

# **EQUIPO LIDER – GESTION PREVENTIVA CONSTANTE**

Alex Muñoz Silva, Ultramar - Ultraport

Cristóbal Alfaro Hernandez, Instituto de Seguridad del Trabajo

## **RESUMEN**

El trabajo se realizó con la intención de evaluar los artículos legales que exigen a las empresas que tienen trabajadores portuarios a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este proyecto lo basamos en la alta accidentabilidad existente en este rubro. Encontramos que la gran cantidad de actividades desarrolladas en términos preventivos o todo lo que tenga relación con esta área recaen en el área de prevención de riesgos.

Con esto queremos demostrar que conformando un Equipo Líder de Apoyo en términos preventivos se puede bajar la accidentabilidad presente en este delicado rubro, comprometiéndolo a todo su personal en la prevención, dando a conocer que esto no es un trabajo de algunos, si no que de todos los que estamos involucrados en esta importante actividad productiva para nuestro país.

## **INTRODUCCIÓN**

### **DESCRIPCION DEL RUBRO PORTUARIO EN CHILE**

La globalización mundial se refleja notoriamente en el aumento del intercambio de insumos y mercancía entre los países. En este contexto, los puertos se transforman en un eslabón clave dentro de la cadena de transporte como también en el desarrollo de la economía nacional, donde solamente los puertos comerciales movilizan un promedio de 50 millones de toneladas anuales, sin incluir cabotaje, esperándose que para el año 2015 dicho volumen alcance los 77 millones de toneladas anuales.

Considerando lo anteriormente mencionado, cabe destacar el inmenso despliegue que significa hoy desarrollar una atención de nave con carga de transferencia, ya sea, estiba o desestiba, porteos, consolidado y desconsolidado, almacenamientos y acopios.

Para desarrollar estas faenas se requiere la intervención de factores fundamentales, como por ejemplo; infraestructura en óptimo estado, equipos adecuados y de alta tecnología, planificaciones acotadas de manera específica a la actividad, personal calificado y acreditado, sistemas tecnológicos interconectados, metodologías apropiadas y estándares de seguridad mínimos.

El funcionamiento operativo de una atención de nave requiere además la participación coordinada de entidades como la Armada de Chile, Carabineros de Chile, servicio de Aduanas y agenciamiento, el Armador de la línea, Empresas de estiba y desestiba y Empresas de transporte terrestre.

## **LAS RAZONES DE ESTE PROYECTO**

Tal como se han presentado los detalles y características del rubro portuario a nivel Nacional y Local, es preciso mencionar que esta investigación se desarrolla y centra su foco de atención en el puerto de San Antonio, región de Valparaíso, Chile, primeramente por ser uno de los puertos con mayor proyección naviera a nivel nacional y de borde costero en Sudamérica, por la gran cantidad de carga que se transfiere, por lo preocupante que resulta ser las altas tasas de accidentabilidad laboral y por la convicción de que todo es una oportunidad para mejorar, incluyendo el comportamiento conductual de los trabajadores portuarios.

## **DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD PORTURIA EN SAN ANTONIO**

Desde hace ya varios años atrás, 1995 para ser más exactos, el puerto de San Antonio encabeza las estadísticas nacionales referentes a cantidad de carga transferida, lo que lo convierte en el puerto más importante de Chile en este concepto. Es también el principal puerto de la costa Oeste de Sudamérica, siendo el terminal portuario más cercano a la ciudad de Santiago, capital de Chile, en donde su área de influencia está conformada por Chile central y la provincia de Mendoza en Argentina

Actualmente, al interior del Puerto San Antonio existen cuatro terminales:

- 1) San Antonio Terminal Internacional (STI) (sitios N° 1, 2, 3) administrado con el sistema mono operador.
- 2) Puerto Central (PCE) (sitios N° 4, 5, 6 y 7) Administrado con el sistema mono operador.
- 3) Terminal Puerto Panul (sitio N° 8) especializado en gráneles sólidos de importación, operado con el sistema mono operado.
- 4) Terminal Vopak (sitio N° 9) especializado en líquidos y operado en contrato de operación por Vopak Terminal San Antonio Ltda.

La superficie total del Puerto San Antonio es de 495 hectáreas, de las cuales 353 corresponden a áreas marítimas, y 142 a áreas terrestres. La profundidad máxima de sus aguas alcanza los 12 metros.

