

Seguridad fuera del trabajo

Un compromiso 24/7

Por Dan Hannan

Los programas de seguridad Fuera del trabajo (OTJ, por sus siglas en inglés) son un componente vital para el cambio de comportamientos fundamentales y para el desarrollo de la mentalidad 24/7 sobre la seguridad. Desarrollar correctamente un programa OTJ requiere comprender el valor que conlleva, los obstáculos que representa y los enfoques necesarios para una implementación satisfactoria. Es frecuente que los empleadores no se percaten de la base financiera y moral de por qué no deben pasar por alto la relevancia de un programa de seguridad OTJ.

La siguiente historia ficticia demuestra la desconexión que se produce cuando no se aplica la mentalidad de la seguridad fuera del trabajo.

Los ojos de Vicente se abrieron y su mano aplastó el botón de apagado del reloj de alarma. Antes de que sus pies tocaran el suelo, comenzó a pensar en todas las cosas que tenía que hacer para la fiesta.

“Ir a buscar el pastel”, pensó, “inflar los globos, barrer el garaje, poner las mesas y las sillas, y revisar el pronóstico del tiempo”.

Su hija, Ema, cumplía 7 años y para su fiesta de cumpleaños invitaría a 10 amigos, 11 en total, si contamos a su hermanita Laura.

“Letreros. No se podía olvidar de los letreros. La gente tenía que saber dónde estacionarse sin pisar el césped,” se dijo a sí mismo.

Juntar unos cuantos letreros sería fácil para un carpintero oficial con 13 años de experiencia. Se sintió afortunado de trabajar en la construcción comercial, y que su empleador lo tratara bien. Hace un par de años, la compañía había contratado un nuevo director de seguridad y las cosas comenzaron a cambiar para mejor. Ahí oyó hablar del concepto *cultura de la seguridad* por primera vez. Para demostrar su agradecimiento por el arduo trabajo y el esfuerzo por una mejor seguridad, el propietario llevaba ocasionalmente almuerzos especiales al lugar de trabajo.

Aparentemente el esfuerzo reciente para lograr una mayor seguridad estaba dando beneficios. Si bien Vicente no comprendía muy bien cómo funcionaba, comenzó a disminuir una sigla llamada EMR, los accidentes eran menos frecuentes y de algún modo la compañía comenzó a obtener más trabajos. “Somos más competitivos en el mercado”, afirmaba el propietario.

La empresa ahora se tomaba la seguridad mucho más en serio, y se estaba notando. Hace un par de meses, el propietario le pidió a Vicente que asistiera a una sesión

de seguridad de OSHA de 10 horas de duración, y justamente la semana pasada envió una circular estimulando a los trabajadores a que llevaran los equipos de seguridad pertenecientes a la empresa al hogar para trabajar de manera segura en sus proyectos del fin de semana.

Como continuaba haciendo malabares para tenerlo todo listo para la fiesta, Vicente comenzó a preguntarse si le alcanzaría el tiempo. Lo inundó una cuota de pánico, y se dio cuenta de que tendría que acelerar el paso para terminarlo todo oportunamente.

Vicente había decidido alquilar un trampolín inflable para la fiesta. Debido a su tamaño, había un solo lugar donde podría ponerlo, junto a la alberca plástica en el patio. A medida que avanzaba la fiesta, se percató de que las niñas eran más inquietas de lo que había previsto y que salpicaban más agua hacia afuera que dentro de la alberca.

“Papa,” gritó Ema. “La cosa que tira viento se prende y se apaga”. Ema se refería al ventilador utilizado para inflar el trampolín. Primero Vicente revisó

“Estoy entrenado para pensar y trabajar de una manera segura; sé que la seguridad debe seguir cuando salgo del trabajo”.

la conexión del cable de extensión al tomacorriente en el garaje, y descubrió que estaba bien. Luego caminó por detrás del trampolín hasta el ventilador. Estaba a unos 5 pies del ventilador cuando ocurrió. Cuando sus pies descalzos y mojados entraron en contacto con el cable de extensión dañado, cayó como si alguien lo hubiese golpeado en la cabeza con un bate de béisbol.

Cuando recobró el sentido, Vicente se encontró en la camilla de una ambulancia acompañado de su esposa. Durante el trayecto hacia el hospital, pensaba. “Estoy entrenado para pensar y trabajar de una manera segura; sé que la seguridad debe seguir cuando salgo del trabajo”. Recordó algunos detalles dispersos acerca del curso de OSHA al que había asistido. “Concentrarse en cuatro riesgos . . . electricidad . . . interruptores de falla de puesta a tierra . . . ¿cómo se me pasó algo así?” Las ideas sobre la capacitación le siguieron rondando. “No apresurarse . . . inspeccionar el cable antes de utilizarlo . . . planificación previa a la tarea. . .” Incluso en su estado de confusión, Vicente concluyó que el accidente se podría haber evitado. Él tenía los conocimientos y las herramientas para realizar el trabajo de manera segura,

pero no aplicó la mentalidad del trabajo en su hogar.

