

Departamento Ingeniería Industrial

REVISTA LEO

XXXI



Calidad de vida
en las organizaciones





Creditos

Producción / Dirección Editorial:	Felipe Luna
Contenidos Periodísticos:	Tamara Garcia
	Andres Flores
Dirección de Contenidos Académicos:	Tamara Wong
	José Miguel Araya
Encargada de Corrección:	Claudia Hernandez
Dirección de Diagramación:	Rodrigo Pizarro

Indice

4	Editorial
5	Presentación LEO
6	Empresas LEO
7	Articulo Centro de Innovación Social
8 - 9	Reportaje a José Etcheverry
LA EDUCACIÓN COMO ENTE ORGANIZACIONAL	
10	Columna Cecilia Letelier
11	Columna Ivannia Castro
12 - 13	Reportaje Calidad de Vida en La División Chuquicamata de Codelco
VIDA SANA	
14 -15	Reportaje: Alimentación Saludable
16	Incorporando Vida Sana en las jornadas laborales
17	Columna Luis Fuente; Indice de Calidad de Vida Urbana
CALIDAD DE VIDA DEL ADULTO MAYOR	
18	Articulo La Vida en la Vejez
19	Reportaje: ¿Como envejecemos en Chile?
20 - 21	Articulo Calidad de Vida Organizacional, Fundación Chile 21
22	Entrevista Cristian Valenzuela, Deportista Paralímpico

Editorial

¿Qué se entiende por calidad de vida en las organizaciones?

Estudios definen calidad de vida como: “el bienestar general de los individuos y las sociedades, subrayando aspectos positivos y negativos de la vida, incluyendo desde salud física, familia, educación, empleo, finanzas y medioambiente”. (IESE Business School, 2013)

Y por organizaciones, no solo se hace referencia al sector empresarial, sino que abarca mucho más. Los colegios, la vida en comunidad, el entorno en las ciudades, las agrupaciones de adulto mayor, y obviamente, el sector empresarial desde una mirada del trabajador, de una u otra forma hacen referencia a este término, en mayor o menor medida.

Los desafíos que enfrenta la vida en nuestro país, con índices de sustentabilidad muy inferiores en comparación a otros países también catalogados en vías de desarrollo, con una jornada laboral de 45 horas semanales que este año ha estado en la palestra, con una Jornada Escolar Completa para nuestras nuevas generaciones, la cual ha sido duramente criticada por sus propios especialistas, con una población a nivel país que, sabemos envejece día a día, y aun así no se toman medidas para proponer una vejez más tranquila; son algunos de los temas que creemos influyen en la calidad de vida de las personas, y por ende, en las organizaciones.

Este y otros temas abarcamos en esta nueva edición número XXXI del Laboratorio de Emprendimiento Organizacional (LEO), que se conforma de 3 empresas, Fomento, Simposio y Revista. Mediante la opinión e información entregada por diversos entes y organismos relacionados con las temáticas propuestas.

Como empresa Revista queremos fomentar una conversación dinámica, reflexiva, interesante y debatible entre sus lectores. Además, ser un apoyo visual para la empresa Simposio.

Sin mayor preámbulo, esperamos que los contenidos presentados en esta revista sean de su agrado e inviten a la reflexión del lector.

What is understood by quality of life in organizations

Studies define it as: “the global well-being of humans and society, highlighting both positive and negative aspects of life, including health policies, family, education, jobs, the economy and the environment”.

It is important to understand that the term “Organizations”, does not refer only to the business world but rather refers to much more than that. Schools, community, workplaces, neighborhoods, senior citizens, and of course, businesses from the worker’s point of view. All of these fall under the same umbrella term of organizations.

Our country faces challenges involving parameters of sustainability. In these indexes of sustainability, we are much lower in comparison to other developing countries. Controversial issues include 45 hours work weeks, a school system that has been criticized by its own specialists, and an aging population that is not being taken care of properly. These are some topics that we think have had an impact on the quality of life in this country and the organizations within it.

These and other topics are included in this new XXXI edition of Organizational Entrepreneurship Laboratory, LEO, consulting the opinion and information given by several individuals and agencies related with the issues discussed.

Journal Enterprise seeks to encourage a dynamic, reflexive, and interesting debate and dialogue among its readers. This, as well as be a visual support to Symposium Enterprise.

We hope that the content on this journal will be of interest to you and invite you to reflect the topics presented.

Presentación LEO

El Laboratorio de Emprendimiento Organizacional¹, es un taller que le da sentido y pertinencia al desarrollo de competencias y habilidades de Liderazgo, Emprendimiento y Gestión de los futuros ingenieros civiles industriales de la Universidad de Santiago de Chile, en el entendido que serán seres constitutivos de organizaciones, con la capacidad de afrontar problemas de impacto social y organizacional en sistemas de actividad humana, explicados a través de ciencias de la Ingeniería como: cibernética organizacional, biología del conocimiento, economía, ergonomía, entre otros.

Los paradigmas anteriores se explicitan mediante el análisis, la síntesis, la dialéctica y la modelización, fundamentadas en redes conversacionales recursivas y convergentes.

Para llevar a cabo la metodología, se contempla el ejercicio de la gestión del conocimiento sobre la base de redes conversacionales, dado que las personas se nutren de los saberes disponibles y participan de conversaciones dialogo dialógico dialéctico (3D), tendientes a levantar antecedentes válidos y orientadores, relativos a construir observaciones analíticas y de síntesis, acerca de las organizaciones y sus contextos.

Respecto a la recursividad y a la convergencia de las redes conversacionales, se pretende que cada empresa del LEO², a través de dichos procesos conversacionales, formalicen la generación, el contraste y la síntesis de ideas y argumentos, que sistematicen su acercamiento (convergencia) del tema transversal hacia la adopción de cuestionamientos, conclusiones y depuración de alcances y de contenidos en forma circular (recursividad), que se dará en el quehacer de cada empresa y en sus instancias de trabajo colectivo.

Tamara Wong Valdés
José Araya Marchant

¹ En adelante LEO

² Las empresas LEO son: simposio, fomento, coloquios, revista, multimedia y agencia de comunicaciones



Fomento

La empresa Fomento, tiene como principal objetivo financiar el 50% del presupuesto que poseen las empresas del holding para lograr el producto acordado, con los estándares de calidad correspondientes, y a su vez supervisando todo el proceso de gestión que se lleve a cabo. Para financiarse, Fomento recurre a auspicios y patrocinios brindados por entidades tanto privadas como internas de la Universidad de Santiago de Chile, dentro de las que se destaca por su apoyo constante al Laboratorio de Emprendimiento Organizacional el Departamento de Ingeniería Industrial.



Lorenia Silva



Rodrigo Gonzalez



Alejandra Diaz



Constanza Canelo

Simposio

Se encarga de gestionar la realización de un evento, en el cual se reunirán exponentes de distintas disciplinas, quienes expondrán desde su experiencia y área de conocimiento sobre el tema principal a analizar en esta versión de LEO, "La calidad de vida en las organizaciones". Dentro de estas responsabilidades se encuentra la realización del contacto e invitación de los expositores, la preparación de los elementos que se despliegan durante el evento, como también la vinculación con las demás empresas del LEO.



José Perez



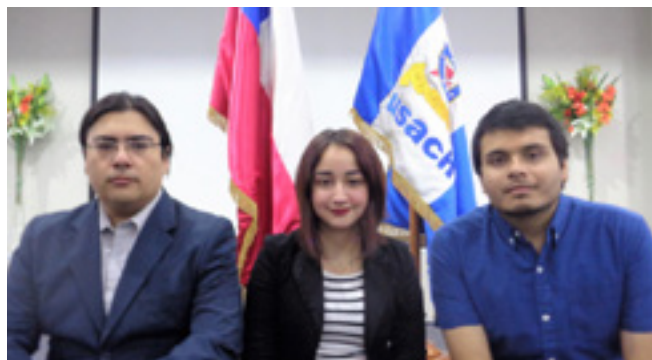
Jorge Krause



Francisco Masferrer

Revista

La empresa Revista tiene como objetivo la emisión y difusión en su trigésima primera edición con la temática de "Calidad de Vida en las Organizaciones" cuyo fin, complementado con la empresa simposio, es abrir el debate informado, manteniendo la claridad y objetividad, apelando a todos los puntos de vista, y acotar la mayor cantidad de ámbitos posibles. Esto mediante la investigación de carácter técnico y la gestión de distintas personalidades eminencias de sus respectivas áreas.



Andrés Flores



Tamara Garcia



Felipe Luna

Centro de Innovación Social y Tecnológico: Espacios destinados en su totalidad a la creación y el diseño colaborativo



Centro de Innovación UC

Fuente: <https://www.ondac.cl/601/w3-article-64850.html>

Según el Consejo Global sobre Innovación Social del World Economic Forum, innovación social es la aplicación de enfoques novedosos, prácticos, sostenibles y de mercado que logran cambios sociales o medioambientales positivos con énfasis en las poblaciones más necesitadas. Es decir, son aquellas ideas creadas para dar una solución a problemas reales, sociales y medioambientales, y que además sean económicamente viables y sostenibles en el tiempo.

Una característica propia de la innovación social que sobresale es que, en su mayoría, las personas beneficiadas por estas soluciones, son quienes aportan las líneas de trabajo necesarias para crear, desarrollar y posteriormente implementar la solución propuesta, ya que lo hacen en base a la propia experiencia adquirida para así enfrentar las problemáticas a tratar.

