

TALENTUM LATAM



LA PREVENCIÓN:

CLAVE PARA LA SALUD
Y SEGURIDAD LABORAL
EN TIEMPOS DE CRISIS



Sumario

04

República Dominicana

Editorial
Aida Josefina Troncoso

06

Directorio Ejecutivo Fidagh 2019-2021

08

Guatemala

La prevención: Clave para la salud y seguridad laboral en tiempos de crisis
Erika Bauer Walter de Gramajo

12

Guatemala

Desafíos laborales ante la crisis generada por el Covid-19
Augusto Valenzuela

16

Costa Rica

Previsión del Riesgo-Salud y Seguridad en el trabajo en Costa Rica
Carolina Arce

20

República Dominicana

La gestión de los riesgos laborales en el marco de la pandemia del Covid19
Bruno Calderon

24

Venezuela

Una mirada a la salud e higiene laboral en Venezuela...en tiempos de crisis
Gloria Rada

28

Colombia

Retos de Salud y Seguridad en el Trabajo durante el COVID-19
Héctor Camero Castaño

32

Nicaragua

La prevención clave para la salud y seguridad laboral en las empresas Nicaraguenses
Xochilt P. Loaisiga E.

36

Venezuela

“Los Sistemas de Salud , Seguridad y Ambiente, parte fundamental de un producto de calidad” Caso Empresas Polar.
Ing. Augusto M. Báez Q

42

Panamá

Nuestra experiencia ante el Covid-19. Caso CEPA-Panamá
Dadhjy Jimenez

46

República Dominicana

La vida y el trabajo en tiempos de COVID-19
Cesar Mella

60

Hablan las Asociaciones Miembros

76

Noticias FIDAGH

82

República Dominicana

Reflexión
Eladio Uribe

83

Directorio de asociaciones miembros Fidagh

Editorial

Aida Josefina Troncoso

Presidente FIDAGH 2019-2021
atroncoso107@gmail.com



La salud y el bienestar de todos los trabajadores es prioridad en nuestras organizaciones. Al igual que las leyes y convenios internacionales consideran que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental.

El estado de salud de los trabajadores es un indicador importante de lo bien o mal que funciona una organización o empresa, por tanto, la importancia de tener un sistema de prevención para una saludable seguridad laboral es primordial. Las organizaciones y empresas que ya tienen instalado ese sistema están en una posición más beneficiosa para enfrentar cualquier crisis.

En nuestra región han surgido muchas legislaciones gubernamentales que han sido creadas con inmediatez haciendo excepciones a situaciones rutinarias para poder abordar y responder a esta crisis epidemiológica, siguiendo las recomendaciones y lineamientos de ENTIDADES MUNDIALES ESPECIALIZADAS EN ESTOS TEMAS COMO LAS NACIONES UNIDAS, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO entre otras.

En el caso que nos ocupa en la actualidad, hemos observado qué para prevenir la propagación de este virus, se han hecho arreglos de moverse del estilo tradicional del trabajo al teletrabajo como nunca antes se había imaginado, de reuniones presenciales a reuniones virtuales, de colaboración cercana a correos electrónicos o llamadas por videoconferencia, lo que ha puesto en prueba la innovación, resiliencia y creatividad de nuestros profesionales de gestión humana.

Sin dejar de lado el esfuerzo que estos profesionales tienen que ejercer constantemente para mantener a sus colaboradores, más productivos, flexibles, motivados, conectados, comprometidos y altamente empoderados en sus respectivos roles.

No solo los profesionales de gestión humana se ponen en prueba sino todos los integrantes de los equipos de tecnología, producción, logísticas, operaciones, entre otros, quienes como equipo contribuyen grandemente en el resultado final.

Este cambio pudiera verse como algo de momento o temporal, pero puede ser la nueva realidad del trabajo luego que esta crisis pase. Veremos más colaboradores trabajando remotamente, utilizando las herramientas y destrezas que ahora están utilizando como auxilio.

Lo más importante para mí en toda esta crisis, es la estabilidad de los profesionales de gestión humana en construir relaciones y que estas sigan manteniéndose como un elemento propio y natural dentro de sus funciones.

Esta situación que ahora surge es la que hará vibrar aquellas organizaciones y empresas que micro- manejaban el trabajo de sus colaboradores. Será una parte vital en la atracción y retención del talento.

En los tiempos difíciles es cuando se necesitan los mejores líderes. Este momento es solo un despertar de aprendizaje para seguir avanzando.

En esta 12 edición de la revista Taletum Latam tendremos la gran oportunidad de conocer las diferentes situaciones que han ocurrido en los países que conforman la Fidagh en relación a tan importante tema.

Espero que disfruten el contenido de esta edición y que sea de provecho y utilidad para todos los profesionales de América Latina.

Directores Editoriales:

Yleana Corredor
Secretaria Tesorera FIDAGH
Eladio Uribe
Miembro del consejo consultivo de FIDAGH

Gerente Editorial:

Emilse Plata
Directora Ejecutiva AVGH

Comité Editorial:

Eladio Uribe,
Yleana Corredor, Amarilis García,
Lisellotte Ortega, Aida Josefina Troncoso,
Emilse B. Plata, Erika Bauer de Gramajo

Revisión:

Yleana Corredor, Eladio Uribe, Lisellotte Ortega, Aida Josefina Troncoso

Colaboradores:

Augusto Valenzuela, Héctor Camero Castaño, Bruno Calderon, Gloria Rada, Augusto M. Báez Q. Carolina Arce, Xochilt P. Loaisiga E. Dadhjy Jiménez, Cesar Mella, Aida Troncoso, Eladio Uribe, Erika Bauer de Gramajo, Amarilis García

Diseño Grafico:

www.itmediax.com

Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

Comercialización:

AVGH- Asociación Venezolana de Gestión Humana y la FIDAGH - Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana
E-mail: revista@fidagh.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace necesariamente solidaria con los conceptos emitidos por los entrevistados o articulistas

Afiliada a:




WFPMA

DIRECTORIO EJECUTIVO

FIDAGH

2019 2021



 Presidente:
Aida Josefina Troncoso




 Past President:
Iván Arenas




 Primer Vicepresidente:
Lisellotte Ortega




 Secretaria Tesorera:
Yleana Corredor



 Presidente Consejo
Consultivo:
Fernando Ariceta



 Secretaria Ejecutiva
Permanente:
Amarilis García



 VP Región
Centro Caribe:
Erika Bauer



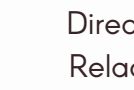
 VP Región
Sur:
Gladys Paiva



 VP Región
Andina:
Nestor Astete

Directores invitados:



 Director de
Relaciones
Laborales:
Randall Gonzalez



 Director de
Investigaciones:
Paúl Rosillon



 Director de
Proyectos:
Judith González



 Coordinadora
del CIGEH 2021
Lourdes Gómez

La prevención:

Clave para la salud y seguridad laboral en tiempos de crisis



Autor: Erika Bauer Walter de Gramajo
erikadegramajo@hotmail.com



Desde antes que estallara la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 en la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana -FIDAGH- se había propuesto para la edición No. 12 de la Revista Talentum Latam el tema de la prevención como clave para la salud y la seguridad laboral. Mientras redacto este artículo la mayoría de los países del mundo se encuentran haciendo frente a esta pandemia con estrictas medidas de prevención entre las que se encuentran la cuarentena, el distanciamiento social. El momento de crisis que estamos viviendo nos permite constatar la importancia que tiene el abordaje de la prevención en el ámbito

laboral, pero también en ámbitos más cercanos como el familiar.

El distanciamiento social necesario para prevenir el contagio de este virus está provocando cambios en la vida laboral como la conocíamos hasta ahora. Uno de estos cambios ha sido el recurrir ampliamente al teletrabajo. El home office o trabajo desde casa es una realidad que ha tomado por sorpresa a un buen número de países en donde esta faceta del trabajo aún no estaba siendo ampliamente utilizada y de la noche a la mañana se tuvo que recurrir a ella con todos los desafíos que esto ha implicado para la vida laboral, familiar y personal.

Vemos pues, como la prevención es una herramienta fundamental en la gestión humana y es la clave para la salud y seguridad laboral en tiempos de crisis como los que estamos viviendo ahora. La palabra prevenir proviene del latín praevenire y hace referencia a la acción de preparar con anticipación lo necesario para determinado fin. La prevención es la acción de conocer de antemano o con anticipación un daño o perjuicio y poder prepararnos para enfrentarlo. El ámbito laboral es un espacio en el cual se requiere de una cultura de prevención que permita anticipar los riesgos que puedan darse en los lugares de trabajo, evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades de los profesionales. Es por lo tanto una labor fundamental de los profesionales de la gestión humana contribuir en el establecimiento de una cultura de prevención en cada uno de los espacios laborales en donde nos desempeñamos.

Estudiosos del desarrollo y madurez de la cultura de prevención y seguridad en las organizaciones han propuesto la existencia de cinco niveles (Parker, Lawrie y Hudson, 2006):

1. Patológico: se actúa únicamente en caso de riesgo de sanción.
2. Reactivo: se actúa cuando ocurre algún accidente o se materializa el riesgo.
3. Formalista: se implementa un sistema de gestión, se cumplen reglas, se generan datos, se modifican procesos y se realizan auditorías.
4. Proactivo: se busca actuar antes de que ocurran los accidentes, se desarrollan procesos de mejora continua, los líderes de la organización se preocupan por la salud y la seguridad.
5. Generativo: la salud y la seguridad son valores asumidos por la organización, la prevención es la forma cotidiana de trabajar y parte integral del quehacer de la organización; se siguen estándares muy altos y transparentes.

En muchas organizaciones aún se continúa trabajando de forma patológica o reactiva, actuando por miedo a las sanciones o cuando los accidentes ocurren. Sin embargo, la prevención requiere actuar de forma proactiva y creativa, requiere que la salud y seguridad sean parte integral de la organización, sean un valor compartido y vivido por cada colaborador que forma parte de la organización.

Por otro lado, la cultura de prevención de las organizaciones debe conducir al establecimiento de políticas de prevención. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1981, a través del Convenio 155, ha alentado a los gobiernos y a las

empresas a formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente políticas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. El objetivo de las políticas de seguridad y salud en el trabajo debe ser la prevención de los accidentes y de los daños en la salud de los trabajadores que sean consecuencia del trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) también dedicó su 60a Asamblea Mundial en 2007 al tema de la salud de los trabajadores y enfatizó en la necesidad de fortalecer los recursos humanos para desarrollar capacidades en materia de prevención de los peligros laborales, enfermedades y lesiones ocupacionales.



Vivimos en un mundo cambiante y debemos estar preparados para enfrentar los desafíos que estas nuevas realidades nos plantean en el ámbito laboral. “El mundo del trabajo está pasando por cambios profundos, y cabe destacar el efecto transformador de las nuevas tecnologías, la demografía cambiante, el cambio climático y el giro hacia la economía verde. Estos cambios traerán consigo nuevos desafíos y oportunidades para la seguridad y la salud de los trabajadores del mundo” (OIT, 2019, p.71). Si bien una pandemia como la que estamos viviendo en estos momentos no se puede predecir, si es posible estar preparados teniendo protocolos para prevenir el contagio de enfermedades en ambientes laborales, mecanismos de comunicación y contención para sobrellevar las crisis y procesos que faciliten y permitan la flexibilidad laboral. A pesar de no estar completamente preparados para sobrellevar esta pandemia, la crisis nos está regalando una oportunidad única para desarrollar

competencias tecnológicas, mejorar la capacidad de reacción, practicar la resiliencia, aprender a manejar el estrés, delegar y desarrollar habilidades de autogestión.

Por otro lado, la actual crisis por la enfermedad por coronavirus (COVID-19) nos está dejando una gran enseñanza, la importancia de la corresponsabilidad. La única forma de hacer frente a un virus como este es compartiendo la responsabilidad y haciendo cada uno lo que le corresponde desde lavarse las manos y utilizar la mascarilla, hasta quedarse en casa. También nos ha mostrado que la mejor manera de enfrentarlo es uniendo esfuerzos entre los diferentes sectores de la sociedad: gobierno, empresas, iglesias, instituciones educativas y familias. Esta crisis debe ser vista como una oportunidad de crecimiento y de ser creativos en nuestras organizaciones, pero también como una posibilidad para valorar lo más valioso que tenemos en ellas: a cada una de las personas y sus familias.

Referencias:

Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::PI2100_ILO_CODE:C155 (Consultado el 15 de abril de 2020).

Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf (Consultado el 15 de abril de 2020).

Organización Mundial de la Salud (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. 60a Asamblea Mundial de la Salud. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf (Consultado el 15 de abril de 2020).

Parker, D., Lawrie, M., y Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of organisational safety culture. *Safety Science* 44 (2006) 551–562. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753505001219> (Consultado el 15 de abril de 2020).

Desafíos laborales ante la crisis

En la actualidad el COVID-19 o coronavirus, representa una pandemia que ha impactado en todos los ámbitos a nivel mundial y conforme avanza esta enfermedad ha ido causando estragos en el mundo del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado que las medidas de paralización total o parcial afectan a casi a 2700 millones de trabajadores, es decir, alrededor de 81% de la fuerza del trabajo mundial y también ha estimado que derivado de esta crisis podrían quedar sin empleo en el mundo más de 25 millones de personas.

El COVID-19 ha impactado la economía mundial que refleja un decaimiento notable derivado a los múltiples controles y disposiciones gubernamentales, lo que ha tenido como consecuencia que se restrinjan las importaciones, exportaciones, disminuye la materia prima, la interrupción de la actividad económica, restricciones de viaje, cierre de escuelas y otras medidas de contención que conllevan un impacto financiero importante en las operaciones de las empresas, por lo que el sector empresarial se ve condicionado a hacerle frente a dicha crisis.



Autor: Augusto Valenzuela

Presidente
Tax & Labor
presidencia@taxandlabor.com



Esta crisis impacta en el trabajo en tres factores importantes: 1. La cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral .

Muchos sectores económicos están sufriendo las consecuencias de esta pandemia, especialmente las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a pérdidas en su capital lo que conlleva que los trabajadores estén expuestos a la pérdida de ingresos y el despido.

Asimismo, también existe otro panorama y son los sectores de riesgo que aún siguen trabajando quienes prestan servicios públicos esenciales, trabajadores del transporte, la agricultura, sector de alojamiento y de servicios de

comidas, quienes prestan servicios de salud y asistencia social, el personal de enfermería, los médicos que corren el riesgo de contraer la infección en el lugar de trabajo.

Por otro lado, también existen personas que pertenecen al sector de la economía informal, que en muchos países tienen un papel económico importante; sin embargo, estos trabajadores carecen de protección básica y cobertura de la seguridad social.

La OIT se ha pronunciado al respecto puesto que, en los diversos convenios y recomendaciones, señala que debe establecerse el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas de trabajo relacionados con la seguridad, la salud, disposiciones en materia de empleo, protección social, protección de los salarios, promoción de las pymes, entre otros.

Las normas de trabajo contienen orientaciones que tienen estrecha relación con el COVID-19, por lo cual se ha señalado que existen cuatro pilares fundamentales, dentro de los cuales destacan:

1. Estimular la economía y el empleo: política activa, orientación flexible de la política monetaria y préstamos, entre otros.
2. Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos: ampliar la protección social a toda la población y aplicar medidas de mantenimiento del empleo.
3. Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo: reforzando las medidas de salud, adoptar el teletrabajo, prevenir la discriminación y poner la sanidad a disposición de toda la población.
4. Buscar soluciones mediante el diálogo social: fortalecer el diálogo, la negociación colectiva, las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales.

