridades de todas las instituciones involucradas, los alumnos recibieron sus certificados y una caja de herramientas de regalo. "Sin duda hemos logrado una alianza fundamental con el OTIC y quiero aprovechar de dar un gran aplauso a todos los estudiantes que participaron en este curso, por el esfuerzo que realizaron", dijo Oriana Ubilla, asesora de Desarrollo Sustentable Proyecto Desarrollo Los Bronces Anglo American.



Bernardo Ramírez, gerente general del OTIC; **Isabel Rojas**, consultor de capacitación OTIC para Anglo American; **Oriana Ubilla**, asesora desarrollo sustentable Proyecto Desarrollo Los Bronces Anglo American; y **Eugenio Labarca**, gerente de medio ambiente y relaciones con la comunidad Los Bronces Anglo American.



Eugenio Labarca, gerente de medio ambiente y relaciones con la comunidad Los Bronces Anglo American, alumnos y relator a cargo del curso.



Al centro, **Bernardo Ramírez**, gerente general del OTIC, junto a alumnos certificados.



Oriana Ubilla, asesora desarrollo sustentable Proyecto Desarrollo Los Bronces Anglo American, junto a alumnos certificados.

FORO EMPRESARIAL ICARE: ¿CÓMO VIENE EL 2011?

El actual escenario económico y el futuro que se espera para la inversión, crecimiento, innovación y productividad fueron parte del foro empresarial Icare que se realizó el jueves 24 de marzo en Casa Piedra. En el encuentro expusieron los ministros de Hacienda, Felipe Larraín, y de Secretaria General de la Presidencia, Cristián Larroulet, así como importantes autoridades empresariales del país.



Juan Pablo Larraín, gerente de Comunicaciones Enersis, y Francisca Abogabir, ejecutiva Nuevos Clientes OTIC.



Fernando Morelli, gerente de Recursos Humanos Agrosuper; Carolina Telleria, y Álvaro Burgos, ejecutivo OTIC.



Jorge Aubry, ejecutivo OTIC, y Antonio Liebming, gerente corporativo de Administración y Finanzas DSD Construcciones y Montajes S.A.

Juan Carlos Hayes, gerente de Asuntos Corporativos y Personas Caja de Compensación Los Héreos; Francisca Abogabir, y Emilio Samhau, gerente Mesa de Dinero de Banco Falabella.



¡LOS NÚMERO UNO DEL PAÍS!

Fueron 15 años de arduo trabajo los que permitieron que la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción recuperara su posición como el OTIC más grande del país en administración de franquicia tributaria. En 2010 la inversión pública de nuestra institución alcanzó los 26.954 millones de pesos, representando el 28% del total nacional en aportes.

¿Por qué somos el OTIC número uno?

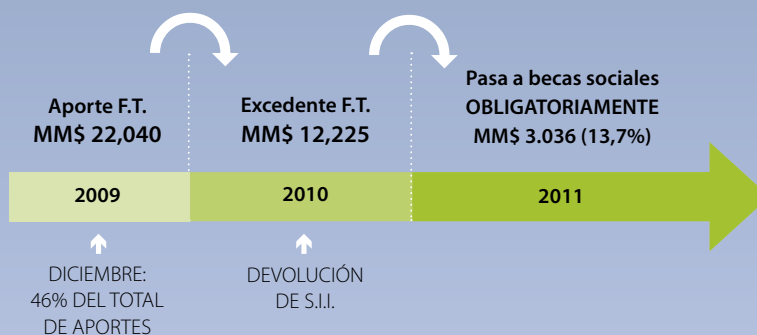
- Llevamos 35 años de experiencia operando como OTIC y brindando asesorías en recursos humanos
- Somos líderes en administración de precontratos
- Contamos con 15 oficinas en todo el país, la mayor cantidad a nivel nacional
- Nuestro trabajo se basa en la calidad de servicio fortalecida con un potente desarrollo tecnológico y un equipo de 200 personas expertas en franquicia tributaria
- Asesoramos a más de 2.500 empresas de todos los rubros de la actividad económica del país
- Intermediamos programas de capacitación a más de un millón de personas
- Entregamos asesoría personalizada, orientación técnica y servicio de consultoría
- Nuestro servicio permite a las empresas ahorrar tiempo en tramitación administrativa
- Contamos con el portal más moderno accediendo a través de www.ccc.cl
- Realizamos capacitaciones e-learning gracias al desarrollo de una plataforma virtual propia

ETAPAS DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN

REG. 98 ART. 28

Hasta el día anterior	Ejecución del curso	60 días máximo
DATOS <ul style="list-style-type: none"> • Código SENCE • Nombre del curso • Horas • Datos OTEC • FI/FT/HI/HT/D • Lugar de realización • Comité Bipartito (Sí/No) • Valor por participante • Tipo de contrato • Datos participantes 	Fiscalización de SENCE Supervisión OTIC 75% asistencia total horas	LIQUIDACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Facturas • Certificado OTEC • Declaración empresa (Curso a distancia)

FLUJO DE APORTES DE CAPACITACIÓN



CUENTA DE LOS OTIC

<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta de capacitación • Cuenta de reparto • Cuenta de administración 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta excedente de capacitación • Cuenta excedente de reparto • Cuenta becas con mandato 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta becas tercer año
2009	2010	2011