En el mundo, este concepto de innovación social, lleva más de 2 décadas. Varios son los países, mayoritariamente de Europa, y América del Norte, quienes apoyan con recursos y lugares físicos especializados, a las personas que posean ideas para solucionar problemáticas sociales y/o medioambientales.

En el año 2009, el ahora ex- presidente, Barack Obama, creó el Fondo de Innovación Social (SIF), con el fin de reconocer a los emprendedores y al sector social, como actores claves para el desarrollo económico del país.

Otro ejemplo es el caso de Japón, en donde la innovación social fue fundamental al momento de diseñar estrategias y líneas de acción para la reconstrucción de los sectores afectados por el terremoto y tsunami del año 2011, y el posterior desastre nuclear.

Un tercer caso, más cercano geográficamente, es Colombia. En el año 2014, y bajo el concepto de innovación social, se dio solución a una de las tantas problemáticas involucradas en la pobreza. ¿Cómo iluminar mi casa si no tengo red eléctrica? Eran muchas las familias que eran de un estrato social bajo, sin posibilidad de pagar una cuenta de luz, ya sea por falta de dinero, o por nula implementación de red eléctrica. Y es entonces, cuando un grupo de jóvenes, en conjunto con el apoyo de Pepsi Co, proponen, lo que denominaron “un litro de Luz”. En términos simples, la idea consistía en reciclar botellas de plástico, las que, al rellenarlas con una mezcla de agua y cloro, en las proporciones correctas, entregaban iluminación durante el día a lugares dentro de las casas en los que de otro modo no era posible. Esta iniciativa no solo era innovadora, sino que además proponía una reutilización de desechos, como lo son las botellas de plástico, y era sostenible en el tiempo, ya que se le calculaba una vida útil de 10 años aproximadamente. Un año después, a finales del 2015, ya eran más de 3.000 las viviendas favorecidas con esta iniciativa.

Hay países que van más allá de solo destinar recursos monetarios, para este tipo de emprendimientos. Un gran ejemplo es Dinamarca, quien, en el año 2002, creó una unidad interministerial, llamada Mind Lab, que involucra tanto ciudadanos, empresas y entes gubernamentales, para crear y diseñar nuevas soluciones a problemáticas de políticas públicas. Dos de las soluciones más plausibles originadas en esta unidad son, el diseño de estrategias para el manejo de residuos en la ciudad de Copenhague, y la puesta en marcha de soluciones a las tensiones entre guardias y reos en las cárceles en Dinamarca.

Canadá lleva un gran avance en cuanto a innovación social, no solo hay fondos gubernamentales destinados a dichos emprendimientos, sino que, además, existe una cultura que fomenta las ideas nuevas y creativas. Es así como en el año 2004, nace el llamado Center for Social Innovation, CSI, (centro para la innovación social). Edificios equipados con sectores de reuniones,

trabajo, descanso, cafetería, cocina, algunos incluso son pet-friendly, es decir puedes llevar a tu mascota contigo; todo con tal de propiciar un ambiente agradable y relajado que fomente la creatividad de sus visionarios. Además de contar con los recursos básicos que cualquier oficina o lugar de trabajo requiere, como lo son impresoras, scanner, internet, líneas telefónicas, etc.

Actualmente existen 4 edificios ubicados en Toronto, y recientemente se inauguró un 5º en New York, todos ambientados y equipados de tal forma que aquellos con ideas y/o propuestas que den solución a un problema real social y/o medioambiental, puedan salir adelante y, más importante aún, ponerlas en práctica.

Chile no se queda atrás, en el año 2010, creó un programa gubernamental llamado “Start-up Chile”, que ofrece ayuda económica y asesoramiento para aquellas ideas que generen un impacto social. Ya van 7 generaciones de ideas y proyectos que han sabido progresar gracias a este programa.

La Pontificia Universidad Católica, en su sede de San Joaquín, el año 2014 inauguró su primer edificio destinado a la innovación social. “Centro de Innovación Social Anacleto Angelini”, el cual alberga en el 5º piso, el laboratorio de innovación de la misma casa de estudios, llamado CoLab, el cual se originó en el año 2011, en las dependencias de la escuela de administración de dicha universidad. Este edificio, trabaja bajo el mismo pensamiento que los CSI de Canadá, un lugar destinado a la creatividad, esparcimiento, y diseño de aquellas ideas que generen un impacto social y/o medioambiental, que favorezca a la comunidad.

Hoy por hoy, son muchos los países que de a poco han ido implementando estos espacios destinados exclusivamente para la puesta en marcha de nuevas ideas y soluciones a problemáticas atinentes a su propia sociedad. Ya no basta con entregar fondos monetarios de parte del gobierno, sino que debe ser un concepto de conocimiento social, las universidades tienen la responsabilidad de ejercer un rol activo en la creación de estas nuevas ideas, para que, de esta manera, las problemáticas sociales y medioambientales, vayan siendo solucionadas por los mismos ciudadanos, ya que serán los beneficiarios directos de estas soluciones.

José Etcheverry: “Lo que necesitamos como planeta Tierra no es una transición a energías renovables, es un salto cuántico a ellas”



José Etcheverry, es un chileno que lleva más de 30 años radicado en Canadá, actualmente es profesor e investigador en el departamento de estudios medioambientales en la Universidad de York, en Toronto; además de realizar consultorías para el gobierno de la provincia de Ontario.

Es uno de los exponentes más reconocido a nivel mundial, sobre energías renovables, y de cómo poner en práctica la sustentabilidad medioambiental. Cree firmemente que Chile es un país con una geografía privilegiada, cuya utilización de energías renovables es mínimamente explotada, en comparación a otras regiones mundiales, cuyas características son menos favorables a las nuestras.

Él no solo ha planteado la necesidad de eliminar y/o minimizar el uso de combustibles fósiles, como petróleo o carbón; ayudando así a mitigar, no solo el cambio climático, sino que ha ido más allá. Su casa familiar en Markham, al norte de Toronto, es 100% eco amigable, sustentable y usa mayoritariamente energía limpia y renovable.

Con la instalación de paneles solares en el techo de su casa, genera energía eléctrica suficiente para satisfacer el consumo eléctrico de su familia. Él calcula que semanalmente su familia consume 70 KW/hr. de energía, y la que es generada por los paneles solares es en promedio 130 KW/hr. a la semana. Este superávit es vendido a la comunidad para que sea utilizado por la misma, dejando los beneficios del uso de energía limpia dentro de la misma ciudad de Markham.

Una vez que hizo realidad el proyecto en su hogar, el próximo paso fue instalar un sistema similar, en su Alma Mater, la Universidad de Toronto, el cual provee de energía limpia a una de sus facultades.

El año 2015, en conjunto con la Universidad de Tarapacá, trae su proyecto a nuestro país, específicamente a la ciudad de Arica. Y es así como el Centro de Formación Técnica de Arica, es la primera en tener un sistema de energía limpia bajo este sistema.

Gracias a la alianza formada con dicha Universidad, en el 2014, un grupo de alumnos liderados por Etcheverry, formaron “Solartrust”. Esta empresa, ubicada en Arica propone una ingeniería en diseño e implementación de soluciones energéticas, con un uso eficiente y conservación de la energía, además de sistemas fotovoltaicos para su generación y el bombeo solar.

Dentro de los sistemas energéticos implementados por esta empresa, podemos mencionar tres proyectos importantes: el diseño y construcción de la primera planta solar fotovoltaica para la Asociación Indígena de pequeños y medianos agricultores “Los Lagos”, ubicada en el Valle de Azapa Km 24; el segundo proyecto involucra el acondicionamiento de la primera empresa en la región, Neumatrix, que produce su propia electricidad, y además puede vender la energía sobrante, haciendo válida la ley 20.571 de Cogeneración Eléctrica; y como tercer proyecto, y el más reciente, es la implementación de energía limpia en el complejo educacional Liceo Pablo Neruda, siendo así el primero de la región en funcionar con energía limpia y renovable.

El norte de nuestro país avanza a pasos agigantados en la utilización de energía limpia y renovable, actualmente cuenta con varias plantas de paneles solares para generar electricidad, además de centros eólicos, la que está siendo utilizada por la misma comunidad, centros de formación técnica y universidades, liceos y escuelas, comunidades indígenas, entre otros.

Si tenemos un país que cuenta con una geografía tan privilegiada, valles con el sol irradiando durante todo el día, un viento prometedor para energía eólica, y el Océano Pacífico a lo largo de todo el país ¿Por qué no aprovecharla sabiamente, y así obtener energía limpia y renovable, sin contaminar y malgastar los recursos ambientales en el proceso?



Fuente: <http://www.energia.gob.cl/energias-renovables>

Dos puntos de vista, un solo tema: La educación como ente organizacional



JORNADA ESCOLAR COMPLETA ¿ES REALMENTE NECESARIA?

Cecilia Letelier Contador | Jefa UTP
Complejo Educacional Clara Solovera, San Bernardo

En mi labor como docente, y por la experiencia de más de treinta años al servicio de la educación, puedo expresar que el sistema escolar de Jornada Escolar Completa (JEC) no ha cumplido, a lo largo de estos años, las expectativas que en ella se tenía, que era el desarrollo integral de los estudiantes, a través de talleres JEC acorde a intereses y características de ellos, por la falta de recursos materiales y horas de contratación de personal idóneo, para atender la diversidad de manifestaciones, como deportivas, artísticas y culturales. Los talleres JEC en muchos establecimientos se han transformado en una continuidad de las clases tradicionales que los docentes imparten.