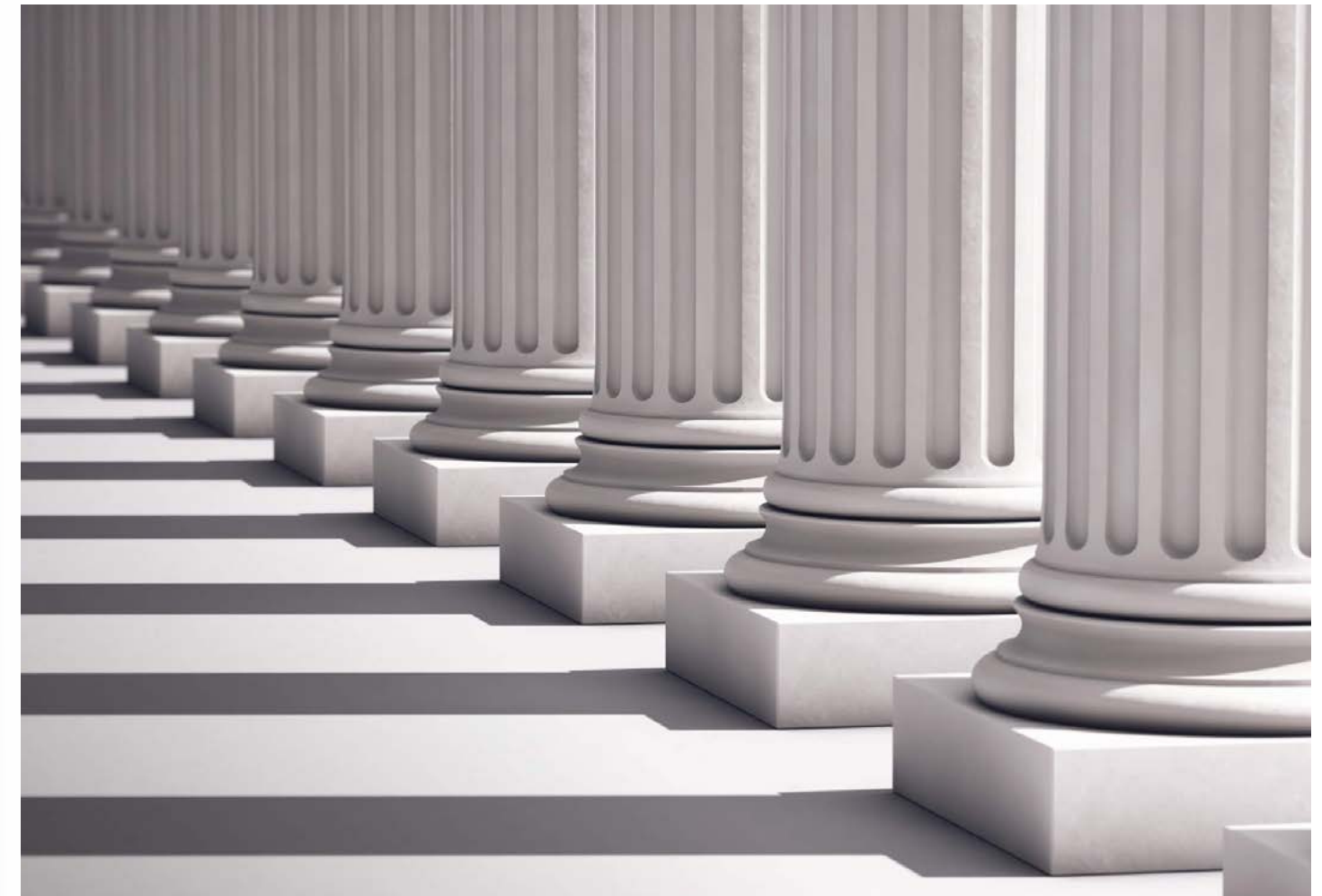
Se deben tomar las medidas destinadas a enfrentar el coronavirus y en los casos de suspensión del empleo o despido, reducción de ganancias de un trabajador ya sea derivado de las repercusiones económicas o por razones de seguridad y salud, el trabajador deberá tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo; en caso de reducción temporal de las horas de trabajo los gobiernos deberán adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo, así como la ampliación de la protección social, el apoyo para mantener el empleo, el trabajo a jornada reducida, las vacaciones pagadas y otros subsidios.

En muchos países se han establecido disposiciones gubernamentales para enfrentar dicha crisis, implementando planes de prevención, contención y respuesta a casos de coronavirus (COVID-19). Asimismo, se ha decretado la suspensión de labores, con excepción de ciertas actividades económicas

que siguen operando, cumpliendo con los protocolos de salud y seguridad ocupacional, el uso de mascarilla obligatorio por lo cual las empresas están obligadas a proporcionar a su personal, en calidad de equipo de protección personal.

Aunado a lo anterior, igualmente se han establecido normas que limitan la locomoción de los habitantes, circulación que incluye el tránsito y la circulación de personas, tripulación, pasajeros, vehículos o todo tipo de transporte terrestre.

En cuanto a las relaciones laborales los estados y las empresas han tenido que ser creativos para paliar la situación de emergencia, diseñando acuerdos y soluciones legales que les permitan minimizar el impacto de los efectos que la pandemia ha tenido en el mundo del trabajo, siempre buscando mantener la fuente de empleo y así perjudicar el menor grado posible a las empresas y sus trabajadores.



El COVID-19 ha tenido impacto en las diversas instituciones, razón por lo cual con el objetivo de apoyar a las empresas para hacerle frente a sus obligaciones en este período de crisis, las entidades de los diferentes países que administran la seguridad social o la recaudación tributaria han emitido disposiciones que difieren el cumplimiento de las obligaciones respectivas y otras medidas de apoyo ante la falta de ingresos en las empresas.

Es importante establecer iniciativas de apoyo a los trabajadores y las empresas formales para impedir que la crisis sigan causando estragos, no solo basta con que los sujetos de la relación laboral acuerden medidas, sino que debe existir una interacción con el gobierno y éste tomar decisiones oportunas y puntuales

para encontrar soluciones y así atender esta crisis que va generando un fuerte impacto en las relaciones de trabajo. Se deben acordar políticas para estimular la economía y el empleo, apoyar a las empresas, brindar préstamos, subsidios y otras medidas inmediatas, tomando en consideración que el empleo es la base de sostenibilidad de la mayoría de la población.

Por tales razones debe fomentarse y protegerse la fuente de empleo buscando evitar un mayor impacto en la sociedad derivado de esta crisis mundial, debiendo tomar cualquier medida que busque dinamizar la economía evitando el cierre de empresas y mantener los puestos de trabajo y así lograr un equilibrio para bien de los empleadores y los trabajadores y sus familias.



Prevención del Riesgo

Salud y Seguridad en el Trabajo en Costa Rica

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es una actividad multidisciplinaria que promueve la protección de la salud, el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Costa Rica es un país que se ha caracterizado por sus logros en materia de Salud y Seguridad Social, con lo cual a través del tiempo ha logrado garantizar a la población trabajadora mejores condiciones laborales. Para conseguir una constante mejora, toda persona empleadora debe adoptar en su empresa las medidas necesarias para la higiene y seguridad en el trabajo.

Por su parte, el Estado es el encargado de establecer los estándares mínimos de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como de fiscalizar y controlar su cumplimiento. La legislación de Salud y Seguridad en el Trabajo en Costa Rica es extensa y empieza con normas generales de la Constitución Política o el Código de Trabajo, hasta regular situaciones precisas por medio de Decretos y Lineamientos emitidos y actualizados

constantemente por el Ministerio de Salud.

En Costa Rica, con el Decreto Ejecutivo N.º 1, del 2 de enero de 1967, se promulga el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, el cual establece la obligación del empresario de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores frente a los riesgos a los que estén expuestos.



Autor: Carolina Arce

Manager – Environmental
Consultant de la empresa
Zone
carce@zone-es.com

Con el objetivo de hacer cumplir la legislación aplicable en materia de Salud Ocupacional se crea el Consejo de Salud Ocupacional como ente técnico adscrito a Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual desempeña varias funciones tales como: 1. Promover las mejores condiciones de Salud Ocupacional en todos los centros de trabajo del país. 2. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia. 3. Promover la reglamentación necesaria para garantizar en todo centro de trabajo condiciones óptimas de Salud Ocupacional. 4. Promover por todos los medios posibles, la formación de personas técnicas, especializadas en las diversas ramas de la Salud Ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores en cuanto a Salud Ocupacional. 5. Llevar a cabo la difusión de todos los convenios con la OIT, leyes, decretos, reglamentos, directrices criterios técnicos jurídicos, normas técnicas, guías, manuales y métodos de prevención de riesgo del trabajo y sistemas técnicos de prevención de riesgo de trabajo. 6. Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades. 7. Preparar proyectos de Ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional. 8. Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasas y sobretasas. 9. Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas; Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia.



Las centro de trabajo deben de inscribir la Comisiones de Salud Ocupacional cuando ocupe de forma permanente diez o más personas trabajadoras; y estas deben estar constituidas por igual número de representantes por parte del empleador y de personas trabajadoras.

La finalidad de las Comisiones de Salud

Ocupacional es investigar las causas de los riesgos del trabajo, recomendar medidas de prevención, vigilar que se cumplan las disposiciones de Salud Ocupacional, promover capacitaciones en esta materia a empleadores y trabajadores, conformar brigadas de emergencia y contra incendios y coordinar la compra de equipos.

En cuanto a las oficinas de Salud Ocupacional se debe de conformar cuando ocupe permanentemente más de cincuenta personas trabajadoras. Algunas de sus funciones son:

1. Gestionar la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención, con la gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicológicos y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza de cada empresa.
2. Intervenir sobre los factores de riesgo propios de la actividad laboral, por medio de un diagnóstico para abordar través de una estrategia de intervención.
3. Llevar un registro estadístico de los accidentes y enfermedades por consecuencia del trabajo.
4. Presentar el Consejo un informe sobre los casos de accidentes o enfermedades.
5. Realizar actividades de prevención y promoción de la salud ocupacional mediante capacitaciones y sensibilización de las personas trabajadoras.

En el 2015 mediante el decreto Ejecutivo N° 39231-MTSS se promulga la Política Nacional de Salud Ocupacional de Costa Rica la cual define los lineamientos nacionales que orientan la acción estatal en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El objetivo de la política es establecer los lineamientos generales para el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo y una cultura de

prevención en armonía laboral, que promueve un estilo y calidad de vida saludable de las personas trabajadoras. Consolidar el Sistema Nacional de Salud Ocupacional. Revisar y actualizar el marco normativo en Salud Ocupacional y desarrollar estrategias que permitan la promoción de las salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas trabajadoras y de los centros de trabajo saludable.

En el país se cuenta con más de 100 normas técnicas en Salud y Seguridad en el Trabajo, gracias al esfuerzo y apoyo interdisciplinario de diversas instituciones. Actualmente la normativa, emitida está relacionada a:

- riesgos laborales
- inspecciones laborales en Salud Ocupacional
- sistemas de protección personal
- ergonomía
- protección especial
- seguridad e higiene
- sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- sustancias y productos sólidos, líquidos, tóxicos y peligrosos
- sistemas de manufactura integrados
- seguridad de la maquinaria
- sujeción de cargas en vehículos de trabajo
- seguridad en andenes de carga y descarga
- trabajos en espacio confinados
- trabajos en altura
- riesgos biológicos en agricultura, silvicultura explotación forestal y jardinería
- control de energías peligrosas
- excavaciones subterráneas
- elevadores de personas
- grúas
- determinación de partículas respirables no reguladas en el aire
- sistemas hidráulicos
- estrés térmico entre otros.



Adicionalmente, muchas de las empresas en Costa Rica se encuentran certificadas en la Norma INTE/ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo la cual en el 2018 vino a sustituir a la norma OHSAS 18001. La INTE/ISO 45001 certifica la correcta gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajos a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguro y saludables.



La gestión de los riesgos laborales en la empresa en el marco de la pandemia por el Covid-19

La Pandemia del Covid19 ha sorprendido a la humanidad por su gran impacto en la salud, en la economía, el comportamiento social y laboral en sentido general, ha evidenciado las desigualdades sociales en torno a la calidad y el acceso de las personas a los servicios sanitarios así como como la carencia de los mismos en cuanto a la existencia de planes y recursos logísticas, también evidenciaron que no estaban preparados para hacer frente a una pandemia de esta magnitud.

Al momento de escribir estas líneas la pandemia del Covid19 ha producido más dos millones de casos con un poco más de 200,000 muertes a nivel global, y de manera especial a los países más desarrollados del mundo, es decir Estados Unidos, Italia, España, Francia, Inglaterra, Alemania y China. El aparato

productivo de estos países se ha visto fuertemente afectado por los que se están implementando cambios sobre la marcha para reactivarlo.

Este gran esfuerzo por relanzar el aparato productivo demanda de una gran cantidad de recursos financieros para evitar una recesión muy duradera, de la ampliación de los planes sociales de los estados entre otras no menos importantes.

Desde el punto de vista de las empresas, nuevas formas de trabajo deberán implementarse para los colaboradores en relación a su exposición al Covid19, para la prevención y el control de su exposición en el lugar de trabajo, de manera que se pueda mantener a la empresa produciendo.



Autor: Dr. Bruno Calderón Troncoso

Servicios de Medicina del Trabajo,
SEMETRA SRL
Semetrard@gmail.com

Medidas como el teletrabajo, el distanciamiento social, la determinación del estado inmunológico de los colaboradores, el monitoreo diario de los síntomas asociados al Covid19, entiéndase control diario de la temperatura corporal y de una educación profunda que logre una conciencia o ciudadanía responsable en torno al bien común, que lo lleve a informar acerca de los cambios en su estado de salud. Claro que esto tendrá que ir acompañado de un sistema de garantías y de seguridad laboral

para el colaborador, de lo contrario su participación activa en este proceso sería un poco más difícil.

Para ajustarnos al tema del Covid19 y la empresa nos enfocaremos en los cuatro elementos fundamentales relacionados a la salud laboral. No sin antes señalar que desde el punto de vista de riesgo laboral el Covid19 deberá ser considerado como tal aunque no se trate de trabajadores sanitarios.

1. El Teletrabajo.

Esta será una de las estrategias en los sectores terciarios donde las tareas tienen que ver con procesos tecnológicos de TI y de producción intelectual. El COVID19 catapultó las tecnologías de Webinar como Zoom, Webex entre otros. Su existencia ha permitido que muchas instituciones y empresas mantengan sus actividades relacionadas a estas tecnologías. Grandes tiendas de provisión de alimentos y envío de paquetes actualmente mantienen una buena parte de sus actividades a través del servicio por internet y entrega domiciliaria. A nuestro modo de ver, esto se irá ampliando a otros sectores y la gestión humana de los colaboradores tendrá que ajustarse al nuevo panorama de riesgos.



2. Colaboradores de más de 65 años y aquellos con enfermedades crónicas no transmisibles.

La gestión de la protección de este grupo de colaboradores tendrá que ser replanteada ya que ese perfil de riesgos los hace muy vulnerables al Covid19. Hablamos de los mayores de 65 años, aquellos con enfermedades crónicas respiratorias, cardíacas, renales o inmunes que deberán ser protegido de manera especial. Son los candidatos a trabajo en el hogar o teletrabajo. Enfatizamos de nuevo que esta es la población más vulnerable a proteger.