Los números y porcentajes por carga transferida son sin duda motivos de orgullo para autoridades, empresarios y algunos medios de difusión pública en nuestra provincia, muchas veces las estadísticas difundidas en este contexto proponen estudios de amplitud territorial y expansiones de sitios de atraque en post de abarcar mayor mercado de transporte marítimo. Pero existen otras estadísticas que no son para nada motivos de orgullo, poco se habla de los altos índices de accidentabilidad laboral que ostenta nuestro puerto correspondientes a la actividad productiva.

La operación marítima que considera este informe corresponde específicamente a las faenas de Estiba y Desestiba de carga, en palabras simples, cargar y descargar un buque.

Para llevar a cabo esta actividad y adicional a todo lo antes mencionado en termino de entidades o estamentos involucrados en los procesos administrativos se debe considerar la mano de obra que ejecutará el desarrollo logístico y productivo. La operación está compuesta por personal especializado y debidamente acreditado.

El personal se entiende como especializado porque poseen una credencial de validación denominada en la jerga portuaria como el “La tarjeta roja” que los faculta para desarrollar trabajos al interior del puerto, la cual es obtenida a través de la aprobación del curso de Trabajador Marítimo Portuario, certificado por la Armada de Chile, a esto, se le sumó a fines del año 2010 como requisito obligatorio para actualizar y mantener vigente la credencial, la aprobación del curso Familiarización de Mercancías Peligrosas en los Puertos.

La acreditación de los trabajadores portuarios se establece mediante un sistema de Nombradas interconectadas y comunicadas con la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante - Directemar. Esta nombrada la emiten las empresas prestadoras de servicios o agencias de muellaje a través de la selección de personal según especialidades, aptitudes y experiencia.

De las especialidades más recurrentes o comunes que se requieren para una óptima operación de estiba-desestiba de un Buque o Motonave de carga son:

Operador de la nave, Supervisor de turno, Capataz de tierra y capataz a bordo, Watchman o Guardia portalón, Winchero, Portalonero, Operador grúa portacontenedores, Tarjador, Internador, Materialero, Movilizador.

Precisamente es aquí en donde se enfoca el informe, la función de Movilizador es una de las más críticas y particularmente arroja los mayores índices de las estadísticas de accidentabilidad portuaria, los motivos son variados y se irán describiendo en los siguientes capítulos.

A modo comparativo y guardando las proporciones respectivas un Movilizador portuario podría ser considerado como el equivalente a la función que cumplen los Jornales en el rubro de la construcción

## **MARCO LEGALISLATIVO**

La aplicación de un Marco Legal en este rubro portuario es tan importante y fundamental como lo es para cualquier empresa de cualquier rubro o actividad. El cumplimiento de la legislación legal vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, sustenta la responsabilidad que los empleadores deben tener con sus trabajadores, logrando la estandarización de sus actividades y reafirmando el compromiso con su personal.

El cumplimiento legislativo básico debe considerar los siguientes cuerpos legales en materia de seguridad y salud ocupacional:

- Ley 16.744, aprueba seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley 20.123, regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios y el contrato de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios Publicada en el Diario Oficial el 14 de Octubre de 2006, entrada en plena vigencia desde el 14 de Enero de 2007
- Decreto Supremo N° 40, Aprueba reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
- Decreto Supremo N° 594, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

- Decreto Supremo N° 54, aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El artículo N° 66 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establece, en su inciso primero, la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios en toda industria o faena donde trabajen más de 25 personas y señala sus funciones. Por su parte el inciso final del mismo exime de esta obligación a "personal embarcado o gente de mar" y "trabajadores portuarios", al señalar: "Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200 de 1978", actuales artículos N° 96 y N° 133 del Código del Trabajo. En consecuencia no existe obligación legal para constituir Comité Paritario en actividades portuarias, independiente del número de trabajadores.

Artículos del código del trabajo que se mencionan en párrafo anterior.

Art. 96

Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

Art. 133.

Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

Del análisis conjunto de las normas escritas anteriormente es posible deducir que la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que recae sobre toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas, no resulta aplicable a las actividades que realiza el personal embarcado o gente de mar ni a los trabajadores portuarios entendiendo por estos últimos, los que

efectúan labores de carga, descarga y demás propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves que se encuentran en puerto, como en recintos portuarios.