Los colegios son concebidos como “guarderías” donde niños y jóvenes, permanecen largas jornadas mientras sus padres trabajan, por lo cual su tiempo está asegurado con actividades lectivas y/o extracurriculares.

El tiempo que el estudiante permanece en su colegio no asegura un buen impacto en su formación, sobre todo en los establecimientos de financiación municipal, por todo lo expuesto los estudiantes en las jornadas de la tarde pierden la capacidad de atención y concentración, por lo que el aprendizaje es muy bajo.

Con la JEC se evita dar tareas para la casa, por el tiempo que los estudiantes permanecen en el colegio. No siempre se cumple, porque con el fin de poder avanzar en los logros de aprendizaje, los docentes se ven obligados hacerlo, y así reforzar los aspectos más débiles.

Debido a la JEC en los establecimientos educacionales debemos trabajar por la formación integral del estudiante,

ofreciendo a nuestros estudiantes actividades extra programáticas, generalmente deportivas y/o artísticas; que no siempre responden a los intereses de los estudiantes.

Creo que aún faltan espacios para el desarrollo personal del estudiante, como el fortalecimiento de su identidad y autodescubrimiento, pero el establecimiento, a través de redes de apoyo, atiende con talleres diversos como autocuidado, convivencia y de sexualidad.

La familia de hoy, deja en manos del establecimiento la formación de su hijo(a), desligándose en muchos casos de su responsabilidad; el establecimiento busca el acercamiento a la familia, a través de diversos espacios: actividades culturales, lectivas, de esparcimiento, jornadas de trabajo como comunidad, entre otras. El problema radica en que el apoderado en general no se compromete con la institución escolar, faltando a reuniones, citaciones, baja participación en talleres de padres y actividades extracurriculares.

Otro aspecto que creo es preocupante, es el desafío que enfrentan los docentes al tener que desarrollar habilidades en los estudiantes, siendo que no fuimos formados para ello. Nos miden con pruebas estandarizadas SIMCE y PSU, que miden competencias. Los resultados fluctuantes, dependiendo del tipo de estudiantes y perfil de profesor, entre otras causas. Y hoy no estamos dando respuesta aún a ello. El nuevo enfoque que se está dando a la labor docente en aula, exige capacitación y perfeccionamiento desde su formación inicial.

Se habla de educación de calidad con equidad, con atención a la diversidad, inclusiva, afectiva y efectiva...preparemos profesionales con esas características que trascienda su formación hacia los estudiantes de nuestro país.



“EL FACTOR IMPORTANTE Y DECISIVO EN LA VIDA, NO ES LO QUE NOS PUEDA OCURRIR, SINO LA ACTITUD QUE ASUMIMOS ANTE LO QUE OCURRA”

Ivannia Castro Moreno | Sub directora
Colegio Juan Francisco Fresno

A nivel social, estamos viviendo un proceso de cambio que demanda a los actores un compromiso y una visión basada en la información, la apertura y la tolerancia, el dominio de alta tecnología y el uso responsable de las mismas. Esta realidad nos hace, en el ámbito de la educación, adecuarse a ello, sin perder el foco que nos mueve, lograr que nuestros alumnos aprendan y tengan las herramientas intelectuales, sociales y valóricas, necesarias para ser hombres y mujeres de bien, exitosos.

Grandes desafíos tenemos por delante como directivos y docentes, lograr puntajes destacados y relevantes en nuestros colegios, procurando un ambiente de aprendizaje efectivo, eficiente, desafiante y ordenado, donde el aula es un lugar que privilegia la atención, el desarrollo del pensamiento crítico y la potencialidad de las habilidades de todo orden.

Para ello padres y apoderados, docentes y alumnos son agentes fundamentales en la implementación de este desafío, que no puede quedar en un ideal sino más bien ser una realidad.

El proceso de enseñanza-aprendizaje no solo ocurre en la formalidad de una clase (planificada) sino que se complementa con todo lo que ocurre y vive el ser humano, en sus distintos roles y escenarios formales e informales, situaciones, decisiones, etc.

Se ha cuestionado mucho por qué los estudiantes deben continuar en sus hogares con actividades y tareas de refuerzo escolares y es aquí, donde los padres son los primeros abrumados con esta política. En mi opinión debemos cambiar el paradigma de más tareas por “tiempo de refuerzo para el alumno, tema de conversación con los padres, involucramiento de ellos en el proceso”; no es fácil, ya que los adultos cargamos con muchas responsabilidades, horas de tráfico, preocupaciones, etc. y esperamos que casi de manera automática los hijos e hijas hagan todo solo, rápido y bien.

Las tareas escolares al hogar, no son más que una herramienta para el niño, niña o joven, que desarrolla las habilidades de organización, planificación, gestión y toma de decisiones. Desde los padres una instancia de involucramiento en el proceso escolar. Una vez que instalas este espacio desde los primeros años, es posible lograr la autonomía del mismo. Para ello los padres deben estar presentes en la primera etapa escolar, para instalar el hábito.

Pero la escuela no puede limitarse al aula formal y pasar a ser solo un ente de promoción escolar, con calificaciones y materias duras, necesarias, por cierto, para el desarrollo del ser humano; también debe ofrecer otras instancias de aprendizaje, como son los talleres extra programáticos, por ejemplo, los deportivos, científicos, acción social, artísticos, etc.; es acá donde se puede ofrecer a los estudiantes un espacio desde la recreación, el juego o la expresión que complementa al aula. Por ello es relevante contar con una variedad de oferta al alumnado que dé respuesta a los intereses de los jóvenes y niños, dar un espacio a los distintos talentos de cada uno, y a entregar la tan usada frase “educación integral de calidad”, desarrollando el sentido de pertenencia a su colegio, un espacio donde cada uno cuenta.

No podemos ni debemos caer en una exclusiva mirada academicista, en un incentivo diario solo por una calificación, un puntaje PSU, un puntaje SIMCE, o para más penosamente aparecer en un ranking comunal o nacional, debemos como educadores, concebir la vivencia escolar, en todas sus etapas, por cierto, como un soporte completo para preparar personas íntegras, capaces de enfrentar, decidir y concluir las distintas situaciones que la vida nos depara. Personas felices y exitosas capaces de sobrellevar el ritmo de vida y la velocidad del cambio.”

Gerentes y Presidentes Sindicales hablan sobre la calidad de vida de las personas en la División Chuquicamata de Codelco

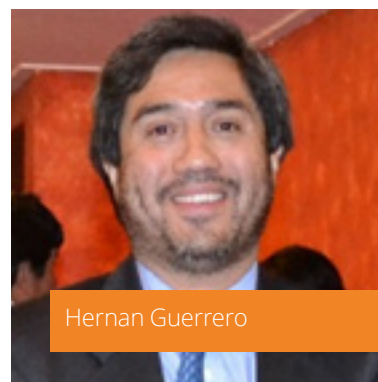
¿Cuál es la definición de calidad de vida de los trabajadores de minería? ¿Tienen el tiempo necesario con sus familias? ¿La calidad de vida de las personas tiene relación con la productividad de la empresa?

La calidad de vida tiene muchas aristas que pueden afectar el funcionamiento de una organización y la minería no está al margen de esta situación. Esto motivó a dirigentes sindicales, en conjunto al Gerente de Recursos Humanos y al Ex Gerente General de la división Chuquicamata de Codelco a emitir sus opiniones al respecto, y dar un enfoque real de lo que es calidad de vida de los mineros del norte de nuestro país.

SINDICATOS SE ALINEAN CON SUS TRABAJADORES

La representatividad de los trabajadores es una parte importante para establecer relaciones con la empresa. Es por esto que los distintos sindicatos formados dentro de la División, son fundamentales en las mesas de trabajo y negociaciones que existen entre las dos partes involucradas en Codelco.

Sin embargo, la calidad de vida de los trabajadores asociados también pertenece a sus programas, eso señala la Presidenta del sindicato N°1 de trabajadores de la división, Liliana Ugarte, en donde define qué el objetivo de calidad de vida es “Procurar jornadas de trabajo que garanticen el descanso necesario entre turnos para los trabajadores, y la permanencia de un tiempo justo y necesario de los trabajadores y trabajadoras con sus familias. La existencia de espacios recreativos y de vida sana. La existencia de sala cuna para los hijos de las trabajadoras, una sala alma para amamantamiento. La garantía de salud integral para los trabajadores y trabajadoras y sus familias; exámenes preventivos efectivos, así como la ejecución y supervisión de programas focalizados y destinados a patologías destinado a mujeres y hombres trabajadores. Programas de vacaciones que aseguren el necesario descanso de los empleados y el compartir tiempo libre con la familia”. A esto adhiere Hernán Guerrero, Presidente del sindicato N°3, agregando “Respecto de su calidad de vida, como su representante Sindical debo promover distintas acciones para procurar que los trabajadores accedan a una vida más sana y mejores beneficios para su desarrollo laboral, personal y familiar”.