3. Colaboradores sanos.

Se considerarán bajo este término a aquellos colaboradores que no han padecido el Covid19 y a los cuales se les ha efectuado una prueba rápida, antigénica o una prueba PCR y que han dado resultados negativos. Estos colaboradores deberán cumplir con los principios básicos de la prevención del Covid19, es decir Distanciamiento social y el distanciamiento laboral; me he permitido introducir este último término relacionado al espacio entre los diferentes puestos de trabajo, el uso de mascarillas de manera permanente en el lugar de trabajo y el lavado de manos frecuentes. Dentro de este grupo podemos considerar a los colaboradores que han padecido la enfermedad comprobado esto mediante pruebas de inmunogenicidad.



4. Colaboradores que se trasladaron al extranjero o que han estado en contacto con un caso positivo o sospechoso de Covid19.

Estos colaboradores deberán cumplir con una cuarentena supervisada por la autoridad sanitaria correspondiente.

En el marco del Nuevo Coronavirus o Covid19, las empresas tendrán que hacer inversiones importantes en equipos de protección personal o EPP, termómetros térmicos para el control diario de temperatura corporal, disponibilidad suficiente de estaciones para dispensar productos de Gel hidro-alcoholico para la desinfección de las manos y en los baños disponer de agua de calidad, jabón y papel toalla para el lavado y secado de las manos. También deberán establecer una frecuencia adecuada para la limpieza de las superficies de escritorios, estaciones de teléfonos, puertas y picaportes.

En relación a las pruebas deberán negociar con sus aseguradores de riesgos de salud para acordar la forma y la cobertura de las mismas además de tener un asesor médico o un prevencionista que las acompañe en este proceso.

El uso continuo de los EPP obligatorio para todos los colaboradores presentes en la empresa, requiere de un entrenamiento y una supervisión continua del personal para que la protección contra el Covid19 sea adecuada.

Por otro lado las empresas que deberán

introducir cambios con el distanciamiento social y laboral modificando y adaptando sus espacios y redistribuyendo los puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades y a la cantidad de colaboradores presentes en el área de trabajo.

El estrés laboral al igual que los demás factores de riesgos preexistentes en la empresa antes del Covid19 deberá seguir siendo administrados de manera eficiente. A señalar que el apoyo psicológico de los colaboradores deberá ser priorizado.

En conclusión las empresas deberán hacer inversiones en EPP y otros insumos necesarios en la lucha contra el Covid19. Cada empresa debe replantearse su panorama de riesgos ante este nuevo escenario. Las empresas que ya tienen instalados su sistema de gestión de riesgos laborales estarán en posición más ventajosa para implementar todas estas medidas. La solución del Covid19 mediante una vacuna, está planteada para un futuro de más de 9 o 10 meses a nuestro modo de ver. Mientras tanto avancemos con estas y otras medidas que nos enseñaran la evolución cambiante de esta pandemia.





UNA MIRADA A LA SALUD E HIGIENE LABORAL EN VENEZUELA, EN TIEMPOS DE CRISIS

Autor: Gloria Rada

Consultor Independiente
gloriaehrmann@gmail.com

La Prevención en Salud y Seguridad ha sido una de las conquistas más importantes del mundo moderno. En tiempos de crisis la Prevención es, sin duda, una prioridad. Ahora, ¿Qué es una crisis? Una situación, momentánea o prolongada en el tiempo, que puede poner en riesgo la estabilidad.

En el ambiente laboral puede haber momentos de “crisis”, de diferente calidad, unos más fuertes que otros, pero percibidos como “crisis” por uno o más trabajadores.

Ahora, el resultado de una crisis no es siempre negativo, podría ser tomada como un aliciente o un impulso para mejoras.

La palabra clave es Prevenir y las crisis podrían ser ayuda para puntualizar aquello que requiere más atención, oportunidades para hacer o promover cambios.

En los momentos de crisis se puede

controlar el ausentismo con alguna facilidad, pero también es importante la evaluación del presentismo. Estar físicamente presente pero mentalmente ausente puede llevar a accidentes laborales con pérdidas enormes.

La Prevención en todo tiempo implica educación de nuestra Gente. En tiempos de crisis, y en la era moderna, especialmente, con medios digitales de intercambio a distancia o no, es una manera sencilla de Prevenir.

En 2009 la OIT, a través de la Dra. Sameera Al-Tuwaijri expuso la consecuencia de la crisis económica en una gran mayoría de trabajadores que temían perder sus trabajos y cómo pudo ser prevenida. Así, los accidentes y/o enfermedades relacionadas con el trabajo pueden ser evitados previendo su posible aumento en tiempos de crisis. La Prevención, en todos los aspectos de la vida es de primera importancia. En Salud y Seguridad en el Trabajo su intervención es vital.



Ahora, ¿qué se produce en las crisis? La crisis se relaciona con “estrés” y éste es un aspecto principal y muy dañino en una crisis.

Prevenir el Estrés es cuidar la Salud y la Seguridad en el Trabajo y en la Vida. Hoy no hablaremos de los aspectos fisiológicos del estrés, pero sí de sus consecuencias, cómo enfrentarlo y sobre todo cómo prevenirlo.

El Dr. Hans Selye (1935) dijo que el estrés es una respuesta adaptativa de nuestro organismo. Un ejemplo común lo podemos ver en nuestro organismo cuando en el frío, que podemos considerar como una crisis externa, se produce una piloerección o “piel de gallina”. Así se puede ver que el organismo humano

está diseñado, biológicamente, para “adaptarse” a cambios, a la crisis.

Así que uniendo CRISIS-PREVENCIÓN-ADAPTACIÓN, tendremos una clave para superar cada situación, crisis, que nos coloque en “inestabilidad”.

Entonces, lo primero a precisar es distinguir si la amenaza llamada crisis, es real o no, para cada uno de nosotros. Podemos percibir una situación de crisis de manera real, si fuese evidente que lo es, pero también podemos imaginar que lo es.

Esto, en cualquiera de los casos, podría afectar enormemente nuestra conducta laboral, incluso poner en peligro nuestra salud y nuestra vida.

Vamos a ejemplificar con un sitio de trabajo en donde se presenta la posibilidad de un nuevo proyecto y este proyecto se asigna a un trabajador, a José.

José recibe la asignación, pero percibe la tarea como una situación de crisis y decide que el requerimiento es mucho mayor que sus posibilidades de llenarlo. Su biología comienza a cambiar dando síntomas de disfunción, se molesta, su presión arterial puede subir, su corazón se acelera pudiendo llegar a un problema serio de salud. Entiende que no puede hacer el trabajo a realizar, entonces, recuerda que, en su empresa, fue entrenado sobre este punto, se tranquiliza y comienza a practicar lo sugerido:

- 1) ¿Es cierto que no puedo hacer lo requerido o es un poco de inseguridad de mi parte? ¿Es real mi preocupación o imaginaria?
- 2) Si no puedo solo, por no disponer de todos los elementos para realizar, ¿tengo a quién consultar lo que yo no puedo completar?
- 3) Si yo no puedo y no tengo a quién consultar, ¿puedo buscar fuentes que me apoyen o puedo acudir a mis superiores expresándoles mi intención de hacer lo propuesto, pero no dispongo de todos los elementos necesarios?

Esta crisis a José le ha servido de estímulo para su crecimiento como trabajador y como ser humano.

En fin, que ante una crisis la primera pregunta a hacernos es si realmente es una crisis o no para cada uno de nosotros. Esto lo llamaremos “enfrentar el problema y ubicarse frente al mismo”. Este paso incluye la búsqueda de mi capacidad para resolver lo que he denominado “crisis”.

Hasta aquí es un primer trabajo, ahora debo precisar la importancia de lo que hay que hacer, dar prioridad a lo verdaderamente importante en este momento y “accionar no reaccionar”, esto es, actuar con serenidad. Puedo, incluso, escuchar cuál es la imagen que proyecto en mi grupo familiar y/o laboral, ejemplo: ¿enojado? ¿ansioso?

Otro punto importante es agrandar el problema, la crisis, entonces es muy difícil enfrentarlo, así que la recomendación es no agrandar, ajustarlo a nuestra capacidad, empequeñecerlo o dividirlo en partes.

El sacar el asunto fuera de la propia vida, así también, ayuda a verlo con más objetividad, como si fuese el problema de otros. Buscar observación externa puede ser de ayuda.

Finalmente, mantener un equilibrio entre descanso, actividad física, alimentación sana, dar valor a lo que somos y tenemos, mantenernos construyendo nuestra capacidad y administrando nuestro tiempo, ayudará a complementar una buena tarea para superar las crisis, cualquiera que esta sea.

En los momentos actuales frente a una crisis generalizada y mundial, van nuestras palabras de aliento y de tranquilidad sugiriéndoles que no se hagan eco de rumores sino que tomen las medidas indicadas por la Organización Mundial de la Salud que son: 1.- lavado de manos con agua y jabón de la manera indicada, usar gel desinfectante con al menos 60% de alcohol 2.- evitar tocar la cara 3.- Cubrirse al toser o estornudar con la parte interna del brazo 4.- Evitar el contacto con personas infectadas 5.- Mantenerse al menos a un metro de distancia de otras personas en lugares públicos 6.- Evitar actos públicos con asistencia masiva 7.- Desinfectar las superficies con las que se tiene contacto frecuentemente. Me permito añadir el lavado de ropa luego de regreso al hogar, si fuese necesaria la salida. Entre tanto, mantenerse en casa.



Retos de Salud y Seguridad en el Trabajo durante el COVID-19

Al momento de escribir este artículo, el mundo se encuentra inmerso en una de sus mayores crisis. Muchos científicos y expertos se han atrevido a decir que después de la segunda guerra mundial no había habido nada peor. Las cifras de casos confirmados de Covid-19 crece minuto a minuto y ya sobrepasa los dos millones doscientos mil infectados (2.200.000) y la cifra de fatalidades asusta, al haber llegado a más de 153.000 personas en el planeta (17 de abril 2020). No importa que sean países de primer mundo o países en vías de desarrollo, personas ricas o pobres, la pandemia a creado una crisis.

¿Qué es una crisis? Dentro del ámbito de la continuidad de negocio la ISO22301 puede darnos la respuesta: "situación con un alto nivel de incertidumbre que afecta las actividades básicas y/o la credibilidad de la organización y requiere medidas urgentes". Si consideramos el enfoque financiero podría definirse como aquellos eventos inesperados de carácter catastrófico, que pueden afectar a los activos, la estructura financiera, las personas e incluso la reputación y que pone en riesgo la propia supervivencia de la compañía.

Ahora bien, desde el punto de vista de la Salud y Seguridad Laboral me



Autor: Héctor Camero Castaño

Gerente General HSEQ Camero Consulting
hcamero@hseqcamero.com

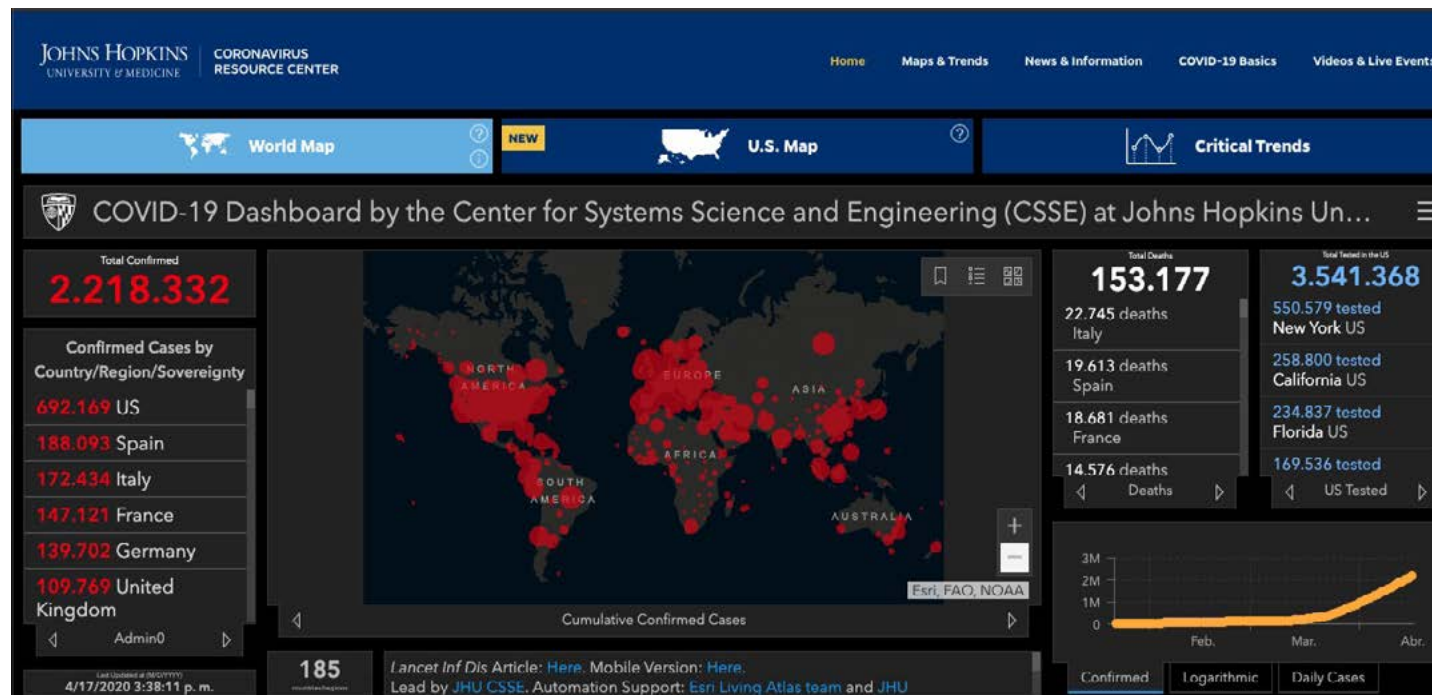
gusta utilizar la definición que una vez le escuché a un profesor que apreció mucho: "crisis es una ocurrencia que sobrepasa los límites de una industria, generando una afectación a la imagen de la empresa y/o perjudicando su relación con los públicos de interés, ya sean los clientes, los accionistas, la comunidad, los gobiernos, etc. "

Lo importante, ya sea que utilicemos una definición u otra, es que una crisis no siempre implica interrupción de la actividad empresarial o amenazas directas a la vida o a la propiedad, pero lo que si implica, lo que si requiere, es demostrar fortaleza y liderazgo.

Esta pandemia que comenzó en China y se extendió por todo el mundo en cuestión de semanas ha creado un escenario que pocos imaginábamos. Leer en las noticias que una planta de producción dejó de operar y mandó a sus colaboradores a trabajar de forma remota, que las aerolíneas temporalmente no operarán, que los países vecinos cerraron fronteras, o que más del 90% de un país se encuentra en cuarentena lo que obliga a sus ciudadanos a quedarse en casa, son escenarios que muy pocos de nosotros llegamos a pensar y mucho menos contemplamos en los manuales de crisis.