De las mismas normas se deduce que las funciones y faenas del trabajador portuario actualmente pueden ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

Ahora bien, el claro argumento fiel del inciso final del artículo N° 66 de la ley N° 16.744, escrito y comentados en párrafos que anteceden, autoriza para sostener que lo que el legislador ha excepcionado de la obligatoriedad de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son las actividades desarrolladas por el personal embarcado o gente de mar y por los trabajadores portuarios, sea que las labores de estos últimos se desarrollen a bordo de una nave o en los recintos portuarios.

Tratándose de trabajadores que realizan actividades portuarias, sea en calidad de permanentes o eventuales, no existe la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Esta controversia respecto a la constitución de Comités Paritarios, plantea y se fundamenta en la necesidad de prestar atención en las investigaciones de accidentes laborales y en quienes las realicen, para así, poder analizar en profundidad las causas que originan el accidente, de esta forma se podrá comprender la importancia de evaluar y considerar el Comportamiento Humano o Conducta Laboral de los trabajadores portuarios, en particular el personal que desarrolla funciones de Movilizadores.

Sobre la base de los antecedentes anteriores y, en reciprocidad con lo señalado extensamente en investigaciones internacionales sobre seguridad en el trabajo, se puede consensuar que en nuestro país, en el trabajo marítimo portuario y en especial en el puerto de San Antonio los accidentes laborales son causados tanto por la presencia de condiciones inseguras, como por la existencia de conductas personales inseguras, carencia de auto cuidado y responsabilidad personal en las conductas de trabajo.

Un argumento válido es la ausencia de una cultura de prevención que permita priorizar tanto para las empresas como para los trabajadores los conceptos preventivos y que contribuya a la gestión

empresarial generando hábitos y conductas en el trabajo que favorezcan la atenuación de condiciones y acciones inseguras de trabajo.

Suena lógico resaltar la importancia de la prevención de los accidentes del trabajo. La prevención es la clave para un desarrollo integral económico y humano. Un menor número de accidentes laborales tiene positivamente un efecto directo en la productividad de un país, empresa o sector y una adecuada prevención en seguridad provee una mejor salud y calidad de vida.

## **PROGRAMA DE FORMACION DE “EQUIPO LIDER – GESTION PREVENTIVA CONSTANTE”**

### **Programa de seguridad basado en la formación de un Equipo Líder, para el apoyo en procesos preventivos**

La posibilidad de desarrollar e implementar un Plan estratégico que comprenda un Programa de Seguridad Basado en la formación de un Equipo Líder orientado al trabajo portuario y como se ha manifestado anteriormente, enfocado específicamente a las funciones y/o tareas que se desarrollan al interior del puerto, permite consignar múltiples factores que intervienen directamente en la Seguridad Laboral, en donde se manifiesta la gran importancia del comportamiento humano en la incidencia de los altos índices de accidentabilidad.

Favorablemente en los últimos años se ha incrementado el interés por considerar los factores conductuales en los programas de gestión preventiva, paradójicamente estas consideraciones tienen mayor énfasis en los análisis de investigaciones de accidentes, en donde mayoritariamente la causa raíz deriva en la conducta o comportamiento inapropiado por parte del trabajador. Sin embargo, la consideración de estos factores conductuales podría ser transformada en una gran oportunidad de mejora continua y actuar sobre la base de la pro actividad en la ejecución las distintas actividades.

### **Enfoque Conductual**

El Programa de esta propuesta se sustenta en la idea central que es el Mejoramiento Continuo y Participativo, cuyo análisis funcional consiste en identificar las variables que pueden dar inicio de los factores que controlen una o más conductas.

El desarrollo de esta propuesta considera tres elementos fundamentales como objeto de análisis y conductores determinantes para una correcta ejecución:

**ANTECEDENTES      COMPORTAMIENTO      CONSECUENCIAS**

En estos tres conceptos se relaciona de forma gráfica una parte de la gestión preventiva que permitirá desarrollar la correcta ejecución del Equipo Líder, modelo propuesto en este trabajo de investigación, no obstante, este programa es absolutamente aplicable a otras actividades y rubros laborales.

El mayor desafío de esta propuesta estará basado en la correcta implementación y ejecución del Equipo Líder en la actividad portuaria, considerando los antecedentes antes presentados, como lo son la rotación de personal o la variabilidad de funciones y actividades de los trabajadores.