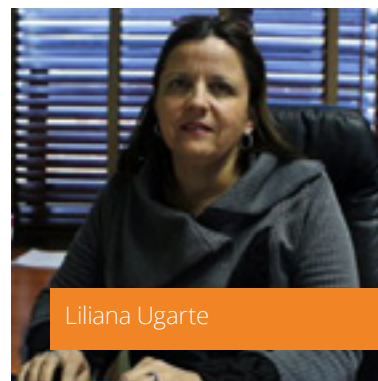
Hernan Guerrero

En cuanto a las relaciones que existen entre directivos y trabajadores hay dos visiones distintas, una es la del presidente del sindicato de Supervisores (Trabajadores Rol A), Duncan Araya “Solamente en lo laboral no es de la mejor por los roles de cada uno, nosotros como profesionales tenemos no solo administrar el área, también los trabajadores, en ese efecto siempre hay dificultades, ya sea por comunicación o simplemente no se entiende que debemos tomar decisiones también en lo disciplinario. Y la otra versión es la de trabajadores Rol B representados por Liliana “Existe tensión entre ejecutivos y supervisión, por cuanto a éstos últimos también se les presiona a cumplir metas sin entregarles las herramientas de gestión necesarias”, mientras Hernán comenta “En la actualidad no es tan buena, porque la Administración Superior de la Empresa ha perdido el horizonte y las consecuencias siempre las pagamos los trabajadores”.



Duncan Araya

Respecto al clima laboral y la estabilidad laboral igual existen dos puntos de vista, desde los supervisores Duncan menciona “Desde los profesionales tiene mayor efecto, ya que somos los que planificamos y también debemos administrar las políticas corporativas, como lo es la rebaja de costos, dentro de la estabilidad no solo somos sujetos a lo que hoy pasa en Chuquicamata, es permanente ya que siempre tenemos la vulnerabilidad de salir de la empresa por causas de administración”. Por otro lado, Hernán indica “Afecta, porque los trabajadores no somos los responsables de las grandes resoluciones que se toman a nivel Corporativo en la Empresa. Muchas de estas malas decisiones, son las que impactan directamente en el clima y la estabilidad laboral, porque no existe un liderazgo claro y la empresa no valora el capital humano que tiene en nosotros los trabajadores”. Junto a Hernán, Liliana comparte “Falta de diálogo laboral y toma de decisiones unilaterales por parte de la administración. Además, falta de dotación por los programas de egresos que no establecen reposición en el último y que ha significado la salida de más de 1400 trabajadores”.



Liliana Ugarte

Finalmente, frente al proyecto de ley de Camila Vallejo sobre reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, los tres dirigentes concuerdan en que los horarios de trabajo implican pérdida de lazos familiares lo que es importante para la calidad de vida de los trabajadores.

Hernán agrega “Si se planifica, dirige y organiza de forma óptima y se cumplen los objetivos de las empresas que generan los empleos, sería bueno, pero tendríamos que poner a disposición lo mejor de ambas partes”. Mientras Liliana comenta, “El horario de 40 horas es factible en tanto se pueda optimizar la gestión (adquisiciones, traslados, coordinaciones entre áreas y con otros actores como empresas colaboradoras, tiempos de espera, relevos, etc.)”

MIRADA DESDE EL DIRECTORIO DE LA DIVISION

La industria minera en Chile abarcó el 7,8% del PIB nacional del año 2016, por lo que no puede ser indiferente la realidad de los trabajadores que día a día dan vida al funcionamiento de las 8 divisiones que componen la Corporación Nacional del Cobre de Chile. La más importante de ellas es la División Chuquicamata, que está formada por cerca de 5000 trabajadores y cuya calidad de vida es parte fundamental en la operación de la empresa.

La seguridad es una parte fundamental en la calidad de vida de los trabajadores para Sergio Parada, Ex Gerente General de la División. En donde sostiene “Un trabajador que se desempeña en condiciones óptimas, es una persona que llega a su casa con un mejor estado de ánimo, que convive mejor con sus familiares y amigos, y que rinde de una manera mucho más eficiente. Estas son condiciones que buscamos alcanzar en forma permanente porque sin duda que mejoran la calidad de vida de las personas, el entorno y los resultados del negocio”. Además, indica que la igualdad de género está presente en la organización “Hoy en día un hecho significativo en la calidad de vida y el clima laboral, es la inclusión de la mujer en la minería, bajo la perspectiva de la equidad de género. Las relaciones interpersonales se desarrollan en un ambiente de mayor “normalidad” cuando hay grupos homogéneos, aprovechando todas las potencialidades que ofrecen las personas”.

Un trato directo con los trabajadores es la que mantiene Luis Galdámes, Gerente de Recursos Humanos “Respecto a la calidad de vida de los trabajadores, es un imperativo de las políticas de la Corporación, el estar constantemente en la búsqueda y el mejoramiento continuo, de las condiciones y, por ende, de la calidad de vida a nivel corporativo. Dichas acciones, nos permiten ir incorporando armónicamente, una visión integral del negocio, la que por supuesto debe asegurar la continuidad del proceso que es de vital importancia tanto para la región, como para el resto del país”.



Sergio Parada

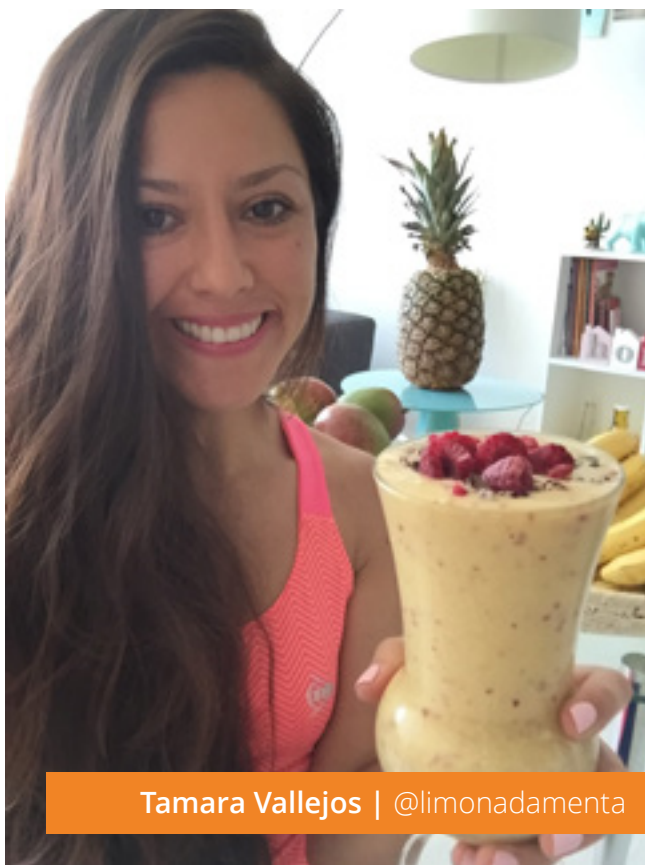


Luis Galdámes

Hoy en día es contingente el hecho de cómo la calidad de vida dentro de una organización, afecta significativamente en la productividad de esta, y ambos gerentes están absolutamente de acuerdo con la idea, específicamente Galdámez expresa “La calidad de vida, es de enorme trascendencia no tan sólo para la División, sino que, para cualquier tipo de industria, tanto del área de la minería como de cualquier otro proceso productivo. El día de hoy se han ido incorporando nuevas normativas que tienen que ver tanto con la función del trabajador, como con el desarrollo continuo de sus capacidades, en la búsqueda constante del mejoramiento tanto de las condiciones, como de los conocimientos del mismo. Hoy en día los paradigmas señalan que un trabajador requiere de un constante aprendizaje, donde las habilidades blandas le permitan elevar y asegurar el trabajo en equipo”

La jornada laboral es un tema importante para el trabajador minero, y, por ende, el proyecto de ley presentado por la diputada Camila Vallejo que pretende reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, afecta directamente la vida de los trabajadores. Respecto a esto, Luis Galdámez indica que existe un Calendario Minero que asegura el proceso continuo de faena siete días a la semana, y explica “La reducción de la jornada las 40 horas propuestas, de ser aprobadas, esta debe adecuarse al tipo de jornada laboral de esta industria en particular. Está por verse aún, pero sin lugar a dudas que traerá aparejados cambios culturales de visiones antagónicas y hasta dogmáticas, de gran trascendencia para todo el país”.

Frente al intenso proceso que vive Chuquicamata de cambiar de rajo abierto a mina subterránea, se está generando un ambiente tenso respecto al clima y estabilidad laboral. El ex Gerente Sergio Parada expresa “El clima laboral de Chuquicamata, con una operación que supera los cien años, debemos decir que se ha ido adaptando a los nuevos tiempos, a los nuevos requerimientos y las propias exigencias para atraer profesionales y trabajadores. Hoy no solo importa la remuneración y los beneficios directos, sino como la persona crece -profesional, laboral y familiarmente- al interior de la organización en un clima de desarrollo. Ese es el punto de partida para asegurar nuestra empleabilidad, puesto que debemos retribuir con trabajo y buenos resultados la confianza que el dueño (es decir todos los chilenos y chilenas) han puesto en nuestra empresa”.



Tamara Vallejos | @limonadamenta

¿Vida universitaria y alimentación saludable son compatibles?