Claramente la prevención, desde el punto de vista de la Salud y Seguridad en el Trabajo, es fundamental para garantizar la continuidad de un negocio. Por ello es importante hacernos estas preguntas:

- 1) ¿Posee un manual para respuesta a emergencias y gestión de crisis?
- 2) ¿Está claramente diferenciado el concepto de emergencia y el concepto de crisis?
- 3) ¿Posee una matriz de consecuencias?
- 4) ¿Contempla pandemias, accidentes, daños materiales, impactos financieros, reputación, manejo de medios, etc. en tu plan de crisis?
- 5) ¿Posee un Comité de Gestión de Crisis? ¿Están definidas claramente las responsabilidades?
- 6) ¿Posee un comité local de respuesta a emergencias?
- 7) ¿Está claro que ejecutivos, en función de la severidad, comparecen para tomar decisiones?
- 8) ¿Quién informa interna o externamente en una crisis?
- 9) ¿Están claros los mensajes claves? preguntas y respuestas.
- 10) ¿Tiene identificados todos los riesgos que activarían el plan de crisis y/o emergencias? (riesgos biológicos, químicos, físicos, etc.)
- 11) ¿Están actualizados los procedimientos de respuesta en caso de emergencias? ¿se han realizado simulacros?



¿Cuáles son las consecuencias de que muchas de esas preguntas no tengan respuesta? Recordemos que:

- Una crisis mal gestionada puede ocasionar pérdida de vidas, de reputación, de activos.
- Al no definir responsables/expertos, es fácil perderse en la complejidad técnica de la crisis.
- El no entregar mensajes claros, internos o externos, puede generar ansiedad y confusión.
- Al no evaluar los riesgos, no se puede establecer medidas de control.
- La no existencia de un plan de emergencias puede generar una crisis.
- Al no realizar simulacros de crisis, no se sabe como se comportarán nuestros líderes.

Sumemos a lo anteriormente expuesto la vulnerabilidad producida como consecuencia de la utilización de las redes sociales, donde la velocidad con la que las noticias, fotos, mensajes de voz se

propagan, aumenta exponencialmente. Aquí entendemos como una adecuada gestión de comunicaciones permite manejar los aspectos intangibles que afectan el valor y la capacidad para alcanzar objetivos estratégicos.

Prevención significa articular estrategias en torno a las funciones y responsabilidades, para gestionar de la mejor manera la crisis y minimizar los riesgos.

¿Cuáles podrían ser algunas de esas estrategias desde el punto de vista comunicacional?

- Proteger la reputación de la empresa y su valor
- Demostrar una comunicación activa
- Asegurar que los hechos se transmitan
- Mantener la credibilidad y fortalecer las relaciones
- Reducir consecuencias legales y/o políticas
- Asegurar la continuidad del negocio

Las crisis se producen en entornos cada vez más complejos y donde predomina la incertidumbre, por ello la gestión de las mismas requiere conocimiento y especialización. Es importante evaluar con precisión la severidad, la duración, el impacto de un peligro y el efecto que tendrá, con el fin de determinar las medidas de control. Por ello es relevante que recordemos la jerarquía de control de riesgos:

- Primero: eliminar el peligro
- Segundo, y siempre y cuando sea posible: sustituir el riesgo.
- Tercero: establecer controles de ingeniería.
- Cuarto: establecer controles administrativos.
- Quinto: uso de equipos de protección personal.

Después de evaluar, debemos planificar los escenarios de crisis, adelantarnos a ellos. Generar una infraestructura adecuada (instalaciones, funciones, movilidad, recursos, etc). Y por último, aunque por ello no menos importante, entrenarse, simular, ponerse a prueba. Si la crisis llegó y tenemos que navegarla, siempre recuerde:

- Los eventos sucederán muy rápido. Maneje con inteligencia la información.
- No asuma que el exceso de información genera desinformación.
- Contrate expertos que lo apoyen.
- Constantemente replantee su entendimiento de lo que está pasando.
- Esté atento a que no se cree una burocracia en la toma de decisiones.
- Asegúrese que exista un balance entre las comunicaciones, las necesidades de sus colaboradores, necesidades de desplazamiento, trabajo en casa, suministro de equipos de protección personal.
- Documente sus lecciones aprendidas.
- Prepárese para la próxima crisis.

En conclusión, podemos afirmar que las crisis limitan la capacidad de reacción. Pueden tener un gran impacto en los accionistas, proveedores, clientes, consumidores, colaboradores y la sociedad. Pero en la medida que hagamos prevención, los impactos serán menores y podremos volver a la normalidad en el corto plazo.





La prevención:

clave para la salud y seguridad laboral en las empresas Nicaraguenses

Prevención proviene del latín *praeventio* y significa ‘preparación para hacer algo o para evitar un riesgo’. En el campo de la salud y seguridad laboral, la prevención es el punto de partida de todas las actuaciones que se realizan. Prevenir es pensar en el peor de los escenarios y poder anticiparse para contenerlo.

Por otro lado, crisis viene del griego *krisis* y ésta, a su vez, del verbo *krinein*, significa ‘separar, decidir’. La crisis es un punto crucial, nos obliga a reflexionar sobre una situación en particular. Existen diversos tipos de crisis: económicas, políticas, sociales, sanitarias, entre otras.

Prevención y Crisis: dos palabras que se complementan. La prevención nos ayudará a enfrentar de una mejor manera la crisis. Muchos ven la prevención como una exageración... hasta que llega la crisis y nos pone de frente, de manera abrupta, con una realidad que muchas veces nos es totalmente desconocida. Cuando eso sucede y no ha habido un trabajo preventivo previo, entramos en pánico y tomamos decisiones erróneas que nos ponen en peligro, a nosotros y a nuestro entorno. Lo mismo les sucede a las empresas que no han desarrollado planes preventivos para navegar en los mares convulsos de las crisis.



Autor: Loaisiga Escalona, Xochilt

Consultor en Temas de Seguridad, Higiene Ocupacional y Ergonomía
xochilt@xloaisiga.com



Analícemos ahora la crisis generada por la pandemia de COVID-19, que están enfrentando todos los países del mundo: ¿Qué tan preparadas estaban las empresas en materia de salud y seguridad para hacerle frente?

Muchos se pueden cuestionar sobre cómo se puede preparar una empresa para una pandemia de esta magnitud y con nuevas connotaciones. “La enfermedad de COVID-19, su masivo contagio y expansión plantean un escenario nuevo porque no contábamos con antecedentes en cuanto a su magnitud como pandemia, ni en cuanto a su campo tan amplio de afectación”, así lo afirma la Dra. Doris Escalona en su documento válido para Nicaragua *Guía laboral para afrontar el riesgo del Coronavirus en las empresas*” (Escalona, 2020. p. 2) Por lo que se hace necesario adoptar medidas de carácter excepcional y de esa forma construir estructuras de contención para evitar la propagación del virus que tiene un fuerte impacto en empresas y trabajadores.

Por su parte, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (OSHA, por sus siglas en inglés) manifiesta que los empleadores que no se han preparado para eventos pandémicos deberían prepararse

ellos mismos y a sus trabajadores con antelación, tanto y como sea posible por las condiciones potencialmente exacerbadas de un brote. La falta de continuidad en la planificación puede resultar en unas fallas en serie a medida que los empleadores intentan atender los retos del COVID-19, ya sea por contar con recursos insuficientes o porque los trabajadores no están capacitados adecuadamente para realizar funciones bajo condiciones pandémicas. (Guía sobre la preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19, 2020)

He ahí donde radica el eje de la prevención. No tiene que suceder una pandemia para que las organizaciones tengan lineamientos para prepararse. Aunque cada situación es distinta, se puede partir de las experiencias previas que han tenido similares potenciales de daño.

Analizando el caso de Nicaragua, es importante mencionar que hasta el momento de la publicación de este artículo no existen medidas preventivas dictadas desde el Gobierno Central hacia las empresas. Sin embargo, hay una serie de medidas que muchas instituciones privadas han tomado por iniciativa propia, tanto para protección de sus empleados como de sus clientes.



Las medidas preventivas tomadas en los supermercados nicaragüenses son ejemplo de iniciativas privadas:

- Disposición de personal en los accesos para colocar alcohol en las manos de sus clientes.
- Limpieza constante de carretillas de compras.
- Señalización en los puntos de espera para caja, dejando un espacio de un metro entre un cliente y otro en la fila.
- Protección al personal de caja a través de la instalación de mamparas de vinil.
- Horarios de atención exclusivos para personas de la tercera edad.
- Limitación de la cantidad de clientes dentro del local.
- Dotación de equipos de protección personal (EPP) para la protección de sus empleados.
- Activación de caja preferencial para adultos mayores o mujeres embarazadas.

Otras empresas del sector comercio han tenido que replantearse su modo de venta, pasando de venta directa en centros de atención, a venta por redes, servicio de entrega a domicilio o entrega en coche – en empresas que antes no se ofrecían –.

Por su parte, las maquilas de prendas de vestir han adoptado una serie de medidas dadas las características de su forma de trabajo: grandes cantidades de personas en un mismo espacio. Varias de estas medidas incluyen:

- Protocolos de ingreso del personal: tomas de temperatura, colocación de alcohol gel, entrega de cubrebocas.
- Campañas de sensibilización.
- Colocación de estaciones de alcohol gel en distintos puntos de la empresa.
- Movimiento del layout en pisos de producción.
- Contratación de personal para limpieza de áreas de uso frecuente: puertas, baños, manecillas, áreas de cafetería, entre otros.



En términos generales, se puede afirmar que la gran mayoría de empresas en Nicaragua han tomado sus medidas de prevención, la diferencia entre una y otra ha sido el momento de actuar, y esto, también tiene sus implicaciones. Hoy en Nicaragua es difícil conseguir en el mercado local una mascarilla quirúrgica – dificultad presente en muchos países –, la caja de 50 unidades que antes de la crisis se adquiría por cinco dólares, hoy cuesta treinta dólares. Un termómetro infrarrojo que oscila entre los cincuenta dólares, hoy por hoy puede costar hasta trescientos dólares. El alcohol gel, jabón sanitizante, alcohol puro, entre otros insumos de desinfección se han escaseado, provocando que se limite la cantidad de compras por persona.

Algunas empresas nicaragüenses comenzaron a prepararse cuando el COVID-19 aún no salía de China y monitoreaban momento a momento el avance de la enfermedad, otras pensaron que eso era exagerado porque estamos muy lejos de China. Otras, esperaban una indicación desde el Gobierno Central para actuar. ¿Resultado? Las que se prepararon con anticipación, lograron obtener los insumos y EPP recomendados para afrontar esta pandemia a un costo hasta siete veces menor que las que no la consideraron como un peligro latente para el país. Lo cierto es que las empresas, se anticiparon o no, tuvieron que cambiar y replantearse su forma de operar. Ciertamente, prevenir siempre será más factible financieramente para las empresas que “apagar incendios”.

Otro aspecto clave que las empresas deben considerar es el impacto positivo

que genera sobre los clientes las medidas de prevención que apliquen. Una empresa va a aumentar los márgenes de confianza de sus clientes cuando responde asertivamente y de forma responsable a una crisis. Los clientes van a responder fidelizándose con esas empresas. Negar la crisis en tiempos de crisis es el error más grande que pueden cometer y pueden ser duramente castigadas por sus clientes, al sentirse engañados o poco protegidos.

Mi libro favorito de seguridad – Soluciones creativas de seguridad (Schneid Tomas, 2016) – cita: “No existe un ‘problema’ que no pueda resolverse en el área de seguridad, salud y prevención de pérdidas cuando se proporciona suficiente esfuerzo, creatividad y diligencia para encontrar una solución.” (p. 1) .

Para el COVID-19 aún no hay una cura, pero hay esfuerzos significativos por parte de la comunidad científica para encontrarla. ¿Qué podemos hacer nosotros como empresas u organizaciones? No bajar la guardia, seguir apostando por la prevención y la contención de la crisis. En este momento histórico, nada es exagerado, nada es tan costoso que no valga la pena intentarlo. Es el momento, el hoy y el ahora para actuar. En este momento todos hablamos de prevención, no nos quedemos en palabras, pasemos a la acción. No aceptemos menos, es nuestra vida y la de nuestros colaboradores las que están en juego. No seamos solo la generación que le tocó atravesar esta pandemia, seamos la generación que la contuvo partiendo de la prevención.



“Los Sistemas de Salud , Seguridad y Ambiente, parte fundamental de un producto de calidad”

Caso Empresas Polar



Autor: Ing. Augusto M. Báez Q
Gerente Corporativo de Salud, Seguridad y Ambiente
Empresas Polar
augusto.baez@empresas-polar.com

Como Gerente Corporativo a cargo de los asuntos en materia de Salud, Seguridad y Ambiente (SSA) de Empresas Polar, tengo la misión, junto con el equipo que lidero, de garantizar la continuidad operativa de las instalaciones bajo el foco de preservar la salud laboral de nuestros trabajadores, estableciendo métodos de trabajo seguro, preservar los activos y sus procesos mediante la mitigación de incidentes y accidentes, en un marco de protección al ambiente con la finalidad de preservar los recursos para las futuras generaciones. Todo esto, dentro del marco de las Políticas y Lineamientos establecidos por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad Integral, apegado a la legislación venezolana y las mejores prácticas.



Como equipo técnico, nuestra labor es crear redes de confianza y ascendencia con los equipos que operan en los diferentes niveles de la cadena de valor de la compañía, para identificar y mitigar de forma preventiva los factores de riesgo existentes, mediante una ejecución estándar y controlada de los procesos y su impacto en materia de Salud, Seguridad y Ambiente.

El logro de este objetivo pasa por la alineación y el modelaje desde el más alto nivel directivo hasta el de supervisor en las localidades, para lograr un cambio en la cultura del trabajador que le permita evolucionar en cuanto a su comportamiento hacia la prevención. Nuestro norte es que el trabajador vaya desde un estadio reactivo (resguardo individual), hacia un estadio proactivo donde tiene plena consciencia de los riesgos e impactos de su gestión en materia de SSA. Como resultado, se debe observar en la localidad un entorno de resguardo colectivo, gestión responsable de la infraestructura y cuidado del ambiente.

Para cumplir con este propósito es clave contar con un sistema documental

robusto y coherente con las prácticas y riesgos identificados en las localidades, sin perder de vista a quién va dirigido. Nuestros trabajadores requieren una base documental que les facilite la comprensión para la realización de su trabajo, que les guíe a ejecutar sus rutinas bien hechas, por muy sencillas que parezcan. Un trabajo bien realizado conlleva la garantía de la calidad de lo que se produce y proporciona la seguridad necesaria para el trabajador en su rutina.