Un resultado exitoso y satisfactorio del Equipo Líder será relativo al tipo de empresa en la cual se logre implementar, la viabilidad se podrá obtener en empresas de carácter formal con cultura organizacional arraigada.

**Composición del Equipo Líder**

Será el encargado directo del apoyo permanente en prevención, por lo que su formación debe ser cuidadosamente planificada teniendo en cuenta características laborales y personales de cada integrante (desde jerarquía hasta horario). Este equipo de trabajo puede ser integrado por derecho propio por Previsionista de Riesgos de la empresa para prestar asesoría técnica, dos o tres Jefaturas y tres Trabajadores.

Lo más importante es que se incluyan a lo menos dos personas con capacidad de tomar decisiones relevantes para la seguridad, como compras de materiales o mantenimiento de equipos. Esto es determinante para poder cumplir con sus funciones básicas en forma efectiva.

**Capacitación del Equipo Líder**

Se deberá realizar una primera capacitación con todo el Equipo Líder. Esta consiste en la preparación para la puesta en marcha del proceso, recibiendo capacitación respecto al programa de conductas, a sus funciones específicas, al trabajo de los observadores, etc.

Esta capacitación debe ser gestionada por el Equipo Líder en búsqueda de una orientación específica en prevención de riesgos laborales, a través de una gestión con el Organismo Administrador que le corresponda y/o una entidad calificada, esta capacitación debe ser dirigida por un profesional del área de la prevención, con una duración aproximada de 6 a 8 Hrs. Los temas que debiesen incluir son:

- Fundamentos de la prevención de riesgos laborales, causas que generar los accidentes del trabajo y enfermedades laborales
- Desarrollo de habilidades en ejecutar análisis de antecedentes-comportamientos-consecuencias aplicados a la seguridad con vista a su posterior aplicación en el análisis de las causas de los actos y condiciones inseguras.
- Investigación de Accidentes y Detección de Peligros

Una vez completadas las capacitaciones, los integrantes del Equipo Líder deben fijar una pauta de reuniones, es decir, determinar el lugar, frecuencia y duración que permita la presencia de todos. Asimismo desarrollarán un diagnóstico base para de esta manera fijar los objetivos y programas para desarrollar un trabajo adecuado, se diseñarán una lista de formatos como para realizar las Inspecciones y Observaciones, las investigaciones de accidentes, conductas a observar, elaborando de igual forma las hojas de observación que utilizaran los observadores, como también se definirá el número de ellos, duración y frecuencia de observaciones.

Se deben canalizar las vías para informar sobre la evolución del programa de trabajo establecido a través de diarios murales, reuniones, etc.

### **Funciones Específicas del Grupo Líder**

a) Identificar y priorizar las metas a corto y largo plazo estableciendo sistemas de evaluación para ellas: Las metas deben alinearse a los objetivos del sistema de gestión de seguridad y considerar un aumento progresivo en complejidad, Por ejemplo, al comienzo uno de los objetivos puede ser “dar a conocer a todos los trabajadores el programa de trabajo a llevar a cabo”.

b) Definir y delimitar roles dentro del Grupo: Debido al gran número de funciones y tareas que deben desempeñarse se delimitaran las tareas que llevará a cabo cada uno de sus integrantes considerando las habilidades personales, las características del cargo que ocupa y los conocimientos específicos de cada uno.

c) Diseñar la lista y formatos a utilizar en cada una de las actividades a desarrollar.

d) Designar a los observadores y el número, duración y frecuencia de las observaciones. Esta tarea es una de las más importantes e incluye la elección de los criterios para formar el grupo de observadores.

e) Diseñar medios de difusión efectiva del estado de avance: La información respecto al programa debe ser entregada constantemente através de reuniones, diarios murales, etc. Se recomienda una reunión mensual donde la más alta autoridad entregue un resumen respecto al desempeño.

f) Detectar necesidades de entrenamiento y capacitación dentro del grupo y en la masa de trabajadores, gestionando su realización. Esta función debe cumplirse de manera continua, e incluye todo tipo de capacitaciones, por ejemplo manejo defensivo, correcta utilización del equipo de protección personal, manejo del estrés, comunicación Efectiva, etc. Estos talleres pueden ser llevados a cabo por personal externo, por el encargado de prevención de la empresa o por parte de los integrantes del Equipo Líder, siendo lo más importante contar con el compromiso de la gerencia para cada actividad e informar a todos los trabajadores de su realización, criterio de elección de participantes, etc.

g) Gestionar los cambios necesarios para la mantención a largo plazo.