Diversas publicaciones nacionales e internacionales nos guían en lo que parecen ser dos temas totalmente opuestos entre sí, analizando aspectos económicos, variedades de alimentos, tiempo libre del universitario, entre otros factores. Blogueras de redes sociales nos dan su opinión, y como ellas lograron complementarlos en su vida diaria.

Últimamente, lo que se come, y en qué cantidad, es un tema que concierne a las personas en todas las generaciones.

Recientemente se dio a conocer el Índice Global de la Salud, publicado por la empresa estadounidense Bloomberg, el cual indica cuales son los países más saludables a nivel mundial. El estudio fue realizado en base al análisis de 163 países, evaluando índices como: el nivel de sedentarismo de la población, tasas de mortalidad, agua potable, esperanza de vida de la población, entre otros factores. Esta información adicionada a estadísticas existentes de la Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial y ONU, permitió determinar un listado con los países más saludables a nivel global. Se encuentra encabezada por Italia, ubicando a Chile en el puesto 29º, categorizando al país como el más saludable a nivel latinoamericano.

Sin embargo, en marzo del presente año se expusieron los resultados del informe emitido por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el que reveló que Chile, junto con México y las Bahamas, lideran el ranking de los países de Latinoamérica y el Caribe con mayor presencia de sobrepeso en su población. Por tanto, queda en evidencia que la alimentación en el país es un tema relevante y que además debe ser modificado.

Una idea inicial sobre como revertir la situación actual es promover la alimentación saludable y la actividad física, pero ¿cómo se logra modificar la cultura y costumbres de la población?

En base a esto, el Ministerio de Salud ha implementado una serie de políticas y normativas para inducir a la población al consumo de alimentos saludables, como es el caso de la ley de etiquetados, y la prohibición de la publicidad orientada a niños para la venta de productos no saludables.

Una tendencia que ha ido en ascenso y que aporta con este cambio cultural asociado a la alimentación y vida sana, son los líderes de opinión de redes sociales o blogueros, quienes en muchos casos promueven ideas como recetas de comidas saludables, rutinas de ejercicios simples, datos de lugares donde encontrar alimentos beneficiosos o información asociada a la consigna de una alimentación saludable al alcance de todos.

El problema o interrogante que surge nuevamente, es la complejidad de modificar un hábito, para quienes decidan hacerlo de manera adecuada. Con respecto a los cambios alimenticios Tamara Vallejos, Nutricionista, que además es bloguera activa en Instagram con su página "limonada menta", indica que "No se debe ser ambicioso con los cambios, paso a paso, un cambio por vez. No es bueno dejar todo lo que nos gusta comer, y sabemos no es saludable, de una sola vez. Es el peor error y pasaje directo al fracaso. Dejar un alimento a la vez es un camino seguro y viable"

De esta forma, no solo vamos acostumbrando el cuerpo a nuevos alimentos y sabores, y así no se toma como una dieta, en la cual, al llegar a la meta la dejamos, sino que, se hace un cambio hacia un nuevo hábito alimenticio, que es nuestro objetivo final.

Como estudiantes universitarios, sabemos que el tiempo en las mañanas es muy escaso, para hacer un desayuno como quisiéramos. Luego las clases en la universidad, pruebas, trabajos, etc., nos mantienen siempre ocupados durante el día. Un estudio de la Universidad de La Frontera, reveló que, aunque los jóvenes suelen ingresar sanos a las instituciones de educación superior, con el paso de los años (4 en promedio) suben 1.75 kilos de peso, además se hacen hipertensos y aumentan los casos de hiperglicemia e hipercolesterolemia, entre otras enfermedades. Esto sumado a las pocas horas de sueño, producto de largas horas de estudio y fiestas continuas, los hacen sujetos propensos a adquirir padecimientos crónicos, como diabetes o hipertensión.

Es por esto que, complementar alimentación saludable y ejercicio, con la vida universitaria, es un desafío mayor para los estudiantes "se debe empezar por ordenar las prioridades", es lo que nos comenta Angélica Parada, bloguera de "Angelicapipi" en Instagram, y también estudiante de medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Tenemos que reestructurar por completo la pirámide de necesidades, no dejando un estilo de vida saludable "para cuando tenga tiempo", como si fuera una actividad de ocio, sino conformando parte de su base, y dedicando horas del día exclusivamente a ello, tal como lo haríamos para estudiar o hacer otras actividades recreativas y sociales. Un buen paso es dedicar media hora en las noches para preparar las comidas del día siguiente, nos agrega Tamara como consejo para lograr complementar la vida universitaria y la vida sana.

El tiempo no es el único "pero" que nos mencionan los universitarios al ser consultados por un cambio en su dieta alimentaria, el factor económico también tiene una gran influencia en la toma de decisiones a la hora de alimentarse.

Sin ir más lejos, en nuestra universidad, un gran porcentaje de los alumnos posee una beca de alimentación otorgada por JUNAEB, con un monto de \$32.000 mensuales, destinados a cubrir las necesidades alimenticias de los estudiantes. Pero ¿qué se puede hacer, cuando es más accesible monetariamente, una promoción de completo más bebida, que un plato con alimentos saludables, que incluya proteínas y vegetales?, lo mejor es preparar las raciones y colaciones en la casa, para no recurrir a comida rápida o al paso, recomienda Angélica.

Ella señala que bajo su propia experiencia, es sumamente fácil y factible alimentarse de forma sana al mínimo precio, gastando mucho menos en comparación con una dieta rica en carnes y otros productos derivados de la industria animal. Las frutas, verduras, legumbres y cereales son mucho más baratos, y se logran más porciones por menos precio. Los frutos secos parecen un lujo, pero cuando se comparan con el gasto que se acumula al comprar golosinas o comida chatarra, incluso carne, son bastante económicos en relación a cuánto duran. Algunas cosas más caras son las leches vegetales, quesos especiales, comidas orgánicas... pero nada de esto es necesario para alimentarse saludablemente. Basta con ir al supermercado más económico y a la feria, y entenderán que es así.

Con esto se logra concluir que basta con tener la motivación necesaria, para empezar un cambio en nuestros hábitos alimenticios, y así mejorar la calidad de vida, ya que, "el solo



hecho de no necesitar cafeína y tener una mejor digestión, genera una sensación de máxima autoeficacia por saber cuidarse a uno mismo y aprender a manejar síntomas como la ansiedad con actividad física", según Angélica, son puntos claves para que nuestro día a día sea más llevadero, y con un índice de mejor calidad de vida.

Pero para decir que se vive bajo un concepto de vida sana, no basta solo con la alimentación, el ejercicio también es una parte fundamental del concepto. En este ámbito, Tamara nos comenta que ambos van de la mano, se complementan y funcionan perfecto si se hacen constantemente. Tanto el ejercicio, como una buena alimentación, son parte del plan de invertir en nuestra salud, y así asegurar que en 20 o 30 años tendrás una muy buena calidad de vida.

Estudios en EE.UU. han demostrado que las personas que se cuidan y toman buenas decisiones, en cuanto a su bienestar, son más saludables, felices, productivos, disminuye la tasa de ausentismo laboral, y gastan menos en salud. Así lo expone un artículo del Journal of the American Medical Association, donde explica que las personas que siguieron un estilo de vida enfocado en su salud y bienestar, visitaron al doctor 17% menos y redujeron visitas médicas por enfermedades menores en un 35%, durante el año que duró el estudio. Por lo tanto, se entiende así, que estilos de vida saludables tienen beneficios no sólo de forma individual, sino que también, para la sociedad, como un ente organizativo más.

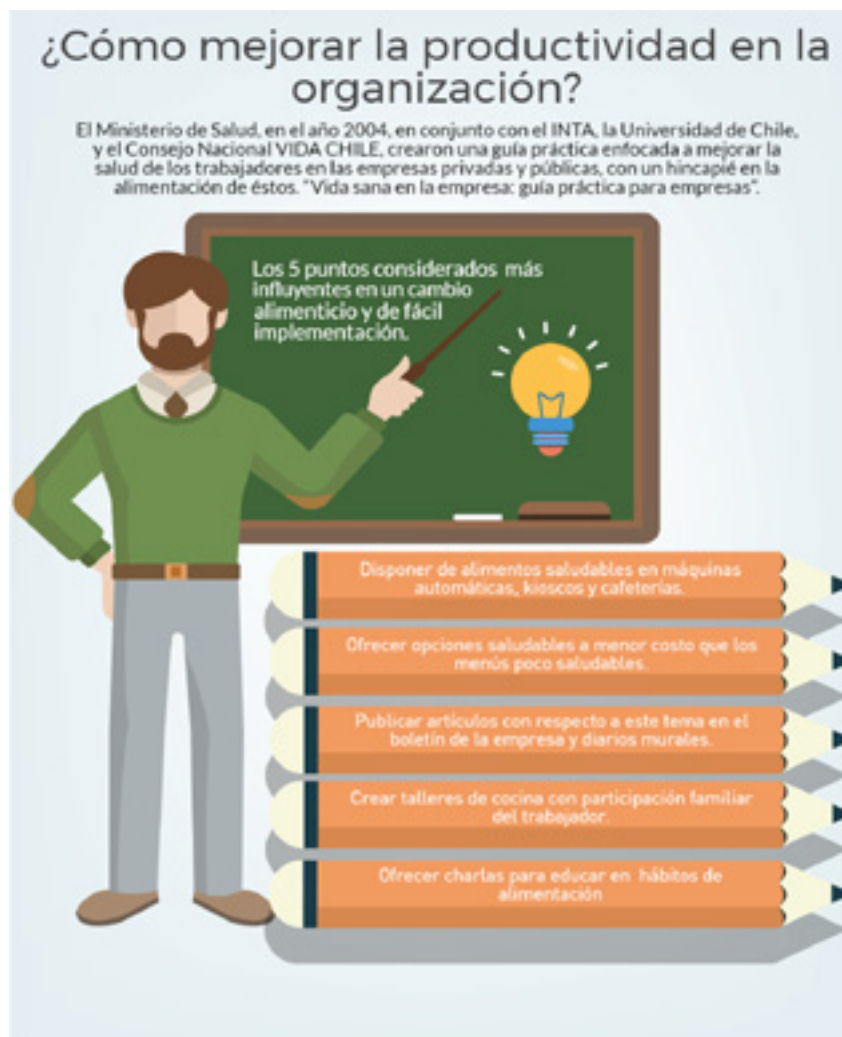
Fuentes

<http://www.latercera.com/noticia/fao-ops-situan-chile-pais-mayor-prevalencia-sobrepeso-sudamerica/>