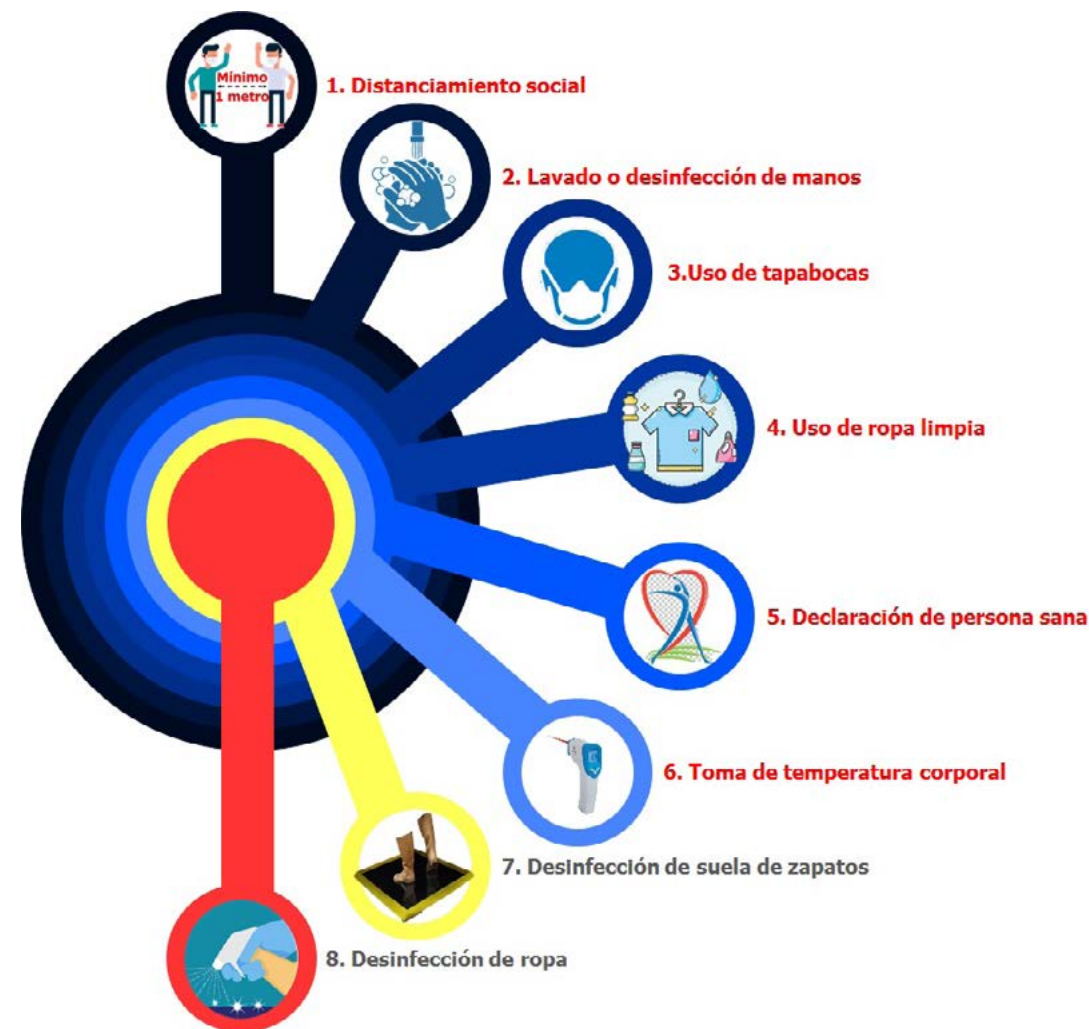
Desde la irrupción del COVID-19 a inicios de año, hasta el pasado 9 marzo, cuando la Organización Mundial de la Salud lo declarara pandemia, afortunadamente originada lejos de nuestra geografía, en Empresas Polar tuvimos tiempo suficiente para prepararnos. Aprendimos de otras experiencias para que a la hora de que nos tocara afrontar la pandemia contáramos con los protocolos y los insumos necesarios para atender esta amenaza, tanto desde el punto de vista preventivo (qué hacer para evitar el contagio), como desde el punto de vista reactivo (qué hacer cuando aparece una persona con contagio).



El logro de la estrategia para reducir el riesgo de contagio por COVID-19 pasa por las siguientes fases:

1. Establecer un plan coordinado de formación y concientización acerca de la enfermedad. En la medida que el trabajador tenga el conocimiento, se hace consciente en cuanto a las barreras fundamentales para prevenir el contagio, como lo son: distanciamiento social, lavado frecuente de las manos y el uso del tapaboca.

Adicionalmente, se estableció un protocolo de acceso a las instalaciones para complementar las barreras fundamentales y prevenir el contagio.



Los pasos desde el 1 hasta el 6 son de obligatoria ejecución en todas las instalaciones, se deben realizar todos los días y cada vez que se ingrese en la localidad a la totalidad de las personas (personal interno, contratista, visitante, pasante, tesista).

En los pasos 7 y 8 se debe realizar un análisis de riesgo de contacto COVID-19, para determinar su aplicación. En caso de ser afirmativa será de obligatoria ejecución.

2. Identificar y atender los grupos foco con mayor riesgo o vulnerabilidad al contagio por COVID-19, considerando:

- a. El riesgo que representa para la salud el contagio. Nos referimos a personas con condiciones preexistentes tales como: edad mayor a 60 años, hipertensión, afecciones respiratorias, afecciones cardíacas, diabetes, etc. Para este grupo, la activación de un plan especial de vigilancia epidemiológica es muy importante
- b. El grado de exposición al contagio por la naturaleza del trabajo. Tenemos por ejemplo el caso de los trabajadores que laboran en la calle para atención al cliente (vendedores, transportistas, despachadores...), su alta exposición al contacto con muchas personas incide en mayor probabilidad de contagio, lo cual amerita realizar la evaluación de riesgo y establecer las medidas de mitigación correspondientes para reducir el riesgo de contagio.



3. Adquirir y distribuir a gran escala, para el 100% del personal activo, todos aquellos elementos de protección necesarios para que una persona realice su trabajo con bajo riesgo de contagio. Por ello se diseñaron y manufacturaron tapabocas de tela, de acuerdo al nivel de riesgo se les dotó con guantes, lentes de seguridad, jabón, gel antibacterial o aspersores para desinfección de superficies. En relación a la disponibilidad de jabón y el gel antibacterial, la división de limpieza de la empresa se avocó a asegurar la disponibilidad de barras de jabón Las Llaves y desarrolló la fórmula del gel para garantizar su suministro mientras dure esta pandemia. Es sabido que en países desarrollados esto es lo primero que empieza a escasear.

4. Es imprescindible que las instalaciones mantengan o refuercen los protocolos de limpieza y desinfección de sus procesos y áreas comunes, con eso protegemos al personal y garantizamos la inocuidad de los productos



5. Tal como somos en Polar, los trabajadores de esta empresa nos empeñamos en mejorar nuestros procesos y ante esto promovemos espacios para atender las inquietudes de los trabajadores. No existe un área o puesto de trabajo que no se haya evaluado en cuanto a sus riesgos particulares de contagio, para implementar mejoras.

Ante las acciones implementadas para la prevención y control de COVID-19 descritas, con alguna periodicidad se aplica un cuestionario en todas las localidades de Empresas Polar, con el objeto de asegurar la correcta ejecución de las barreras y mitigar los riesgos relacionados con el virus, evaluar el nivel de adecuación de las medidas actuales e identificar las posibles oportunidades en cuanto a la aplicación de los distintos protocolos en cada instalación.

Con esto, Empresas Polar continúa en la búsqueda de garantizar la salud de sus trabajadores manteniendo en alto sus estándares en el cumplimiento de los protocolos.



HR
GLOBAL
VIRTUAL CONGRESS

9-13 NOVIEMBRE 2020

Aprende de los **expertos** dentro de la feria virtual más importante en el **mundo de RRHH.**

¡INSCRÍBETE YA!
hrglobal.rrhh.tv



EVENTO **100% DIGITAL**





NUESTRA EXPERIENCIA

ANTE EL COVID-19 caso CEPA-Panamá



Trabajar en una empresa de Prevención de Accidentes y Riesgos Laborales al momento de enfrentar una Pandemia como la de Covid-19 no nos exime de enfrentar una situación tan delicada. Nos encontrábamos trabajando como cualquier día de los que antes eran normales y recibo una solicitud de uno de nuestros clientes. Necesitamos 13,000 mascarillas quirúrgicas. Unos días después otro cliente, será que nos pueden ayudar a dotar a nuestro personal con 7,000 mascarillas N95. Sí, N95, gel alcoholado, termómetros sin contacto, en fin, empezaron a llover solicitudes que parecían muy extrañas y ahora se han convertido en nuestro día a día. La pandemia nos llevó sin darnos cuenta a realizar muchos cambios rápidamente.

Como empresa trabajamos el tema de seguridad laboral y manejamos los temas de prevención de riesgos, planes de emergencia, planes de contingencia, riesgos psicosociales, entre otros; sin embargo, de la noche a la mañana no sólo nos tocó manejarlos todos juntos, sino que además nos llevó a apoyar a nuestros clientes en su manejo y a nuestros colaboradores en sus procesos.

¿Qué hicimos? Empezamos evaluando los riesgos y minimizando el peligro, con el objetivo de seguir operando y de esa manera salvaguardar la subsistencia de la empresa y el bienestar de nuestros clientes y colaboradores.



Autor: Dadhij Jimenez

Directora Comercial y de Fidelización de Clientes
dadhij.jimenez@cepa-panama.com



Unos días antes de visualizar una inminente pandemia en nuestro país, hicimos una reunion con las diferentes áreas operativas en la empresa y se pidio a cada una de las áreas hacer una pequeña tarea, con el objetivo de seguir operando:

- Identificar los riesgos a los que nos enfrentábamos
- Establecer medidas de control
- Determinar algunas acciones a tomar

Esta sencilla pero significativa tarea nos dio un **PLAN DE CONTIGENCIA** para mantener la operación activa unos días más, y además nos anticipo a lo que se nos avecinada: la cuarentena.

La situación se agravó en los próximos días, sin embargo nuestro plan estaba funcionando y llevarlo de la oficina al teletrabajo no se nos hizo muy complicado. Nuestra estrategia para seguir operando ya estaba clara, las medidas preventivas había que extenderlas al seno familiar y ahora adaptar hasta nuestra línea telefónica a la distancia. Con los canales de comunicación siempre abiertos y con un diálogo constante fuimos resolviendo cada una de las dificultades encontradas, no sólo nuestras sino de aquellos clientes que han necesitado apoyo clínico, asesoría psicología o miles de respiradores de medio rostro de un día para otro.

¿Qué si ha sido difícil? Sí, mucho. Una de las situaciones más difíciles para nosotros nos resultaba tratar de atender 12 a 14 horas al día los pedidos de personal médico, de personal técnicos o de seguridad solicitando las mismas mascarillas para protegerse a sí mismos y a sus familias. Querer atenderlos a todos y darles la asesoría y productos que necesitaban en el menor tiempo posible. Todo esto con el apoyo de nuestra gente que se expone ante los riesgos que trae consigo el coronavirus, pero siempre con esa vocación de querer ofrecer siempre esa protección y seguridad para preservar las vidas de nuestros clientes.

La pandemia aún no se acaba y seguimos trabajando en pro de la seguridad, con ese lema que nos caracteriza de PASION POR LA SEGURIDAD, y el ser preventivos, tomando medidas en medio de las dificultades que teníamos nos ayudó muchísimo a encontrar la manera de mantener activa nuestra operación e identificar oportunidades para seguir adelante. Otra importante lección, fue que nos llevó a ser resilientes y ante la adversidad buscar soluciones creativas ante las dificultades. Aún no terminamos esta carrera de resistencia, y aún nos falta mucho camino por recorrer, pero seguimos en el proceso y ahora nos encontramos ya trabajando el regreso al trabajo de forma segura. Son muchos aspectos los que nos toca valorar, porque no somos los mismos

que salimos a empezar un mundo de teletrabajo, un mundo donde lo normal es reunirse de forma virtual y donde salir y ver otras personas resulta estresante. Ya estamos trabajando en elementos esenciales para volver a un trabajo seguro, entre lo que hemos identificado importante es valorar aquellas buenas prácticas de otros países, la Evaluación de Riesgos como pilar para el desarrollo del Plan de Bioseguridad, la Elaboración del Plan de Bioseguridad, La Gestión y Aportes del Comité COVID 19, Los Equipos de Protección Requeridos, El Rediseño de las Estaciones de Trabajo, La Actualización de las Brigadas de Emergencia ante el COVID-19, el Apoyo Psicosocial ante el COVID 19 y el Impacto financiero personal y familiar ante el COVID-19.



Definitivamente el COVID-19 nos trajo muchas situaciones difíciles a todos, sin considerar el agravante de los temas psicosociales que nos invaden, los miedos, las responsabilidades en casa con nuestros familiares, hijos, hogar y demás. Situaciones que abordamos y en la que apoyamos a diario a clientes, amigos y familiares, con el optimismo puesto en esa capacidad de resiliencia que tiene el individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas. Es una carrera de resistencia y ya la llevamos avanzada, con una visión anticipada para evitar que sucedan situaciones negativas, ¡estableciendo el control y tomando acciones ante la adversidad saldremos adelante!



La vida y el trabajo en tiempos de COVID-19

Autor: Cesar Mella

Médico-Psiquiatra. Fundador y director médico del Centro de Atención Sicosocial y Desarrollo Humano, RESIDE. cesarm2@claro.net.do



“Lo que aprendemos en tiempos de pestilencia es que en la humanidad hay más cosas dignas de admiración que de desprecio”.

Albert Camus

El COVID-19 llegó mientras la humanidad dormía, estaba cansada y distraída. ¡Y nos cambió el ritmo de la vida! ¡Y nos cambió el ritmo de la muerte! El Eros y el Tánatos despertaron sus viejas rebeldías y luego se volvieron “anhedónicos” y huyeron como zombies al desierto como el peregrino de Nietzsche en su Zaratustra.

Pero ¿qué pasará si en esos viajes en tranvías de ilusión y de Eros (vida)

nos asalta y atropella la pulsión de un Tánatos (muerte) y obliga a los viajeros asustados y confundidos a “distanciarse”, a separarse, a bajarse y, finalmente, a desaparecer y su espacio lo ocupa un virus hiriente, que emborracha los horizontes y oscurece los rumbos de la vida? Así, con nuestro Eros y nuestro Tánatos secuestrados y dolidos camina con nosotros el COVID-19 hacia ningún lugar.

En el afán de buscar certezas nos dejaremos guiar de nuevo por Eros y Tanatos para que la tensión, la pena, el luto y la ansiedad desaparezcan y para que no haya más muertos ni más contagiados sin permiso de los dioses. Entonces, “recobramos las sociabilidades y sensibilidades que

nos arropan, nos unen, nos entrelazan y entrecruzan camino a una nueva esperanza”. Con una nueva inteligencia, un nuevo corazón y una nueva visión de la forma de vivir, amar y trabajar y de la solidaridad con la nueva “comunidad humana” que surgirá después de la pandemia.

COVID-19 cambiará nuestras vidas y nuestra forma de trabajar.

El coronavirus cambiará nuestra forma de vida. A corto y a largo plazo la vida será distinta. Los psiquiatras y psicólogos se preparan para una avalancha de fobias y trastornos generados por el COVID-19.

A propósito de los cambios que traerá el COVID-19, el historiador y escritor hebreo Yuval Harari asegura que: “La humanidad se enfrenta a una crisis mundial. Quizá la mayor crisis de nuestra generación. Las decisiones que tomen los ciudadanos y los gobiernos en las próximas semanas moldearán el mundo durante los próximos años. No sólo moldearán los sistemas sanitarios, sino también la economía, la política y la cultura. Debemos actuar con rapidez y resolución”.

Deberán surgir nuevos estilos de liderazgo social, laboral, familiar y político y económico para rescatar y fortalecer la imagen de sí mismo y los códigos morales e impulsándolos a desarrollar pasión, coraje, compromiso y despertar la capacidad de amar y trabajar. Si las personas y las comunidades sienten el apoyo de sus líderes, eso contribuirá –según los psiquiatras y psicólogos– a aliviar la incertidumbre. En tiempos de COVID-19 las personas necesitarán de un liderazgo transformador que las desafíe

y movilice para enfrentar los problemas, retos y desafíos que heredarán de esta desgarrante pandemia.

En medio de la crisis del COVID-19 resulta alentado el reciente mensaje del Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, quien ha declarado que la economía mundial y las personas deben ser protegidas. También expresó su “voluntad decidida de evitar que la crisis haga descarrilar los esfuerzos del desarrollo sostenible, a la vez que expuso su deseo de que los afectados terminen recuperándose bien”. La ONU lanzó un plan humanitario de 2.000 millones de dólares para luchar contra el COVID19 en algunos de los países más vulnerables del mundo.