### **Equipo de Observadores**

La elección del número de observadores depende directamente de la cantidad de observaciones que se van a realizar, qué intervalo de tiempo se considerará y la cantidad de trabajadores de la empresa. Los observadores deben ser personas con experiencia y algunas características personales reconocidas, como por ejemplo, no ser prepotentes, discretos con lo observado, que tengan influencia en los trabajadores, deben ser personas que generen confianza entre sus pares.

### **Características personales deseables para los observadores**

- Credibilidad.
- Conocimiento.
- Facilidad de comunicación.
- Capacidad de fijarse en detalles.
- Compromiso con la seguridad del trabajo.
- Liderazgo.

La metodología de elección depende de lo determinado por el Equipo Líder, quienes deben optar por la modalidad de voluntariado, aleatoriedad o selección directa de los participantes. Estas tres alternativas ya han sido probadas por otros modelos y garantizan efectividad. Es importante que el trabajador haga la observación no por norma impositiva sino por motivación.

### **La secuencia a seguir es la siguiente:**

- a. Determinar el número de observaciones. Debido a que en las empresas resulta poco práctico observar durante toda la jornada laboral se sugiere utilizar una programación para la observación, en el caso de los procesos y faenas que incluye esta propuesta, se debe considerar el periodo de observación cada vez que se realicen estas actividades y en lo posible en cada turno, considerando que estas faenas (“Descarga y Embarque de Fierro” y “Descarga y Embarque de Contenedores”) no son diarias y están sujetas a planificaciones navieras.
- b. El observador registra si la conducta se presenta o no en un periodo de tiempo específico. Puede ser una observación en cada turno por cada observador de 20 minutos tanto a bordo como a costado de nave.
- c. Determinar el número de observadores, teniendo en cuenta la cantidad de observaciones que se van a realizar, qué intervalo de tiempo se considerará.

## **Entrenamiento de los Observadores**

Es fundamental entrenar a los trabajadores que cumplirán la función de observadores de conductas, principalmente en el uso correcto del instrumento de registro y en el procedimiento de retroalimentación y refuerzo del desempeño observado.

El observador de conductas es un trabajador capacitado y autorizado para observar las prácticas de trabajo y retroalimentar de manera positiva y correctiva a las personas que observó respecto de los actos relacionados con la seguridad en el trabajo.

En esta etapa también debe considerarse la metodología por la cual será recolectada y analizada la información. Se recomienda elaborar un indicador mensual de las observaciones realizadas.

## **Responsabilidades de los Observadores**

- Registrar las observaciones, entregando los registros para que éstos sean procesados e informados en las reuniones mensuales.
- Ofrecer retroalimentación, y refuerzo positivo, así como analizar con el trabajador por la no realización de conductas seguras.
- Colaborar en el diseño de planes de medidas que permitan cambiar las causas identificadas en la realización de conductas inseguras.
- Lograr compromiso de mejora continua con los trabajadores.
- Identificar oportunidades de mejora en el proceso de observación o en el funcionamiento general del programa.
- Definir e identificar las conductas inseguras y generar un registro.
- Medir mediante observaciones y registros, el nivel de ejecución de las conductas críticas.
- Desarrollar el análisis funcional de la conducta.
- Fijar los objetivos de las conductas que se desean cambiar.
- Implementar las intervenciones oportunas.
- Monitorear el impacto de las intervenciones a través de seguimientos.

- Evaluar resultados alcanzados y de funcionamiento del Equipo Líder y mantener programa activo.

## **LA IMPORTANCIA DE UNA CULTURA Y FORMALIDAD EN LAS EMPRESAS**

La cultura organizacional estará determinada por el tipo de empresa y por el grado de formalidad que esta adopte.

Una organización formal refleja su compromiso en la definición de su Misión y Visión, en los Valores que transmite y se manifiesta su estado en el o los programas de gestión que desarrolla en materias de Seguridad y Salud Ocupacional; definición de políticas y compromisos adquiridos, evaluación y cumplimiento de aspectos legales, estándares de seguridad claramente definidos (procedimientos de trabajos seguro, entrega de elementos de protección personal, estricto ejercicio de la aplicación de DS N° 40, etc.) son componentes evidentes de un sistema de gestión en S&SO (Seguridad y Salud Ocupacional).