<http://enpositivo.com/2017/03/paises-mas-saludables-mundo-2017/>

<http://www.latercera.com/noticia/las-medidas-del-minsal-intentar-reducir-la-obesidad-sobrepeso-chile/>

Incorporando la vida sana en las jornadas laborales: mayor productividad, menos enfermedades



La unión de alimentación saludable junto a la práctica de deporte son claves para tener una salud óptima, mejorando así la productividad laboral de los trabajadores.

Durante las últimas décadas, nuestro país ha mostrado un importante crecimiento económico, mayoritariamente por el aumento de la fuerza laboral en el sector empresarial.

Como futuros ingenieros industriales debemos velar no solo por la productividad de la empresa para la cual estemos desempeñando funciones, sino que, además, hay que tener en cuenta la buena salud de todos los trabajadores de la empresa.

Las largas jornadas laborales, más los tiempos de desplazamiento entre los hogares y trabajos, han tenido un impacto negativo en los hábitos alimenticios de los trabajadores. Dichos horarios, en conjunto con el ambiente laboral, y el tipo de alimentación proporcionado individualmente y/o por las empresas, tienen una potente repercusión en la calidad de vida laboral.

Cifras entregadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han comprobado que una nutrición deficiente puede llevar a una merma de la productividad laboral de hasta un 20%.

Esto debido a las ausencias laborales que enfermedades asociadas a la alimentación provocan, siendo obesidad, diabetes e hipertensión arterial, las que presentan una mayor incidencia en la población chilena.

Un estudio presentado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, plantea que las personas con altos índices de masa corporal se ausentan en promedio 1,37 días al mes, mientras que quienes tienen una talla normal solo lo hacen 0,12 días.

Esta nueva problemática laboral del siglo XXI, tiene a empresarios buscando mejores entornos alimentarios para sus trabajadores. Frente a esta realidad, el INTA de la Universidad de Chile ha implementado el programa PROAT. El cual está destinado a empresas conscientes de dicha problemática, consiste en la intervención en la alimentación saludable y calidad de vida laboral, ya sea de empresas del sector público o privado. Esto con el objeto de mejorar los hábitos alimentarios, índices de masa corporal, entre otros factores de medición, con el fin de disminuir cualquier posibilidad de enfermedades adquiridas por una mala alimentación.

Esta intervención tiene una duración de 12 meses, es desarrollada por profesionales y académicos del INTA de dicha casa de estudios.

La ganancia para el sector empresarial, será una reducción en la cantidad de licencias por enfermedades asociadas, y accidentes laborales derivados de dicha problemática, como por ejemplo, la obesidad es un aliado de dolores y fatigas musculares por una mala postura en la oficina. Además, de mejorar el ambiente laboral, y con esto, la productividad en la empresa.

Fuentes

<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=690&edi=31&xit=alimentacion-y-productividad-en-la-empresa>

<http://www.latercera.com/noticia/la-alimentacion-saludable-como-factor-clave-para-aumentar-la-productividad-de-una-empresa/>

<http://www.uchile.cl/noticias/82911/nutricion-laboral-una-urgente-necesidad-de-cambio>



Índice de calidad de vida urbana: una muestra más de las desigualdades de nuestras ciudades

Luis Fuentes | Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales. Investigador Centro de Desarrollo Urbano Sustentable. Pontificia Universidad Católica de Chile

El Índice de Calidad de Vida Urbana (ICVU) que elabora anualmente el Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales de la UC en conjunto con la Cámara Chilena de la Construcción, es una potente herramienta que permite la comparación de una forma de bienestar de los habitantes de las comunas urbanas de nuestro país. Como todo indicador espacial, la selección de la información, el mecanismo para ponderar las variables y la escala de análisis, es discutible. Sin embargo, su gran mérito es la posibilidad de comparar y analizar en el tiempo, la evolución de 93 comunas de manera individual o agrupadas en ciudades intermedias o áreas metropolitanas, según sea su configuración urbana.

Cabe recordar que el ICVU mide las condiciones de vida de la población generadas a partir de las actuaciones y dinámicas de transformación del espacio urbano inducidas por actores públicos, privados y la sociedad civil. Entre los factores evaluados están: vivienda y entorno, salud y medio ambiente, condiciones socioculturales, ambiente de negocios, condición laboral y conectividad y movilidad.

Una de las conclusiones permanentes de los diversos estudios realizados año a año, ha sido la desigualdad de realidades que se vive en nuestro territorio, y más impactante aun, en una misma ciudad, sobre todo en los casos de las áreas metropolitanas. En el caso de Santiago, existen comunas que se encuentran en los lugares de privilegio a nivel nacional y otras que se encuentran en los últimos lugares de las 93 realidades comparadas. Todo esto a pocos kilómetros de distancia. La conclusión más dramática de la última medición, fue que esta brecha, en el caso de nuestra capital se estaba incrementando. Actualmente un 50% de la población de nuestra ciudad vive en comunas que ofrecen un rango inferior de calidad de vida a sus habitantes, mientras que un grupo reducido vive en las comunas que ofrecen la mejor calidad de vida.

Estos resultados son una muestra más de las desigualdades que existen en nuestro país, y que se expresa en una serie de aspectos que van más allá del clásico indicador para medir la desigualdad de ingresos. Desde hace muchos años atrás, David Harvey en su clásico libro “Desigualdad social y Urbanismo” nos advirtió que la ciudad era una oportunidad para la redistribución del ingreso real en la sociedad. Sin embargo, hemos sido absolutamente sordos al respecto. En nuestros debates sobre la pobreza y la desigualdad, el espacio no existe. Solo vale recordar y revisar lo que fue la discusión pública sobre la educación, y constatar la ausencia total de la desigual distribución de la población en la ciudad, como argumento para explicar la inequidad en el acceso a la educación de calidad.

La localización en la ciudad importa y mucho. No solo afecta el acceso a bienes públicos y servicios, sino también afecta las posibilidades de acceso al empleo. Mientras en el sector sur oriente (Puente Alto, Pirque y La Pintana) 71% de los trabajadores tiene que salir del sector para trabajar, en el sector centro oriente (Santiago, Providencia, Las Condes, Ñuñoa, Vitacura y La Reina) solo un 19% debe salir de esta zona para trabajar. Claro, por el nivel de ingresos de las familias, solo un 12% aproximadamente de los hogares puede acceder a vivir en estas últimas comunas, debido al alto precio de las viviendas, el restante 88% está obligado por el mercado a vivir en otros lugares de la ciudad.

Así se perpetúa y acentúa las desigualdades urbanas, mientras nosotros seguimos debatiendo sobre la pobreza y la desigualdad, como si esos problemas flotaran en el aire....

Adulto mayor:

La vida en la segunda adultez

En Chile, la población mayor a los 60 años ha incrementado de manera constante gracias a la expansión y optimización del alcance de los servicios médicos y de recursos tecnológicos; además de diversos cambios sociales y culturales durante la segunda mitad del siglo pasado, han incrementado la esperanza de vida, y descendido la tasa de mortalidad a medidas constantes, de modo que tienen enormes repercusiones en nuestra sociedad. Con respecto a estadísticas, cabe destacar que para el año 1992 las personas mayores a 60 años conformaba un 9,8 % de la población, diez años después, subió al 11,4%, y para el 2012 era el 13,7%. Se estima que para el 2020 será de más del 17%.¹

Esto no debería ser un problema, sin embargo, puede llegar a convertirse en uno si no se realiza un cambio social en nuestro país, tanto como de parte gubernamental, como en el ámbito privado.

Desde aquí surgen preguntas como: ¿Las políticas gubernamentales soportarán a una población de tercera edad constantemente creciente? ¿El sistema de pensiones lo está? ¿Los sistemas médicos y sanitarios? Aún si lo estuviesen, nuestra pregunta más importante es ¿Será buena su calidad de vida? Aquí es donde yace una de nuestras labores como revista, la cual es mostrar y, en lo posible, guiar con respecto a este tema contingente.

Es conocido que una de las principales preocupaciones con respecto a la población perteneciente a la tercera edad, es el ámbito médico, dado que por lo general se tiende a presentar enfermedades patológicas que afectan mayoritariamente a este sector demográfico, tales como la influenza, u otros males, así como padecimientos de distintos tipos como son el Alzheimer, mal de Parkinson, padecimientos óseos o malfuncionamientos orgánicos.