Ahora en tiempos de COVID-19, el poema de John Donne toca a la puerta de nuestro corazón para decirnos que “ninguna persona es una isla; la muerte de cualquier ser humano me duele, porque me encuentro unido a toda la humanidad; por eso, nunca preguntes por quién doblan las campanas, doblan por ti”.

Esta pandemia “es la crisis de salud global que define nuestro tiempo y el mayor desafío que hemos enfrentado desde la Segunda Guerra Mundial”, y que ha venido acompañada de una tragedia económica, política y social de alcance mundial. El COVID-19 no discrimina, todas las personas del planeta pueden

verse afectadas independientemente de su clase, raza o nacionalidad. Estamos viviendo una crisis sanitaria planetaria.

El Secretario General de la ONU, en sus declaraciones del 19.03.2020 expresó: “Estamos ante una crisis sanitaria mundial nunca vista en los 75 años de historia de las Naciones Unidas, que está propagando el sufrimiento humano, infectando la economía mundial y trastocando la vida de la gente. Se trata, sobre todo, de una crisis humana que requiere solidaridad. Nuestra familia humana está estresada y el tejido social se está rasgando. La gente está sufriendo, enferma y asustada”.

Resiliencia Empresarial en medio del COVID-19.

Entre las preocupaciones claves que experimentan los gerentes y responsables de estrategia de las empresas durante esta pandemia del COVID-19, figura la de saber qué va a ocurrir cuando todo esto pase. Es difícil saberlo, porque esta crisis ha expuesto a la sociedad y a las empresas a situaciones nunca antes vividas desde la Segunda Guerra mundial.

Tal como expresa Miguel Arias, emprendedor y director de Telefónica Open Future, las empresas que se preparen para enfrentar y superar el COVID-19, no sólo conseguirán superar los obstáculos, sino que podrán salir reforzadas. No hay que dejarse llevar por el desánimo, esto va a pasar. “Eso sí: hay que hacer planes para reducir el negocio, gestionar la ansiedad de los equipos y minimizar los gastos, teniendo en cuenta que puede que dure más de lo previsto”.



En tiempos de COVID-19 es necesario contar con líderes resilientes que sean empáticos y tengan en cuenta el lado humano de la crisis. La prioridad debe ser la protección de los empleados, asegurando su salud y seguridad, seguido de su bienestar económico. Además, por el bien de esos mismos empleados y clientes, así como de los inversionistas y acreedores, los líderes deben proteger el rendimiento financiero durante la crisis tomando decisiones firmes y basadas en hechos.

La alerta sanitaria, la cuarentena y el aislamiento social por la epidemia del COVID-19 está generando un malestar psicológico en muchos trabajadores que es necesario empezar a gestionar también de forma eficaz desde el ámbito de la empresa. Esta situación se conservará por largo tiempo después de

la integración al ambiente habitual de trabajo.

Tal como afirman los psicólogos dominicanos Pedro Acosta y Héctor Rodríguez (2020), “al reintegrarse a la empresa después del COVID-19, tanto la Gerencia de Gestión Humana de las empresas, como psiquiatras y psicólogos contratados, “diseñarán programas de resiliencia empresarial y ofrecerán servicios permanentes para el afrontamiento emocional individual y grupal, manteniendo controlados las emociones como el miedo, y gestionando adecuadamente situaciones que puedan provocar estrés postraumático, ansiedad, falta de concentración, insomnio, anorexia, irritación, conflictos interpersonales, fobias, riesgos laborales y otros trastornos psicopatológicos que pueden afectar el rendimiento y la calidad en el trabajo”.

También será necesario hacer mediciones frecuentes sobre el estado emocional de los recursos humanos para identificar la necesidad de atención psicológica o psiquiátrica y mediaciones para resolver conflictos personales y grupales que pueden afectar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo. De igual manera, estos servicios deberán hacerse extensivos a los familiares de los empleados.

La comunicación eficaz, pertinente y permanente es un mecanismo resiliente importante. Como consecuencia del COVID-19 se hace necesario contar con un “sistema institucional de comunicación” de doble vía, así como vigoroso “sistema de quejas y sugerencias al que tengan acceso todos los trabajadores, debiendo haber un procedimiento de respuesta rápida a las mismas.

La Responsabilidad Social Empresarial y la lucha contra el COVID-19.



Las empresas no son islas, tienen una vinculación con el medio que le rodea y esto las hace asumir una responsabilidad con el medio ambiente y las personas tanto del área de incidencia como de otras comunidades, del país y del mundo. Según Wikipedia, “la responsabilidad social corporativa (RSC), también llamada responsabilidad social empresarial (RSE) o inversión socialmente responsable, es la responsabilidad que cada organización tiene con el medio ambiente en que se desenvuelve y con la sociedad de la que hace parte, se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido”. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.

la RSE, surgen con más importancia que nunca la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El COVID-19 y sus implicaciones a nivel sanitario, social y económico ponen de relieve la importancia de la responsabilidad y la sostenibilidad. Se trata de desarrollar un liderazgo empresarial “para lograr un planeta sano con personas sanas”, mediante la vinculación entre el clima, la salud, la sociedad y la economía, todo ello en la lógica de la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es de vital importancia en momentos de emergencia, el cumplimiento con la RSE porque permite destinar recursos con sentido de urgencia y complementar las necesidades que de otro modo difícilmente podrían cubrirse. No se trata sólo de donaciones, sean estas económicas o en especie, que también, sino de asegurar que se está dando el máximo, con la máxima responsabilidad, en todos los elementos de la cadena de valor de la compañía, incluyendo los empleados y la comunidad.

En el marco del COVID-19 y del ámbito de

Ya desde hace al menos dos años, Bernardo Kliksberg y Amartya Sen en su libro titulado “Primero la gente”, mencionan las enormes carencias que existen y primordialmente en América Latina, la región más desigual del planeta, y esto fue antes de que se presentara esta gran crisis, por lo que ahora es todavía más urgente atender a las grandes poblaciones en los aspectos de salud, educación y empleo.

En las grandes crisis como el COVID-19, quienes primero sufren sus efectos son las personas, y desafortunadamente son las últimas que se recuperan. Es claro que es necesario darle por lo menos la misma prioridad de atención a la gente

como se está haciendo para evitar la caída de las empresas financieras o manufactureras.

Cuidar la vida, cuidar las empresas y cuidar el trabajo en tiempos de COVID-19, es parte de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y también, de la responsabilidad ciudadana del Estado y de los empresarios. Este deber debe asumirse como un compromiso permanente. Hay que asumirlo así. Tal como lo expresa la Organización de las Naciones Unidas y su Secretario General: “la historia nos juzgará por la forma en que respondimos a las comunidades más pobres en sus momentos más sombríos”.

¿Cuál es el futuro y cuando podríamos hablar de futuro?

Aunque se afirma que las crisis llevan aparejadas nuevas oportunidades, se hace necesario una auditoria dinámica de la relación entre pérdidas y recursos disponibles.

¿En qué medida la productividad ha sido alterada?

¿Cuáles previsiones se habían tomado en cuenta en base a los riesgos potenciales? ¿Además de las pólizas de seguros habituales ante siniestralidades que afectaren las áreas físicas, tecnológicas y al personal, cuáles imprevistos estaban cubiertos?

La gestión de recursos humanos en tiempo de crisis se había referido a las crisis financieras del mercado; a la productividad; a la oferta y la demanda; a la relación entre los cambios tecnológicos

y a la renovación de plataformas, pero rara vez, al impacto del fenómeno salud-enfermedad de forma universal. Es decir, desde la más alta gerencia hasta el más elemental trabajador de servicios básicos de la empresa.

El Estado, por conducto de la seguridad social y los ministerios de finanzas debe acudir urgentemente con subsidios especiales al trabajador y su familia; al empresariado con préstamos blandos y exoneraciones impositivas que permitan una efectiva rehabilitación durante y después de la crisis.

Ahí está el reto, vamos a ser creativos y valientes, la vida y la salud lo primero, pues eso a su vez permitirá una gestión con fe y esperanza en nuestras dinámicas empresarial y de recursos humanos.



Bibliografía y Webgrafía.

1. Kliksberg, Bernardo y Sen, Amartya . (2008). "Primero la Gente". Deusto. España.
2. Camus, Albert. (1957). "La Peste". Editorial Taurus. Madrid. España.
3. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2020/03/17/health/coronavirus-surfaces-aerosols.html>.
4. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Observatorio de la OIT. "El COVID-19 y el mundo del trabajo". <https://www.ilo.org>
5. ONU News. " La ONU lanza un plan humanitario de 2000 millones de dólares Para combatir el COVID-19 a nivel mundial". [un.org/es/story/2020/03/1471732](https://www.un.org/es/story/2020/03/1471732)
6. "Declaraciones del Secretario General de la ONU sobre el COVID-19: un llamado a la solidaridad". <https://www.un.org>
7. "Yuval Harari: el mundo tras la pandemia de coronavirus". <https://www.lavanguardia.com>
8. "Coronavirus 4 de mayo, minuto a minuto: La cifra global de muertos por COVID-19 supera los 250.000". <https://cnn.espanol.cnn.com>
9. Colon, Eliseo. (2020). "Eros y Tánatos: Rutas GPS Post-Coronavirus". <https://signalab.mx>
10. "Resiliencia Empresarial ante el Coronavirus COVID-19". <https://www.marsh.com>
11. "COVID-19, la crisis sanitaria, económica y social que pone a prueba la RSE". <https://www.compromisorse.com>
12. "Rol del Departamento de Recursos Humanos ante Pandemia". <https://home.kpmg>.
13. "¿Replantear la Estrategia de Recursos Humanos tras el COVID-19?" <https://expansion.mx>
14. Wikipedia. "La responsabilidad Social Corporativa". <https://es.m.wikipedia.org>
15. "Qué es la Resiliencia Empresarial y cómo potenciarla". <https://www.empresaactual.com>
16. Acosta, Pedro & Rodríguez, Héctor. (2020). Conferencia-Taller "Resiliencia Empresarial: El COVID-19 desde una perspectiva Filosófica y Psicológica". p.acosta@claro.net.do; hectormlrodriguez46@gmail.com



Su **MARCA** traspasará
las fronteras del
continente americano

Agencia de comunicaciones:
www.lanza.com.co

Acerca de FIDAGH

FIDAGH es la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana que agrupa a 15 asociaciones de gestión humana de las áreas Centro Caribe, Andina y Sur del continente americano. Es el principal gremio que gestiona el conocimiento de RR.HH. en América Latina.

Somos parte de la World Federation of People Management Associations (WFPMA), la red mundial más importante que agrupa a profesionales de RR.HH. a través de las 5 federaciones continentales. De este modo, contribuimos a vincular a nuestros países miembros con la gestión humana en el mundo entero.

FIDAGH a través de sus Asociaciones impacta alrededor de 30.000 ejecutivos de gestión humana de todo el continente.

www.fidagh.org

¿Por qué pautar en nuestros medios?



Somos una organización sin fines de lucro, lo que nos permite incrementar nuestra oferta de servicio a un costo rentable.



Para lograr los objetivos comerciales de las organizaciones proveedoras de servicios o productos de capital humano con presencia en varios países.



Para expandir la presencia de su organización a un target especializado en RR.HH.



Impacto y reconocimiento de su marca en todo el continente y más allá con un solo clic.



Contáctenos

Teléfono: (+507) 221 8555
E-mail: revista@fidagh.org
Ciudad de Panamá



FIDAGH



FIDAGH



FIDAGHOficial

Puede encontrarnos en:



WEB OFICIAL DE FIDAGH (www.fidagh.org): Consultada permanentemente por los líderes de gestión humana para la descarga de los contenidos como investigaciones, artículos, entrevistas, normativas, entre otros.



Revista Digital TALENTUM LATAM: Principal medio especializado en gestión humana que circula en línea. Frecuencia cuatrimestral, entregado masivamente a través de e-mailing.



Boletín Electrónico Conexión FIDAGH: Es un recopilado mensual con las últimas noticias, artículos de interés, eventos y productos de FIDAGH y de sus 15 asociaciones.



CIGEH (Congreso Interamericano de Gestión Humana): Organizamos, cada dos años, el evento más grande de la región para los líderes de gestión humana, es un congreso con sede rotativa entre las áreas que forman la FIDAGH.



CÓMO ESTÁ CONSTITUIDO EL MARCO REGULATORIO APLICABLE A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS EN SU PAÍS,

ESTE MARCO INTRODUCE OBLIGATORIEDAD PARA QUE EL EMPLEADOR INCORPORE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA, REGULARMENTE Y EN TIEMPO DE CRISIS





Argentina

HERNÁN SANDRO

Vicepresidente ADRHA
hsandro@hospitalaleman.com



En 1996, y complementando a la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1972), la cual establecía las condiciones que debían cumplir las organizaciones, para brindarles a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, en Argentina entra en vigencia el Sistema de Riesgo de Trabajo (ley 24557) y sus normas modificatorias y complementarias, regulado por la Superintendencia de Riesgo del Trabajo de la Nación; asimismo existe un cuerpo de normas complementarias y/o específicas para cada actividad y región.

El marco regulatorio tiene el espíritu de prevenir de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo y/o enfermedades profesionales, reducir la siniestralidad laboral y promover la recalificación y la recolocación de los

trabajadores damnificados a causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

En el contexto de la pandemia, distintos poderes del Estado Nacional y Provinciales han emitido decretos, resoluciones, disposiciones y fallos específicos y pertinentes a la situación coyuntural.

A modo de ejemplo puede citarse que los empleadores bonaerenses deben realizar un protocolo de higiene y salud en el trabajo; y que la Superintendencia de Riesgo de Trabajo, determinó que la enfermedad COVID-19, se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional para el personal de salud.



Bolivia

ELIANA OTONDO LEDEZMA

Vicepresidente Directorio de ASOBOGH
vicepresidencia@asocogh.com



La seguridad y salud en el trabajo es derecho de las personas, establecido en la Constitución Política del Estado. Como establece su artículo 46.1, los ciudadanos bolivianos tienen reconocido el “derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional...”.

Este deber irrenunciable, se ha traducido con los años, en leyes y normas que tienen por objeto la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores frente a riesgos a los cuales se expone con ocasión del ejercicio de sus labores. La principal obligación atribuible al empresario, radica en la adopción de medidas técnicas necesarias para proteger la vida y la integridad física y mental de los colaboradores a su cargo. Con ésta, se elimina toda posibilidad de compensación sustantiva del riesgo, teniendo que contar con centros de trabajo con estructuras sólidas y condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas, donde constantemente se evalúen riesgos ocupacionales. La normativa también otorga obligaciones para prevenir riesgos laborales a los colaboradores. Las principales: preservar

su propia seguridad y salud y la de sus colegas, y cumplir con las instrucciones y enseñanzas recibidas en la empresa. Todo lo revisado en la normativa, refiere aspectos vinculados con la seguridad y la salud del trabajo en condiciones normales y emergencias por riesgos de trabajo y no así, respecto a una pandemia de las dimensiones que adquiere el COVID 19. Dado que el ordenamiento jurídico boliviano establece como responsabilidad de las empresas organizar la gestión de la seguridad y salud, se entiende que, el manejo de la pandemia y sus efectos por la cuarentena total y aislamiento social, es obligación de las empresas y se efectiviza a través de protocolos de seguridad, bioseguridad y gestión de las personas en cuarentena y el retorno.