Contrariamente también se pueden presentar las organizaciones informales, en donde su mayor preocupación es la productividad por sobre la integridad de sus trabajadores, en estos casos, esquivamente se logra observar un mínimo grado de cumplimiento legal, tan solo, lo que los poderes legislativos les obliga a cumplir para funcionar, entre ellos se distingue por ejemplo; el interés del empleador por el Código del Trabajo, Ley N° 16.744, DS N° 67.

En esta categoría se inserta el Equipo Líder, idea central de esta investigación la cual se define y desarrolla según lo planteado anteriormente.

## **CONCLUSIÓN**

En fin el trabajo fundamental del Equipo Líder es generar una cultura preventiva en el mundo marítimo portuario y erradicar esa frase muy usada por esas personas que no les importa la prevención en sus labores diarias **“siempre lo hice así y nunca me pasó nada”**.

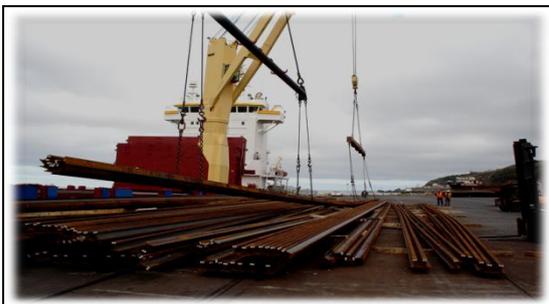
Se espera que a un comportamiento deseado derive en una consecuencia positiva, de esta manera se fomentará la repetición del comportamiento deseado. Las consecuencias positivas evidenciarán un

crecimiento en la organización, pudiendo llegar a reflejarse en una disminución de los índices de accidentabilidad.

Bajo este contexto y considerando los altos índices de accidentabilidad que presenta este rubro por la naturaleza propia de sus actividades, nace la motivación, incansable y persistente por buscar alguna alternativa que contribuya a la disminución de los índices de accidentabilidad existentes.

Lo que buscamos con este proyecto es que se analice y contemple si no es anular la excepción que tienen las empresas portuarias en conformar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que se contemple la conformación de un Equipo Líder, el cual ayude en forma permanente el trabajo preventivo dentro de las organizaciones y esto no simplemente recaiga en un trabajo del área de Prevención de Riesgos.