Esto es de suma importancia destacar, puesto que según datos de la OMS² en Chile existen cerca de 1,026 médicos por cada 1000 habitantes, esto es preocupante, teniendo en cuenta que además hay que separar a los médicos por especialidad; contando, al final, con aún menos profesionales especializados.

Otra temática atinente, son los niveles de ocupación; según el SENAMA, para conservar buena salud (aunque no está limitado a la tercera edad) es importante el nivel de movimiento que se realiza, traducéndose como actividad física, así como mental.

Se deben mencionar las organizaciones sociales dirigidas hacia la tercera edad. Según datos de SENAMA³ el porcentaje de adultos mayores pertenecientes a este tipo de organizaciones alcanza el 22%, teniendo en cuenta que no todos los adultos mayores necesitan estar en organizaciones, dado que actúan en agrupaciones independientes, u otro motivo; es una tasa considerablemente baja, en especial teniendo en cuenta que, revisando detalladamente, se describe que en la región Metropolitana, que alberga la mayor cantidad de personas en este rango, solo un 18% de personas asisten a este grupo de comunidades, y que la región de Valparaíso, el sector que alberga la mayor cantidad en proporción a la población total de la región, un 23% de este grupo participa en este tipo de organizaciones.

Por otro lado, se tienen que valorar esfuerzos para generar consciencia sobre este asunto, como la encuesta nacional sobre la calidad de vida en la vejez generada por la PUC, también diversos programas para la ayuda del adulto mayor impulsada por el SENAMA, además de encargarse de obtener datos constantemente para el estudio de reformas y políticas, o la Cruz Roja y a algunas organizaciones católicas por fundar organizaciones destinadas al cuidado del adulto mayor.

Fuentes

¹ "Adultos mayores", accedido 12 de junio de 2017, <http://www.ine.cl/estadisticas/sociales/adultos-mayores>.

² "Médicos (por cada 1.000 personas) | Data", accedido 12 de junio de 2017, http://datos.bancomundial.org/indicador/SH.MED.PHYS.ZS?locations=CL&name_desc=true.

³ "Catastro Nacional de Organizaciones Sociales de Adultos Mayores - CATASTRO_ORGANIZACIONES_2008.pdf", accedido 13 de junio de 2017, http://www.senama.cl/filesapp/CATASTRO_ORGANIZACIONES_2008.pdf.

¿Cómo envejecemos en Chile?



Ruben Valenzuela | Director SENAMA



Macarena Rojas | Directora Programa Adulto Mayor UC

“Según los datos de la última Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, el 66% de las personas mayores que participaron del estudio indican que trabajan por una necesidad económica. Sin embargo, hay un 33% que lo hace porque le agrada su trabajo, por mantenerse activo o para no quedarse en la casa todo el día”, indica el Director del Senama.

En los últimos años, ha sido tema la calidad de vida de la población de tercera edad en nuestro país. Sin embargo, ¿Existe en la comunidad conciencia sobre la vida de nuestros adultos mayores? ¿Se puede decir que en Chile, la vejez de las personas es adecuada?

“Desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) promovemos un envejecimiento activo, donde las personas mayores puedan seguir desarrollando sus múltiples capacidades. Es así que fomentamos su participación en organizaciones, clubes de adulto mayor y/o federaciones”, sostiene Rubén Valenzuela, Director del Servicio, cuando menciona los factores importantes para la calidad de vida del adulto mayor. Mientras que parte la directora del Programa del Adulto Mayor UC, Macarena Rojas, agrega, “Es muy importante también entender la heterogeneidad que hay dentro del grupo adultos mayores, y por tanto, no crear solo soluciones estándar, sino también políticas más flexibles que permitan incorporar esta diversidad”.

Uno de los principales temas en los que la tercera edad se ve afectada es el área de salud. A juicio de Rubén, “Estamos conscientes que aún hay temas que mejorar, como contar con un mayor número de geriatras y especialistas, pero desde nuestra institución hemos desarrollado un trabajo con una serie de establecimientos de educación superior para que el tema de la vejez se incluya dentro de los planes de estudio, lo que permitirá contar con profesionales ligados al ámbito de la salud que puedan prestar servicios a las personas mayores”. Por su parte, Macarena señala que “Existen avances importantes como por ejemplo el examen de salud preventiva para el adulto mayor (EMPAM) pero existen pocas instancias de derivación en el caso de necesitar ayuda especializada”.

Las pensiones que reciben las personas después de jubilarse es un tema país, del cual no se puede ser indiferente y existe un consenso social que esto debe ser mejorado para todas las personas, en especial para la tercera edad en donde el Director del Senama señala, “Hay que recordar que este año se hizo un reajuste del 10% en las pensiones que forman parte del pilar solidario y que beneficia a cerca de 1.400.000 personas en Chile. Además, se trabaja en un proyecto de ley que propone un aumento del 5% en la cotización, el que irá una parte a la cuenta individual y la otra a un fondo solidario”. Una de las aristas de este controversial tema es la necesidad que tienen algunas personas de seguir trabajando para poder solventar sus gastos. Ambos directores son enfáticos en señalar que hay que distinguir la necesidad con aquellos que desean trabajando, y coinciden en que las personas que aún se sientan capaces de realizar actividades laborales tengan la posibilidad de seguir ejerciendo siempre y cuando las condiciones les sean favorables respecto a sueldo y seguridad.

“Podrían las políticas públicas generar también estrategias que apoyen a las familias en los cuidados de las personas mayores cuando lo necesiten. Sin embargo, no se puede descansar solo en esto. Se requieren también dispositivos de amparo más especializados”, comenta Macarena. Las familias tienen un rol fundamental en apoyo a la tercera edad, ellos son los encargados del cuidado y proteger al adulto mayor, pero sin dejar de lado que ellos también tienen derecho y voz en las decisiones del núcleo familiar, que se sientan incluidos en las conversaciones que se barajen en sus casas. Es aquí donde Rubén nos invita a reflexionar, “El llamado a las familias que nosotros hacemos es a no dejar solos a los adultos mayores. Existen casos en que el cuidado ya no es posible realizarlo por los familiares y se requiere la institucionalización. Sin embargo, acá también es clave que los parientes sigan visitando a su persona mayor, ya que esto permite que ella se sienta querida y se puedan detectar abusos o situaciones de maltrato”.

En temas de estado el director del Senama señala, “Chile está ad portas de ratificar la aprobación de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores. Un documento que nos compromete como nación en el resguardo de 26 derechos en diversos ámbitos y que será la hoja de ruta para el futuro. Sin duda, que estos son grandes avances para la protección e inclusión de los adultos mayores de Chile, pero debemos entender que este tema no sólo es de Estado, sino que de toda la sociedad en su conjunto”.

CALIDAD DE VIDA ORGANIZACIONAL FRENTE A LA COMPETITIVIDAD GLOBAL: EL INSTRUMENTO SUSESO-ISTAS 21 COMO APOORTE PARA LA SOCIEDAD



Jorge Martín González | Psicólogo Social por la Universidad Complutense de Madrid, Master en Ciencias Políticas y Comunicación por la Universidad Mayor de Chile, y Diplomado en Cursos Internacionales de Planificación Participativa y Prospectiva para América Latina y el Caribe por ILPES-CEPAL (Naciones Unidas). Consultor y formador especializado en las ámbitos de Gobernanza, Desarrollo Organizacional y Liderazgo. Actualmente se desempeña como Director del área Globalización, Política y Sociedad del centro de estudios Chile 21, y como profesor de diversas universidades chilenas.

Las últimas décadas han supuesto un cambio de paradigma para las organizaciones alrededor del mundo. La globalización de la economía y la información han generado importantes transformaciones en el contexto en que se desenvuelven las organizaciones, lo que se muestra en el progresivo incremento de la competencia internacional. Igualmente importantes han sido los cambios que se han producido en los ideales que comparten los ciudadanos, especialmente en las sociedades que han logrado ciertos niveles de desarrollo socio-económico. Desde 1980, en estas sociedades se han fortalecido ideales que tienden a valorar en mayor medida la satisfacción de necesidades no materiales y en las cuales se demanda una mayor horizontalidad en las decisiones de los gobiernos y de las organizaciones. Pero también en este periodo se ha fortalecido un proceso de "individualización" que obliga a las personas a hacerse cargo de su desarrollo profesional y personal, dándoles la libertad de construir una "vida propia", pero que también instala en su cotidianidad y sus dinámicas de trabajo lógicas de "hágalo usted mismo".¹

En este contexto de competitividad y demandas crecientes, se generan rápidas transformaciones en el ámbito social, pero también en el empresarial. Las organizaciones con sólidas estructuras jerarquizadas que

habían permanecido como líderes de sus sectores por décadas, han enfrentado un entorno cada vez más complejo, en que su protagonismo ha sido desplazado por nuevas empresas más dinámicas, sustentadas en cadenas de valor multinacionales y redes de proveedores alrededor del mundo. Esto fuerza a las empresas a adaptarse a un entorno que exige una mayor flexibilidad en sus estructuras y operaciones, por lo que las mismas comienzan a buscar el apoyo de redes momentáneas que les permitan avanzar en el logro de sus objetivos, lo que redundará en una mayor inestabilidad para aquellos que forman parte de las mismas. Estas nuevas dinámicas, inherentes al fenómeno de la globalización, han generado una incertidumbre creciente ante las exigencias que produce esta mayor competitividad global, la cual se instaura en todos los ámbitos de vida, especialmente en el mundo del trabajo.² Esto, a su vez, genera una respuesta automática en los individuos que deben liderar con este entorno: un aumento de la ansiedad con que afrontan los problemas, mecanismo de defensa que surge ante situaciones que son percibidas como potenciales peligros o amenazas.