Las bases del compromiso

Los estimativos indican que cada año en Estados Unidos se producen alrededor de 125,000 accidentes fatales no intencionales OTJ y unas 5,000 muertes relacionadas con el trabajo. Esto significa que hay 25 veces más probabilidades de morir en la casa o en un vehículo que en el trabajo. Además, ocurren casi 15 millones de lesiones OTJ no fatales cada año que requieren una visita a la sección de urgencias. El costo para los empleadores supera los \$600 billones de dólares, es decir \$6,000 por hogar, debido al aumento en las primas por atención de salud, las ausencias laborales, el reemplazo de trabajadores, capacitación y pérdida de la productividad debido a una baja en el estado anímico (NSC, 2011). Los costos asociados con las lesiones OTJ superan con creces las que ocurren en el trabajo.

Prácticamente todos los trabajadores reciben algún tipo de capacitación laboral; si tienen suerte, la capacitación incluye componentes relacionados con la seguridad. La calidad y cantidad de ese mensaje de seguridad, y si es asimilado y se puede aplicar o no es la prueba de fuego. En algunos casos, la capacitación en seguridad es específica, focalizada y forma parte integral de la asignación laboral.

Sin embargo, esto contribuye poco a mejorar las habilidades de reconocimiento de lo que se consideran riesgos comunes, como aquellos que podríamos encontrar en casa. Por ejemplo, un técnico de laboratorio médico recibe una muy buena instrucción sobre la exposición a agentes patógenos sanguíneos y el control de infecciones, pero al mismo tiempo tiene muy poca (o nula) capacitación respecto de riesgo laciaídas, una de las principales causas de lesiones en casa. En otros casos, la información de seguridad que se recibe es demasiado general, y se pasan por alto elementos esenciales, tales como seguir una secuencia específica (por ej., el aislamiento de la energía). No se puede culpar a alguien por carecer de entrenamiento transversal en seguridad, ya que nuestro conocimiento surge de la necesidad. Por lo tanto, no es razonable esperar que cada trabajador lleve una cuota suficiente de seguridad de su lugar de trabajo hacia su hogar.

En su forma más sencilla, la disciplina de la seguridad, sin importar si es en el trabajo o en el hogar, requiere que nos ciñamos por dos principios fundamentales. Debemos conocer mejor (ser capaces de reconocer y corregir los riesgos) y debemos actuar. Para observar el compromiso requerido para un resultado seguro, debemos superar diversos obstáculos conductuales. Nadie quiere

detenerse a pensar sobre la seguridad cuando se está divirtiéndose, comenzando un proyecto de fin de semana o al conducir el automóvil para ir al cine. La capacidad de autoevaluarse, para fines de seguridad, es prácticamente imposible cuando uno está frustrado, apresurado y no está concentrado.

El peor enemigo para estos obstáculos conductuales es la autocomplacencia. ¿Quién quiere pensar en la seguridad estando en casa? Nunca me he lesionado en la casa, y ¿por qué tendría que arreglar algo si no se ha descompuesto? Sin embargo, los profesionales de la seguridad saben más. Se trata de comprender la probabilidad y consecuencia (riesgos) de las lesiones, y sabemos que sólo se necesita una caída, un contacto con un cable eléctrico o quitar una protección para cambiar una vida. El objetivo a mediano plazo es crear una conciencia situacional y un compromiso con la seguridad.

Un remedio casero

La pregunta principal es sencilla pero implica una respuesta complicada. ¿Qué requiere la transición para cambiar el comportamiento sobre la seguridad desde el *tener que* al *querer*? La respuesta depende exclusivamente de la persona y de su deseo de aceptar el valor del cambio. Un cambio en la conducta esencial (compromiso) tiene una mayor posibilidad de lograrse si es que la seguridad se practica de manera natural, y fuera del trabajo.

¿Cómo se empieza a afectar el comportamiento OTJ? Comienza cuando el empleador demuestra valoración por su capital humano, los trabajadores. La búsqueda del éxito comienza cuando un empleador reconoce como parte de sus valores esenciales que el bienestar de sus trabajadores y sus familias es una necesidad. La aceptación por parte de los trabajadores ocurrirá una vez que este valor se comunique y se acepte de manera eficaz. Como individuos, percibimos, internalizamos y desarrollamos nuestro propio conjunto de valores basándonos en diversas influencias internas y externas. Hasta el momento en que un empleador pueda demostrar y comprender estos valores, la asimilación de un programa de seguridad OTJ será difícil.