Brasil

LUIZ EDMUNDO ROSA

Director de Desenvolvimento de Pessoas da ABRH
luizrosa@igs-br.com



En Brasil, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo comenzó en 1919, cuando se definieron las primeras obligaciones de las empresas en relación con los accidentes de trabajo. En las décadas siguientes, hubo pocos avances, ya que la economía brasileña era esencialmente agrícola y estaba poco diversificada.

Sólo a partir de 1978, con la fuerte

presencia de la industria y los servicios, se pusieron en marcha normas reglamentarias de seguridad y salud más amplias, que abarcaban varios sectores económicos. La Constitución Brasileña (1988) considera como derechos fundamentales del trabajador la seguridad y la protección de su salud, siendo de responsabilidad exclusiva de las empresas la obligación de reducir los riesgos inherentes al trabajo.

Sin embargo, el enfoque de la legislación sigue siendo tradicional, ya que se centra en los aspectos físicos de la salud de los trabajadores, tratando de prevenir accidentes y enfermedades. Aun así, poco se evolucionó en el tema de la alimentación del trabajador, dando más importancia a la ingestión de un número mínimo de calorías de que la calidad de la nutrición, la cual se reconoce como esencial en la prevención de enfermedades crónicas, como la hipertensión, la diabetes y el cáncer.

Otras dimensiones de la salud, ya establecidas por la Organización Mundial de la Salud y por la evolución de las ciencias humanas, no se tienen suficientemente en cuenta. Así pues, las cuestiones relacionadas con la salud mental, social y emocional están todavía muy lejos de la cobertura de los mecanismos legales, aunque afectan a la calidad de vida y la productividad del trabajador.



Colombia

JUAN CARLOS RAMÍREZ

Presidente de la Junta Directiva ACRIP
jcamirez64@gmail.com



En Colombia, la protección de la salud y la seguridad laboral está regulada a través del Ministerio Nacional del Trabajo, bajo el denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este esquema es de obligatoria implementación por parte de las empresas y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Este sistema se aplica a todos los empleadores públicos y privados,

los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

La disposición e implementación de este sistema es de obligatorio cumplimiento de todas las empresas del país.



RANDALL GONZÁLEZ SOLANO

Presidente ACGRH
rgonzalez@blplegal.com



Costa Rica

Todo trabajador en Costa Rica debe por ley tener dos tipos de seguros obligatorios: 1- El Seguro contra Riesgos o Enfermedades Laborales, y el Seguro de Salud, administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. El primero cubre toda eventualidad relacionada con accidentes o enfermedades laborales, y el segundo cubre enfermedades comunes. En el primer caso, el patrono es el obligado a cubrir el importe del costo del seguro, y en el segundo caso, hay una contribución tripartita Estado-Patrono-Trabajador.

El Título IV del Código de Trabajo, en el artículo 273 declara de interés público todo lo referente a la Salud Ocupacional, teniendo como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general, previniendo todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo. Por esta razón se crea el Consejo de Salud Ocupacional como Organismo técnico adscrito al Ministerio de Salud con el cual se promueve la reglamentación necesaria para garantizar en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de Salud Ocupacional, adicionalmente se solicita a todas las empresas la elaboración y la implementación del Protocolo de Salud Ocupacional y Plan de Prevención y Atención de Emergencias.

Según el Decreto Ejecutivo 39408: Reglamento de Comisiones y Oficinas u Departamentos de Salud Ocupacional establece que todo centro de trabajo que cuente con más de diez personas trabajadoras debe de inscribir la Comisión de Salud Ocupacional y la Norma Técnica del Seguro Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional indica que todo centro de trabajo con más de cincuenta trabajadores debe de contar con un Consultorio Médico certificado por el INS.

Adicionalmente, el Decreto Ejecutivo N° 1: Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece las condiciones generales que obligatoriamente debe de cumplir cualquier centro de trabajo, en materia de Seguridad e Higiene. Específicamente norma sobre las condiciones de los locales, ventilación, iluminación, espacio físico de trabajo, salidas de emergencia, sustancias peligrosas, electricidad, calderas entre otros.

Costa Rica cuenta con más 100 instrumentos legales en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo; entre ellos Convenios, Leyes, Reglamentos, Directrices y Normas Técnicas de las diferentes instituciones gubernamentales.



Ecuador

PABLO SUASNAVAS BERMÚDEZ

Miembro Junta Directiva ADGHE
pablo.suasnavas@uisek.edu.ec



El marco regulatorio sobre la seguridad y salud laboral en el Ecuador, se estructura en base a los principios de la Pirámide de Kelsen, en la que las normas de localización superior son las más generales y las que dicen qué hacer, partiendo de la Constitución de la República (2008). En este marco normativo, se establece que el derecho al trabajo se sustenta en el principio que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Ensegundolugar se encuentran las normas internacionales, como los convenios que nuestro país ha ratificado con la OIT. El Instrumento Andino de Seguridad

y Salud en el Trabajo, establece la armonización de las leyes y reglamentos de los países miembros, para adoptar directrices para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

En normas inferiores, que establecen el cómo hacer, están leyes dictadas por el legislativo, decretos ejecutivos, ordenanzas, acuerdos ministeriales y resoluciones, se introduce la obligatoriedad para que el empleador incorpore políticas de prevención de riesgos laborales, tanto en situaciones de normalidad laboral, así como en crisis y emergencias que afecten la integridad y bienestar de los trabajadores; y su efecto en la continuidad de las empresas e instituciones del estado.



Guatemala

ELOISA DIEGUEZ

Presidenta AGH
elodieguez1979@gmail.com



En Guatemala, el marco regulatorio de la Salud y Seguridad Ocupacional aplicable a las empresas privadas, se encuentra contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que en su Título Quinto, artículo 197 establece: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de los servicios..."

Las normas contenidas en el anterior texto legal, fueron ampliadas posteriormente a través de los 559 artículos que integran Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas Acuerdo Gubernativo 33-2016) el cual es aplicable tanto a las empresas del sector privado como a las entidades del Estado y sus de dependencias autónomas, semiautónomas, descentralizadas y municipalidades. Éste obliga al empleador a la creación de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional de aplicación ordinaria en su centro de trabajo; orientado a la prevención.

La legislación relacionada (Código art. 57 y Reglamento art.10), crea los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional conformados por igual número de representantes del empleador como de los trabajadores, figura a través de la cual se constata o consolida el cumplimiento de las normas aplicables, en cada lugar de trabajo y le otorga la facultad para también definir y adoptar

las medidas pertinentes ante estados de emergencia.

Las sanciones por incumplimiento a esta legislación tanto para empleadores como para trabajadores, están contenidas en el Código de Trabajo. El Código también obliga al empleador a emitir su propio "Reglamento Interior de Trabajo" para su empresa, en cuyo contenido debe incluirse la salud y seguridad ocupacional, pudiendo crear sanciones disciplinarias para los trabajadores que incumplan con las obligaciones al respecto.

Los entes rectores de la Salud y seguridad ocupacional en Guatemala son:

1. Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional – CONASSO –
2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS –
3. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS –
4. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social – MSPA –



Nicaragua

KARLA PARRALES

Presidenta AERHNIC
info@aerhnic.org



El 19 de abril del 2007 fue aprobada LEY N°. 618, LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, y el 28 de septiembre del 2007 se aprobó REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, la cual tiene por objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y promover una cultura de previsión de riesgos laborales tanto en las empresas y trabajadores.

Esta Ley, su Reglamento y las Normativas son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras Leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

Por lo tanto, la legislación actual establece obligaciones en materia de Higiene y Seguridad laboral para el empleador y para los trabajadores. Durante los primeros años su implementación se hizo un poco lenta porque la ley contempla requisitos que las empresas no estaban preparadas para cubrir. Sin embargo, en últimos 10 años se ha intensificado el cumplimiento a la misma, a través de

inspecciones que realiza el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Seguridad Social.

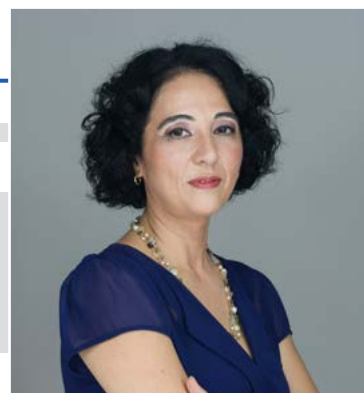
En la actual situación frente manejo del COVID-19, Nicaragua desde la parte gubernamental se ha tratado diferente al resto de países, no se ha tomado ninguna medida para prevenir el contagio, no se han cumplido las principales recomendaciones que la OMS y OPS han dado desde el inicio de la pandemia, sin embargo, la empresa privada ha venido tomando las medidas de prevención que están a su alcance y se han realizado un estricto cumplimiento a estas medidas, tomando como base los criterios fundamentales que deben guiar a los empresarios, que es evitar el riesgo y sustituir las situaciones peligrosas por las que entrañen menos peligro, tal como recoge la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, en los artículos 1, 2, 8 y 18.

Paraguay



MERCEDES ARGAÑA

Secretaria Relaciones APARH
Internacionales
mercearpy@gmail.com



El Marco Normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la República del Paraguay está constituido por:

Constitución Nacional de 1992 (art 86°), “Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley

protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables”.

Código del Trabajo Ley 213/93 (art 273°), determina “La Política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como

conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores. Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.”

Ley 5884/2017 “Que crea el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales” establece POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Artic. 29, Ley 5804/2017) donde establece que: El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa. Y en el artículo 30 tenemos los: Objetivos de la Política de seguridad y salud en el trabajo que son: Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. Proteger la seguridad y la salud de los todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG SST de la empresa. Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Además de las normas específicas de Seguridad y Salud Ocupacional puede ser relevante mencionar la promulgación de la Ley No 6524 / DECLARA ESTADO DE EMERGENCIA EN TODO EL TERRITORIO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY ANTE LA PANDEMIA DECLARADA POR LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD A CAUSA DEL COVID-19 O CORONAVIRUS Y SE ESTABLECEN MEDIDAS ADMINISTRATIVAS,

FISCALES Y FINANCIERAS. Establece medidas excepcionales vinculadas al ámbito laboral como el teletrabajo en el contexto de la pandemia (Artic. 20).

Por debajo de las leyes están todos los decretos emitidos por el Poder Ejecutivo que regulan diversos aspectos de la vida laboral y las medidas de seguridad y salubridad que deben tomarse en cuenta en el periodo que dure la pandemia.

En este enlace se puede acceder a la Ley de Emergencia y a todos los decretos enmarcados en los términos de esta Ley.

<http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9156/ley-n-6524-declara-estado-de-emergencia-en-todo-el-territorio-de-la-republica-del-paraguay-ante-la-pandemia-declarada-por-la-organizacion-mundial-de-la-salud-a-causa-del-covid-19-o-coronavirus-y-se-establecen-medidas-administrativas-fiscales-y-financieras>

Además, se cuenta con los protocolos generados por la autoridad sanitaria, disponibles en:

<https://www.mspbs.gov.py/covid-19.php?q=CORONAVIRUS&modo=1>

Y por último, es importante mencionar que como norma voluntaria, ya ha sido establecida como Norma Paraguaya la ISO 45001.NP-ISO 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso. Política para evitar los daños y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y para proporcionar uno o varios lugares de trabajo seguros y saludables, incluido el Home Office. Términos y Definiciones



Perú

CARLOS G. ROJAS TRUE

Presidente APERHU
crojast@sbs.gob.pe



Desde el año 1964, en que se promulgó la primera norma en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Perú inicialmente aplicada al sector industrial hasta la fecha, se han venido aprobando leyes y reglamentos.

En los primeros años de la última década, se promulgo la Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento, cuyo campo de aplicación no se limita a un sector en particular. El objetivo de ésta Ley es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del trabajador, buscando promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo vigente, contiene los siguientes principios: (i) principio de prevención; (ii) principio de responsabilidad; (iii)

principio de cooperación; (iv) principio de información y capacitación; (v) principio de gestión integral; (vi) principio de atención integral de la salud; (vii) principio de consulta y participación; (viii) principio de primacía de la realidad; y, (ix) principio de protección.

En este sentido, la legislación peruana establece obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional para el empleador, como garante del derecho a la salud en el trabajo de sus trabajadores. En la actual situación de COVID 19, se ha hecho evidente el cumplimiento estricto de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que obligan a los empleadores difundir recomendaciones de trabajo remoto, orientación psicológica y de salud y medidas de prevención de retorno al trabajo.



Rep. Dominicana

JENNY MARÍA GONZÁLEZ

Vocal Junta Directiva ADOARH
adoarh@adoarh.org



En la República Dominicana el Ministerio de Trabajo (MIT) es el regulador de seguridad y salud, mediante el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (522-06), el cual exige a las empresas desarrollar programas que garanticen la seguridad y la salud de sus colaboradores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando para estos fines cuantas medidas sean necesarias. Hasta el 2019 sólo un 2% de las empresas contaba con la certificación de sus programas de seguridad y salud. Estos programas están orientados a que, a partir de la identificación y evaluación de riesgos, la empresa disponga de controles que van desde ingeniería (guardas, barreras, etc.), procedimientos e instructivos de trabajo, hasta la capacitación específica y los equipos de protección personal adecuados al puesto. También contemplan comités de seguridad y la preparación para emergencias, especialmente enfocada

a huracanes, terremotos, incendios, derrames y primeros auxilios.

En marzo 2020 el MIT presentó una guía con algunas medidas para la prevención del COVID-19 en el lugar de trabajo, adicionalmente, las empresas han trabajado en otras iniciativas, como la creación de barreras para la separación en espacios de trabajo, en comedores de empleados, la señalización de distancias, controles de acceso, entre otros.

Se ha evidenciado la necesidad de mejorar la respuesta a emergencias en las empresas para incluir aspectos relativos a pandemias y asimismo, de reforzar las medidas de seguridad y salud vinculadas al teletrabajo. El alcance y aplicación de los planes de continuidad de negocios deberán ser ampliados para considerar contingencias ante pandemias.



Uruguay

DANIEL PAREDES

Presidente ADPUGH
dparedesd@gmail.com



Uruguay ha desarrollado desde comienzos del Siglo XX una activa legislación laboral, y desde mediados del mismo siglo se desarrolla un esquema tripartito de negociación laboral que pone al Estado como un actor central en los procesos laborales y de negociación colectiva. Se han ratificado por el país más de 100 Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT, que dan base a

una nutrida legislación nacional. Está constituido por Ley en forma tripartita el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT). En este marco, el marco regulatorio aplicable a la protección de la salud y seguridad laboral es un tema de larga tradición y vasta normativa, que podemos resumir en los siguientes aspectos centrales vigentes a día de hoy:

- Seguro de Enfermedad Común que implica que el hecho de tener trabajo asegura al trabajador/a y sus dependientes la cobertura del Sistema Nacional de Salud. Tasa abonada por empleadores y trabajadores financia parcialmente el sistema (Banco de Previsión Social).
- Ley de Accidentes de Trabajo que obliga a los empleadores a asegurar contra accidentes a sus trabajadores y determina el monopolio del Seguro de Accidentes de trabajo por una entidad estatal (Banco de Seguros del Estado); Prima pagada por los empleadores financia parcialmente el Seguro.
- Subsidio por inasistencia al trabajo en caso de Enfermedad Común, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional pagado por el Estado (70% salario actividad)
- Subsidio por inactividad involuntaria a cargo del Estado (50 a 60% salario actividad hasta 6 meses).
- Carné de Salud vigente (validez 2 años) como requisito para trabajar.