**TRABAJOS DESARROLLADOS EN EL PUERTO DE SAN ANTONIO TANTO A BORDO DE NAVES COMO TRABAJOS EN TIERRA**



## ESTADISTICA DE ACCIDENTABILIDAD NACIONAL EN EL RUBRO MARÍTIMO PORTUARIOS

ESTADISTICA NACIONAL																						
2000					2001					2002					2003							
Trb	Acc	DP	TL	TLIST	Trb	Acc	DP	TL	IF	IG	TLIST	Trb	Acc	DP	TL	TLIST	Trb	Acc	DP	TL	TLIST	
71.211	3.309	200	3.116	6,0		2.824	204	3.006	7,2			3.085	221	2.779	7,2		3.918	188	2.455	4,8		
71.212	50	4	18	8,0		62	7	80	11,3			67	17	111	25,4		73	11	83	15,1		
71.213	4.128	325	4.271	7,9		4.542	351	4.244	7,7			5.146	397	5.338	7,7		5.509	375	4.051	6,8		
71.214	9.324	969	13.374	10,4		9.160	915	13.918	10,0			8.698	778	11.731	8,9		8.274	763	10.387	9,2		
<b>TOTAL</b>	<b>16.811</b>	<b>1.498</b>	<b>20.779</b>	<b>8,9</b>	<b>8,2</b>	<b>16.588</b>	<b>1.477</b>	<b>21.248</b>	<b>8,9</b>		<b>7,9</b>	<b>16.996</b>	<b>1.413</b>	<b>19.959</b>	<b>8,3</b>	<b>7,8</b>	<b>17.774</b>	<b>1.337</b>	<b>16.976</b>	<b>7,5</b>	<b>8,2</b>	
2004					2005					2006					2007							
71.211	4.078	274	4.269	6,7		3.721	213	1.907	5,7			3.970	197	1.454	5,0		4.038	167	3.415	4,1		
71.212	83	6	91	7,2		138	15	77	10,9			138	19	170	13,8		194	30	457	15,5		
71.213	5.988	555	7.432	9,3		6.068	649	6.374	10,7			6.213	524	3.944	8,4		7.518	606	9.054	8,1		
71.214	8.503	900	13.475	10,6		7.757	842	8.485	10,9			8.646	808	5.811	9,3		8.196	585	8.523	7,1		
<b>TOTAL</b>	<b>18.652</b>	<b>1.735</b>	<b>25.267</b>	<b>9,3</b>	<b>8,1</b>	<b>17.684</b>	<b>1.719</b>	<b>16.861</b>	<b>9,7</b>		<b>7,9</b>	<b>18.972</b>	<b>1.548</b>	<b>11.379</b>	<b>8,2</b>	<b>7,6</b>	<b>19.946</b>	<b>1.388</b>	<b>21.449</b>	<b>7,0</b>	<b>7,2</b>	
2008					2009					2010					2011							
71.211	4.384	184	2.917	4,2		4.267	149	2.345	3,5			4.119	123	2.358	3,0		4.204	172	1.625	4,1		
71.212	222	37	918	16,7		197	21	287	10,7			99	6	71	6,1		86	4	5	4,7		
71.213	7.812	502	7.204	6,4		8.178	482	5.400	5,9			8.178	443	6.844	5,4		8.420	544	5.573	6,5		
71.214	8.871	588	8.115	6,6		7.762	423	5.816	5,4			7.622	381	5.595	5,0		7.935	373	2.663	4,7		
<b>TOTAL</b>	<b>21.289</b>	<b>1.311</b>	<b>19.154</b>	<b>6,2</b>	<b>6,9</b>	<b>20.404</b>	<b>1.075</b>	<b>13.848</b>	<b>5,3</b>		<b>6,2</b>	<b>20.018</b>	<b>953</b>	<b>14.863</b>	<b>4,8</b>	<b>6,1</b>	<b>20.645</b>	<b>1.093</b>	<b>9.866</b>	<b>5,3</b>	<b>6,4</b>	
2012					2013					2014					2015							
71.211	4.354	147	1.273	3,4		4.591	165	1.489	3,6	13,6	325											
71.212	146	12	98	8,2		190	21	226	11,1	42,0	1.153											
71.213	8.354	504	3.638	6,0		8.385	556	4.363	6,6	25,1	429											
71.214	7.780	327	2.550	4,2		8.100	293	2.232	3,6	13,7	299											
<b>TOTAL</b>	<b>20.634</b>	<b>990</b>	<b>7.559</b>	<b>4,8</b>	<b>6,0</b>	<b>21.266</b>	<b>1.035</b>	<b>8.310</b>	<b>4,9</b>	<b>18,4</b>	<b>364</b>	<b>5,9</b>										

## **Autores**

•Nombre Completo: Alex Muñoz Silva – Cristóbal Alfaro Hernandez

•Profesión y Cargo: Expertos En Prevención de Riesgos Profesionales (Asesor Ultramar - Ultraport / Asesor Instituto de Seguridad del Trabajo (IST))

Experiencia Alex Muñoz Silva:

Ingreso al sector marítimo portuario en el año 1997, específicamente a la empresa Ultraport San Antonio como trabajador en áreas de mantenimiento y operaciones marítimas a bordo, a costado de naves y en patio de operaciones terrestres.

En el año 2007, siendo Encargado de Pañol de Ultraport, me adjudico la distinción en categoría “Acción o Aporte destacado en prevención” a nivel Regional Y luego Nacional. Dicha distinción me permitió estudiar la carrera de Prevención de riesgos, ello a gracias a que la empresa me premio con una beca de estudios por haber obtenido dicho reconocimiento.

Desde el año 2010 ejerzo en el área de HSE para Ultraport y desde el año 2011 también desarrollo el mismo cargo de forma paralela con Agencia Ultramar san Antonio.

Experiencia Cristóbal Alfaro Hernandez:

Me desempeño en el rubro de la prevención desde el año 2011 en la cual se asesora a empresa Big Control, paralelo a esto se trabaja en el área de la prevención de la empresa REPORT específicamente en el área Portuaria costado nave.

Debido a la evaluación de mi gestión realizada por Report, es que soy trasladado a Chañaral contrato que tenía empresa mencionada anteriormente con minera Mantoverde Anglo American.

Posterior a esto me encuentro desarrollando mis funciones preventivas en el Instituto de Seguridad del Trabajo, en la cual se asesora en esta materia a las empresas del Índole Marítimo Portuario de la provincia de San antonio.