En el caso de Chile, las dinámicas destacadas han impactado produciendo mayores niveles de estrés en distintos tipos de trabajo. Encuestas realizadas por el Ministerio de Salud

muestran que “los principales síntomas que los chilenos asocian al trabajo son: sensación continua de cansancio, dolores de cabeza, problemas para dormir y sentirse tenso e irritable”.³ Para enfrentar estos desafíos, a las demandas históricas por la mejora de las condiciones laborales objetivas (seguridad respecto al contrato de trabajo, cobertura de accidentes laborales, sueldos dignos, etc.), se suman otras nuevas relacionadas con la dimensión subjetiva del trabajo (buenas relaciones con los compañeros, trato digno por parte de las jefaturas, reconocimiento del trabajo realizado, identificación con los objetivos organizacionales, etc.). Para dar respuesta a estas demandas, el 12 de Junio de 2013 se aprobó el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. Esta medida gubernamental instauró la obligación de realizar periódicamente, en todas las empresas y organizaciones públicas instauradas en el país, una evaluación de factores que inciden en la calidad de vida laboral, y que en ciertos niveles de riesgo impactan en la salud física y mental de los trabajadores. Este Protocolo especifica que, para evaluar los riesgos asociados a distintos factores organizacionales, se debe utilizar el instrumento de medición SUSESO/ISTAS 21. Este cuestionario fue validado para la realidad nacional de Chile por el profesor Rubén Alvarado y su equipo en 2012, en base a la traducción al castellano del Copenhagen Psychological Questionnaire (CoPsoQ).⁴

Este cuestionario de origen danés ha sido validado, además de en Chile, en países como Suecia, Alemania, Francia o España. Investigaciones relacionadas con este instrumento alrededor del mundo, demuestran que los factores que mide el cuestionario son determinantes para la salud de los trabajadores, la calidad de vida laboral y la eficacia organizacional.⁵

En definitiva, la implementación de esta política pública por parte del Gobierno de Chile ha sido una medida adecuada y pertinente para afrontar las consecuencias negativas de la competitividad global en el mundo del trabajo, aportando en gran medida a la mejora de la calidad de vida organizacional, puesto que dota a las empresas e instituciones públicas de un instrumento de medición fiable que permite medir variables críticas para mejorarla. Sin embargo, también se observan ciertos desafíos para que esta política pueda generar un impacto positivo de mayor profundidad. En primer lugar, hay que destacar que el alto porcentaje de empleo informal que se observa en Chile respecto a otros países de la OCDE - no teniendo un contrato formal de trabajo más de uno de cada cuatro trabajadores en el país - no permite a una importante parte de la población beneficiarse de este tipo de medidas, y desplaza la responsabilidad a los trabajadores por cuenta propia, muchos de los cuales realizan funciones de relevancia para distintos tipos de organizaciones. En relación a la medición de factores de calidad de vida a la que obliga el Protocolo, parecen existir señales de un desconocimiento por parte de la alta dirección en las organizaciones que lo han implementado y la posibilidad de que esta evaluación se convierta en un mero procedimiento enclaustrado en las áreas de prevención de riesgos, lo que puede limitar las potencialidades que este tipo de instrumentos tienen tanto para consolidar condiciones de trabajo dignas, como para aumentar la productividad asociada al trabajo en las organizaciones chilenas. Por otro lado, la estandarización de medidas de intervención ante diagnósticos que muestren altos niveles de riesgo, puede producir una desconexión con las necesidades reales de las organizaciones que realizan esta evaluación, lo que puede producir una creciente frustración en los trabajadores y sus jefaturas, generando escepticismo ante estas necesarias medidas que buscan no sólo aportar a las organizaciones del país, sino al bienestar de los ciudadanos en un ámbito de gran importancia para sus vidas.

¹ Véase: Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003). La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona: Paidós.

² Véase: Grandjea, Simon (2013). Globalization, Transformation Pressure, and Psychosocial Work Environment. The Implications of Management on Mental Health. Aarhus: Institute of Environmental and Occupational Medicine.

³ Ministerio de Salud (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, pág. 9. Gobierno de Chile. Disponible en: web.minsal.cl

⁴ Alvarado, Ruben et al. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Revista médica de Chile, vol. 140, núm. 9, págs.1154-1163.

⁵ Para una revisión exhaustiva de estos estudios, puede consultarse la lista de investigaciones relacionadas con el instrumento CoPsoQ en: <https://www.copsoq-network.org/publications-on-copsoq/>



Fuente: WWW.T13.CL

Producto de un glaucoma congénito, Cristian perdió la vista a la corta edad de 11 años. Sin embargo, eso no fue un impedimento para lograr ser el atleta paralímpico más destacado en la historia de Chile, logrando ser el primer medallista del país en los Juegos paralímpicos de Londres 2012 en la categoría T-11 y campeón mundial en el maratón de Nueva Zelanda el año 2011. Previo a su competición en el Maratón de Berlín en septiembre, comenta acerca de su vida y lo que significa el deporte para él.

Entrevista a Cristian Valenzuela:

"La actividad física ayuda al desarrollo de las personas y considero que todos debiesen hacerlo"

¿Qué dificultades se presentaron en tu vida al perder el sentido de la vista? ¿Qué te motivó a enfrentar las dificultades y hacer el atletismo parte de tu vida?

El perder la vista es un tema bastante complejo, ya que ninguna persona creo que está preparada a sus 12 años para enfrentar algo de esa envergadura. Sentí que la vida se me había acabado y caí en una profunda depresión. Las dificultades más concretas tienen que ver con tener que aprender a caminar sin ver, y a hacer todo a oscuras y sin ver. Mi madre fue una motivadora que me ayudó a entender que debía luchar y no me tenía que dejar vencer por lo que me estaba pasando. Ella me obligó a integrarme a un colegio para ciegos llamado Santa Lucía, y ahí comencé a conocer el deporte para personas ciegas, eso comenzó a ayudarme y a motivarme, después por circunstancias de la vida, vi en el atletismo una oportunidad, y comencé a entrenar poco a poco, más seguido y con más proyección de querer ser seleccionado y representar a Chile.

¿Cómo se une el deporte y las capacidades diferentes?

"Capacidades diferentes", para empezar, no me gusta para nada ese término, ya que no es para nada el correcto. Bueno, la discapacidad en teoría es una barrera, una limitación, y el deporte todo lo contrario, por ende, y a simple vista, sería una contradicción, pero, si así lo es, es la más hermosa de las contradicciones. El deporte es una tremenda herramienta de cambio, de transformación, y las personas con discapacidad, en primera instancia, tienen el deporte como rehabilitación. Poco a poco te comienzas a dar cuenta que puedes practicarlo como cualquier otra persona, con la dificultad que eso conlleva, con el desafío y la tremenda oportunidad de vida que existe dentro de él.

"Discapacidad", "minusvalía", "capacidades diferentes" son términos para nombrar una situación física. Incluso algunos con una carga des-valorativa, ¿Cuál sería la manera adecuada de tratar el concepto? ¿Cómo lo han planteado los medios de comunicación?

Lo han planteado demasiado mal, el término correcto es persona en situación de discapacidad o persona con discapacidad.

Como atleta paralímpico, ¿Cuál es la importancia del deporte en la calidad de vida de las personas?

El deporte es demasiado importante, la actividad física ayuda al desarrollo de las personas y considero que todos debiesen hacerlo. Otra cosa es el deporte de alto rendimiento, donde siempre estamos llevando nuestro cuerpo al límite, pero es una hermosa oportunidad poder hacerlo.

¿Crees que en Chile las personas en situación de discapacidad pueden acceder a una mejor calidad de vida? ¿En qué se podría avanzar? Como gerente de la OTEC Decide ¿Qué motiva su fundación? ¿Cuál es la situación laboral de las personas con alguna discapacidad? ¿Cómo calificaría la disposición de las empresas a la inclusión?

Respondiendo, les puedo comentar que, si trabajamos en inclusión, es porque estamos convencidos que es posible y que existen tantos temas por avanzar como los que pueda imaginar cualquier persona. Nuestros problemas no son ajenos, o muy distintos a los de las otras personas, existen temas de educación, de cambiar el concepto de discapacidad que existe en Chile, hay muchas áreas donde avanzar, inclusión laboral, deportiva, social, cultural, etc. Por otro lado, las empresas hoy se encuentran en una especie de transición, que entendemos que es cosa de tiempo para que se comience a abrir por entero, por elección o por la nueva ley que prontamente entrará en vigencia.

Proyectando, ¿Cómo te gustaría que fuera la vida de las personas con capacidades diferentes en su ámbito personal, recreacional y laboral?

Sin distinción, al igual como la vida de cualquier ciudadano común y corriente.

Patrocinan:



Auspician:





LEO
LABORATORIO
DE EMPRENDIMIENTO
ORGANIZACIONAL