¿Cómo se mide el éxito de la seguridad OTJ? Debido a que puede ser difícil de cuantificar, muchos empleadores no lo miden. “La seguridad OTJ es sencillamente una prolongación de dos valores esenciales en DuPont—seguridad y salud, y respecto por las personas”, asegura Deborah Tandarich, gerente grupal de seguridad y salud laboral en el equipo empresarial de SH&E en DuPont. “No es necesario un análisis financiero de costo-beneficios [retorno de la inversión] para respaldar el liderazgo. Las lesiones OTJ se pueden



©STOCK.XCHINGCHRISTA RICHERT

agrar en el trabajo, por lo que es importante crear una cultura de apertura y confianza respecto de la seguridad. Estimulamos a nuestros empleados a informar de sus lesiones a nuestro personal médico de modo que podamos minimizar el potencial en las actividades laborales que agraven su condición médica personal. Le pedimos a nuestros empleados que sean interdependientes en cuanto a su seguridad. Un compromiso con la seguridad OTJ y la salud va de la mano con la seguridad en el trabajo”. Con 65,000 empleados en todo el mundo, DuPont reconoció un programa OTJ formal que comenzó en la década de 1950.

Pero un programa de seguridad OTJ es más que una mera herramienta de productividad. Se debe visualizar de manera similar a un programa de bienestar patrocinado por la empresa, diseñado para mantener la salud física y mental de los trabajadores. “Cada año planteamos el desafío a nuestros empleados de desarrollar y firmar un plan de seguridad de acción personal, un compromiso con mantenerse seguros fuera del trabajo”, comenta Doug Pontsler, vicepresidente de salud ambiental y seguridad de Owens Corning, un productor mundial de materiales de construcción residencial y comercial. “Tenemos expectativas muy altas de que nuestros empleados incorporen la seguridad en su quehacer diario”, prosigue Pontsler.

Vender el valor

¿Pero cómo llevamos a los caballos (empleados) al agua y los hacemos beber? Debemos ser lentos, deliberar y evitar enfatizar demasiado el retorno de la inversión. El objetivo debe ser primero el bienestar de los empleados, su sustento y calidad de vida, incluyendo sus familias. Lograr la participación en un programa voluntario de seguridad OTJ significa pedirle a los empleados que se lleven trabajo a su casa. A algunos no les importará, pues ven claramente el beneficio, pero otros podrán decir que uno se mantenga al margen de su vida privada. Para ayudar a lograr el éxito en la entrega de una iniciativa de seguridad OTJ, tome en cuenta lo siguiente.

Para comenzar

Una buena plataforma de lanzamiento para un programa OTJ a nivel de toda la

empresa podría ser el comité de seguridad de la organización, el cual constituye una sección transversal de las operaciones de la compañía, y puede establecer la profundidad y alcance del programa. DuPont utiliza encuestas de percepción de los empleados con preguntas tales como “¿Hasta qué punto es la seguridad OTJ una prioridad en su programa de seguridad en el lugar de trabajo?” Las encuestas pueden ayudar a comprender la percepción que tienen los trabajadores y servir para evaluar el valor del programa a medida que evoluciona.

El mensaje

En términos generales, los empleados responden mejor a los cambios leves que drásticos, y eso incluye las iniciativas sobre seguridad. Se pueden transmitir mensajes sutiles respecto de que un programa de seguridad OTJ beneficia al empleador, al empleado y a su familia en los avisos salariales, en artículos de boletines, folletos, anuncios en la sala de descanso y en artículos publicados en el sitio web de la empresa. Vincule la información con actividades de campaña locales, estatales o nacionales, tales como la Semana Nacional de Prevención contra Incendios (National Fire Prevention Week) o la Semana de la Conciencia sobre Clima Hostil (Severe Weather Awareness Week) para potencia el efecto.

Participación de la familia

La participación de los miembros de la familia en la seguridad OTJ incorpora totalmente el concepto de la seguridad en el hogar del empleado. Integrar la conducta de seguridad laboral del empleado en su vida de hogar es el paso fundamental para desarrollar la mentalidad de la seguridad en todo momento. Entre las ideas para lograrlo se incluyen:

- Pedirle a los hijos de los empleados que hagan dibujos con mensajes de seguridad que se utilizarán en el calendario empresarial del año siguiente para transmitir mensajes sobre el uso de cascos al montar en bicicleta, no jugar con cerillos y otras medidas de seguridad similares.

- Estimular a los empleados a comunicar el mensaje de seguridad OTJ en la escuela de sus hijos. Las escuelas primarias siempre están buscando voluntarios e ideas para hacer presentaciones.

- Cerciorarse de que el mensaje de seguridad OTJ aparezca en las reuniones a nivel de toda la compañía. Por ejemplo, en muchas dependencias de Owens Corning se hace una feria de la seguridad, en la cual la seguridad OTJ es un tema preponderante y demuestra un compromiso con la causa.