- Ley de Responsabilidad Pena Empresarial en caso de accidentes graves producto de no adoptar prevención por el empleador.
- Comisiones Bipartitas de Seguridad establecidas por Ley.
- Servicios de Salud en el Trabajo a cargo de los empleadores establecidos por Ley.

Es claro por tanto que el empleador tiene la obligación de incorporar políticas de prevención de salud y seguridad ocupacional en forma regular.

En este contexto, la coyuntura del COVID-19 implica medidas de reforzamiento o complementarias a esta normativa en la coyuntura, atendiendo fundamentalmente a medidas de prevención en el trabajo, fomento del teletrabajo y el reforzamiento de los subsidios por desempleo involuntario. Y en consecuencia, las obligaciones del empleador se han incrementado en la coyuntura



JUDITH GONZALEZ

Presidente AVGH
gonzalezvegasjudith@gmail.com

Venezuela



En Venezuela se hace oficial la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras el 18 de julio de 1986. Esta ley es reformada el 26 de julio de 2005 con la LOPCYMAT o Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esta reforma incluye entre otros aspectos, la representación de los trabajadores, la formación del Comité de Seguridad y salud y sanciones.

El 03 de enero de 2007 se hace oficial un Reglamento parcial.

Esta ley determina como Ente Gestor en esta materia al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), determina sus responsabilidades como Ente y determina también los deberes y derechos de los trabajadores y de los empleadores.

La LOPCYMAT o Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo es una ley de primera línea, sobre ella solo se colocan la CONSTITUCIÓN NACIONAL Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES FIRMADOS POR VENEZUELA. Por tanto, esta ley no es solamente para tiempos de crisis, sino debe implementarse de manera permanente.

Posteriormente se añaden a la Ley y al Reglamento, varias Normas Técnicas específicas.

Leadership & Management School te invita a participar en la **CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS & PEOPLE ANALYTICS** en el HR Experience Week.

Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

Madrid Experience Week es una semana intensiva de aprendizaje, networking y realidad empresarial en una de las capitales económicas más importantes de Europa.

CONTENIDO DEL PROGRAMA

01. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH EN LA ERA DIGITAL
02. LA INFORMACIÓN COMO ACTIVO ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO
03. BIG DATA & ANALYTICS PARA RR.HH.
04. TALLER DE TECNOLOGÍA QLIK SENSE
05. GESTIÓN DIGITAL DEL TALENTO: IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN
06. EMPLOYER BRANDING

VISITAS A EMPRESAS

FACULTY ESPECIALIZADO

DANIEL RUIZ
btd

JESÚS CHISTÓBAL
SAND

FRANCISCO LÓPEZ
Gympass

LUIS GONZÁLEZ
Telefonica

NOTICIAS FIDAGH

Alianzas e intercambios con entidades Españolas

Tras su asistencia a la reunión del board de la World Federation of People Management Associations (WFPMA) celebrada Londres del 15 al 18 de febrero, la Presidente de la FIDAGH Aida Josefina Troncoso, aprovechó el viaje institucional y se trasladó en los días posteriores, del 19 al 22 de febrero a Madrid, España, en donde desarrolló una apretada agenda, cuyo objetivo se centró en reunirse con directivos de entidades con fines de establecer vínculos de colaboración con la Federación.

Entre los intercambios realizados se destacan los siguientes:



Firma Convenio FUNDIPE-FIDAGH.

La Presidente de FIDAGH, se reunió con Jorge Cagigas Villalba, Presidente de FUNDIPE, Fundación española para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos, una fundación privada sin ánimo de lucro, constituida dentro del ámbito de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas -AEDIPE-.

La firma del acuerdo marco entre ambas entidades, proyecto iniciado en el anterior Directorio de la FIDAGH presidido por Iván Arenas, se realiza con el objetivo de apoyar iniciativas relativas a elaboración de estudios e Investigaciones sobre la función de gestión humana, sus competencias y su vinculación al entorno sociolaboral. Además el intercambio de información y foros de reflexión, que permitan entender la realidad actual del área de gestión y sus transformaciones a la luz de los cambios que se están produciendo en el trabajo; igualmente la participación de conferencistas en congreso y el uso por parte de la membresía de la FIDAGH a una cuota privilegiada de los e-books producidos anualmente por la entidad.



Intercambio con AEDIPE

Con Rafael Cabarcos Caminal, en su momento Vicepresidente Relaciones Institucionales y actual Presidente de AEDIPE, Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, se reunió la Presidente de FIDAGH. Ambas entidades acordaron desarrollar acciones de colaboración, apoyo en actividades académicas, intercambio de información relevante para la gestión humana.

Fundación de la Diversidad

Igualmente se reunió con Javier Benavente Barrón, Presidente de Fundación de la Diversidad, entidad constituida con el objetivo de impulsar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral en España a través de una iniciativa de la Comisión Europea. Entre los objetivos que se pretende con este intercambio de colaboración es, realizar videoconferencias sobre la temática, intercambio de datos e informaciones sobre género e inclusión, poner a la disposición conferencistas.

RED ABC

Aida Josefina Troncoso, se reunió además con Antonio de Juan, Presidente de ABC, una firma especializada en International HR Know-How, cuyo foco es la creación de una comunidad de conocimiento práctico, formada por profesionales de recursos humanos con responsabilidades multipaís.

Lo discutido en este encuentro se centró, en el posible intercambio de información y datos importantes para la red de profesionales de GH tanto de España como de Latinoamérica. En específico, el Sr. De Juan, manifestó el interés de realizar entrevistas con personas relevantes de los países que integran la FIDAGH sobre temas importantes para la revista digital que ABC impulsa.

LEADERLAND

Tener contactos a través de nuestras asociaciones miembros, con el fin de hacer reclutamiento de altos ejecutivos, ha sido el objetivo del encuentro de la Presidente de la FIDAGH con Placido Fajardo, Managing Partner de Leaderland, una firma española de asesoramiento especializada en la búsqueda de directivos, consultoría de liderazgo, talento y organización.

Otros contactos

Además, en su visita a Madrid, la Presidente FIDAGH, compartió con Mario López Guerrero, Director de la Revista Veinte de Recursos Humanos, quien manifestó interés en establecer conexión con los profesionales de gestión humana de América Latina para realizar entrevistas para la revista. También se reunió en el marco de la actividad académica de la Sociedad de Mujeres Empresarias Madrileñas, celebrada en conmemoración del Día de la Mujer, a la cual asistió invitada por la conferencista, especialista en Felicidad y Bienestar, Sylvia Escribano, con quien intercambió posibles lazos de colaboración en congresos latinoamericanos.



Acuerdo RHTV - FIDAGH



El pasado abril, RHTV y FIDAGH firmaron un acuerdo de colaboración, con el objetivo de organizar el 3er. HR GLOBAL VIRTUAL CONGRESS que se llevará a cabo del 9 -13 noviembre del 2020.

El convenio fue suscrito por la Presidente de la Federación Interamericana de Profesionales de la Gestión Humana, FIDAGH, Aida Josefina Troncoso y el representante de RHTV, Eduardo Olmos.

La firma del acuerdo se produce en el marco más idóneo, en el cual la realidad virtual adquiere ribetes de importancia, es la tendencia presente y la normalidad futura.

Las partes se comprometieron a fungir como aliados y coorganizadores del congreso digital, en donde alrededor de veinte mil asistentes de más de 50 países, tendrán acceso sin costo alguno las 24 horas, a conferencias online ofrecidas por conferencistas internacionales del más alto nivel académico, de temas relacionados a la fuerza laboral y el desarrollo organizacional a través de la tecnología y a zonas de stands con la presencia de empresas de internacionales de gran renombre.

Día Interamericano del Gestor Humano 3 de Junio

La gestión humana enfrenta grandes retos, generados de un mundo que se encuentra en constante cambio, algunos muy drásticos y complejos, como el que en la actualidad enfrentamos. Las organizaciones que quieran sobrevivir deberán contar con solidas estructuras en sus áreas de gestión humana, atraer y retener a los mejores, y así obtener una gran oportunidad de adaptarse a los cambios y competir con mejores opciones.

Las empresas u organizaciones que logren generar cambios profundos en las personas y en los valores que los unen, estarán asegurando un mejor futuro; de allí que hoy más que nunca, los Gestores Humanos tienen en sus manos la responsabilidad y el compromiso de crear estrategias de negocios a través de su activo más valioso, su gente.

Los profesionales de la gestión humana de hoy deben ser proactivos, son aquellos que visualizan y aceptan cada día los desafíos de una sociedad cambiante y logran vencer y obtener sus metas programadas.

Reconocemos la importancia y el gran esfuerzo de todos los profesionales de la Gestión Humana y hoy en particular por ser el Día Interamericano del Gestor Humano.

La Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana - FIDAGH instauró, el 3 de junio, el DÍA INTERAMERICANO DEL GESTOR HUMANO, como homenaje a la importante y a la vez hermosa labor que se destaca desde las áreas de gestión humana de las empresas para brindar siempre lo mejor al activo más valioso con el que contamos.

FIDAGH felicita a los presidentes, Juntas Directivas y equipos de las 15 Asociaciones Nacionales Miembro de nuestra Federación que llevan con compromiso, valores y solidaridad la responsabilidad en cada uno de sus países el intercambio de experiencias, la unidad y las mejores actuaciones para que los profesionales y líderes de gestión humana atiendan los retos organizacionales.

La felicitación la hacemos extensiva para toda la comunidad que trabaja en la gestión humana, la cual se desarrolla desde nuestros estudiantes, profesionales, ejecutivos, directivos, gerentes, consultores, investigadores, proveedores de servicios y en general a todos aquellos que mano a mano trabajan con la gente.

Directorio Ejecutivo 2019-2020

Las Asociaciones Nacionales Miembros (ANMs) y la pandemia

Amarilis García R. - Secretaria Ejecutiva Permanente
 amariliscgarciar5@gmail.com

La pandemia a efectos de la transmisión del COVID-19, ha impactado en el ámbito económico, político, empresarial, laboral, familiar y ha puesto a prueba la capacidad de respuesta de todos los sistemas necesarios para contrarrestar no tan solo los efectos del virus en la salud, también los impactos de las medidas tomadas para detenerlo.

En ese contexto la creatividad y la capacidad de intervención del personal que labora en el área de la gestión humana en las organizaciones públicas y privadas de nuestros países ha sido retada. Hoy más que en días anteriores, la Gerencia de Gestión Humana ha trabajado intensamente en la aplicación de las medidas tomadas por los gobiernos y que atañen a sus áreas de competencias y en cómo disminuir sus impactos.

Las asociaciones de gestión humanas integradas en la Federación Interamericana de Profesionales de la Gestión Humana, (FIDAGH), las llamadas ANMs, han reportado estar realizando actividades de orientación y acompañamiento a su membresía, las cuales trabajan nuevos procedimientos y protocolos internos para dar respuesta a esta emergencia y garantizar una dinámica diferente en la operación de la empresa a la luz de las medidas tomadas por los gobiernos.

Desde el fomento y la regulación del teletrabajo y la flexibilización laboral para no detener la producción, las licencias, suspensos y los seguros de desempleo para disminuir los efectos negativos en los empleados. Han sido algunas de las medidas encaminadas a mejorar la situación financiera tanto del empleador como del empleado.

En el entendido de que es una crisis global y que solos no puede ser abordada, nuestras ANMs auspiciadas por la FIDAGH, se preguntaron ¿cómo apoyar a nuestras membresías y a todos los profesionales del área en este escenario de crisis?

Es de ahí, que han estado trabajando de manera colectiva, propiciando iniciativas de acompañamiento, de espacios que permitan compartir y difundir ampliamente prácticas y modos de intervención, que se han ido desarrollando y aplicando en los 15 países miembros de la FIDAGH a lo largo de estos meses de cuarentena. Recogemos aquí algunas de esas acciones de información, formación y de acompañamiento en general:

- Conformación redes de apoyo nacionales e internacionales.
- Encuestas con diferentes focos de interés.
- Grupos de WhatsApp nacionales e internacionales.
- Foro o teléfono abierto para consulta e intercambio de prácticas e información.

- Actividades informativas y de orientación a través de las plataformas tecnológicas disponibles (Facebook live, Instagram, zoom) sobre temas relativos a:
- Edificación sobre medidas generales de salud, seguridad y prevención del COVID-19 en el ambiente laboral y familiar.
- Orientación sobre las medidas gubernamentales tomadas y su aplicación.

- Bienestar en tiempo de Aislamiento-manejo del estrés y el conflicto
- Nuevas formas de trabajo-Sobre el teletrabajo
- Los nuevos conflictos legales y profesionales en el nuevo escenario
- La nueva relación del empleado y empleador.
- El nuevo rol y desafíos de la gestión del talento durante la crisis y post crisis.
- Bienestar en tiempos de Aislamiento-manejo del estrés, las emociones y el conflicto.
- La situación económica y financiera de la empresa y las nuevas formas de compensación.

Esos y otros temas han sido y son abordados por profesionales del área con experticia en la temática, gerentes de gestión humanas de empresas de reconocidas empresas en sus respectivos países, economistas y financieros, psicólogos, coach, médicos y funcionarios gubernamentales.

Reflexión...

Por Eladio Uribe

Miembro del consejo consultivo de Fidagh
e.uribe@crcltd.com.do



“Los cinco elementos que serán más importantes a partir del momento en que pase la pandemia del Covid 19 y quizás durante mucho tiempo después: a) el amor por los demás, no como ideología o lectura bíblica, sino cómo comportamiento de cada persona. 2) la paciencia para entender a los semejantes y esperar el buen fluir de las acciones puestas en marcha. 3) el agradecimiento a los nuevos héroes por su dedicación y valentía, al Dios en el que crees, a la vida y a todo lo existente, 4) aprender a aprender, desaprender y reaprender, como dijo Herber Gerjuoy, citado por Alvin Toffler, 5) Relanzar las economías y las organizaciones en base a los nuevos parámetros, a sabiendas de que ese será un proceso lento que deberá trabajarse con mucha delicadeza, convicción y preparación para tener mayores fortalezas, aumentando la capacidad para prevenir la salud y conservar la vida en el caso de que aparezca un nuevo virus o amenaza para la humanidad. No es un juego la responsabilidad que nos tocará a todos; pero pretender regresar a los mismos modelos de antes, pienso que será muy complejo e implicará grandes riesgos”

DIRECTORIO DE ASOCIACIONES

MIEMBROS FIDAGH

		Presidente: José Manuel Aggio www.adrha.org.ar/
		Presidente: Oriana Hoyos www.asobogh.com/
		Presidente: Paulo Sardhinas www.abrhbrasil.org.br/
		Presidente: Juan Carlos Ramírez www.acripnacional.org/
		Presidente: Randall Gonzalez www.acgrh.net/
		Presidente: Lourdes Gómez www.adoarh.org/
		Presidente: Diego Román www.adghe.com/
		Presidente: Eloisa Diéguez de Fonseca www.agh.gt/
		Presidente: Karla PARRALES www.aerhnic.org/
		Presidente: Carmen de Broce www.anrehpanama.org/
		Presidente: Miriam Cañete de Ginzo www.aparh.com/
		Presidente: Carlos Rojas www.aperhu.pe/
		Presidente: Daniel Paredes www.adpugh.org.uy/
		Presidente: Judith González www.avgh.org.ve/
		Presidente: Jonel Charles