- Plantear el desafío a los empleados de completar una inspección de seguridad en sus hogares o preparar un plan de acción para condiciones climáticas extremas o

para una emergencia en caso de incendio. Entregar un presente o participar en una rifa si devuelven una copia.

Recursos

Proporcione recursos tales como libros o folletos para ayudarles a practicar la seguridad fuera del trabajo. Los recursos pueden incluir una ficha en el sitio web de la empresa, con vínculos a otras organizaciones que respalden la seguridad en el hogar, tales como la Comisión de Seguridad de Productos para Consumidores (Consumer Product Safety Commission), NFPA y Safe Kids USA.

Mantener la vigencia

“Nuestro máximo desafío es mantenerlo vigente, pertinente y nuevo” afirma Pontsler. Para ayudar a superar las viejas prácticas, las historias personales de éxito y fracasos tienen un efecto duradero. Los mensajes entre compañeros suelen tener el efecto más notorio en el cambio de conducta. Estimule a los empleados a compartir sus historias personales en un artículo en el boletín o en una presentación grupal; por ejemplo, cuando no hayan colocado correctamente una escalera, a causa de lo

cual se haya producido una caída. DuPont ha denominado este tipo de mensajes “afecto a través del intercambio de experiencias”.

Conclusión

Afortunadamente para Vicente, nuestro personaje ficticio, la historia termina bien, pero no los difíciles momentos que tuvo que pasar su familia. Quedarán secuelas físicas y emocionales. Mientras Vicente yace en el sofá, recuerda el concepto final de su instructor de OSHA. “Lamentablemente, las últimas palabras del lesionado siempre son ‘Por qué no habré. . .’” En el caso de Vicente, esa oración termina con “tomado una mejor decisión y utilizado mis conocimientos de seguridad en la casa.”

Un programa de seguridad OTJ bien desarrollado y administrado puede generar un retorno de la inversión muy significativo, tanto desde el punto de vista monetario como de las relaciones laborales. Para las empresas que reconocen a sus empleados como su recurso más valioso, no hay duda sobre la necesidad de practicar la seguridad fuera del trabajo. Consideran que es su obligación cumplir con la seguridad 24/7.

Referencias

NSC. (2011). *Injury facts: 2011 edition*. Itasca, IL: Autor.

Dan Hannan, CSP, ha sido profesional de SH&E durante 22 años. Tiene una Licenciatura en Ciencias en Biología de la Universidad de Minnesota. Hannan es actualmente profesional perito en seguridad para la corredora de seguros Willis de Minnesota. Hannan es miembro del Comité de Liderazgo Fuera del Trabajo (Off-the-Job Leadership Committee) de NSC. Su nuevo libro, *Preventing Home Accidents*, (Cómo evitar accidentes domésticos) es una fuente de consulta para ayudar a empleadores a comprometer a los trabajadores a practicar la seguridad fuera del trabajo. Es miembro profesional de Northwest Chapter de ASSE, y además integra las especialidades prácticas de Society's Construction and Environmental. Se puede comunicar con Hannan a su correo electrónico dan.hannan@willis.com.

Debido a la naturaleza técnica de la información presentada en estos artículos, puede que haya imprecisiones en las traducciones del inglés. ASSE no garantiza estas traducciones y se desliga de las responsabilidades e implicancias legales, incluyendo daños reales o consecuentes causados por posibles traducciones inexactas.



Scaffold Training “Competent Person”

“Train The Trainer” Course
On Site Training, Your Location
Training Manuals
Training Videos
User CBT available

Scaffold Training Institute
Houston, Texas
1-800-428-0162
www.scaffoldtraining.com



El líder en soluciones innovadoras de fijación

Cuerda de seguridad retráctil para herramientas

Otra de nuestras 3,000 innovadoras soluciones de fijación

- Para herramientas de hasta 2 libras con un alcance total de más de 52”
- Perfil seguro ultrabajo para trabajar en espacios confinados
- Mejora la productividad - liberación de cambio rápido para intercambio veloz y sencillo de herramientas
- Rango completo de movimiento - correa con abrazadera/presilla de correa con rotación de eje doble en 360°
- Elimina la tensión en el brazo - Mínima fuerza de extensión/repliegue de la cuerda de seguridad
- Fácil de utilizar - El control con el pulgar fija la línea en cualquier longitud de extensión

Si desea más información sobre nuestros productos, o recibir una copia gratuita de nuestra *Guía de seguridad para el ingeniero sobre fijación de herramientas e instrumentos*, comuníquese con nosotros hoy mismo llamando al **888.588.9981**.

Hammerhead Industries, Inc.
Ventura, CA 93003 | GearKeeper.com/guide



Hecho en los EE. UU.



Modelo núm. RT3-5601