

CAPACITACION DE SEGURIDAD DEL OPERARIO CON EXPERIENCIA

Autor: Miguel Iriarte
Empresa: Tecpetrol S.A. – Area Aguaragüe – Salta
E-mail: miguel.iriarte@tecpetrol.com

Sinopsis

Sin lugar a dudas, las actividades de capacitación en seguridad industrial han provocado una mejora importante en el cuidado de las personas, equipos y medio ambiente, minimizando la cantidad de eventos no deseados o sus consecuencias, por lo que aportaron a la cultura de seguridad que venimos sosteniendo. En un principio la capacitación requería ver temas básicos como la importancia de uso de EPP, procedimientos, orden y limpieza, etc. Pero, a medida que pasan los años, las matrices de capacitación se quedan estáticas logrando la repetición de las capacitaciones y poca estrategia para sorprender con cosas nuevas por parte de los capacitadores y por lo tanto, no tarda en aparecer el aburrimiento de los operarios y por ende, el descreimiento sobre uno de los elementos de defensa importante contra accidentes.

En el Yacimiento Aguaragüe de Tecpetrol trabajamos bajo las premisas de seguir enseñando, seguir siendo escuchados, seguir sorprendiendo con más experiencias, con capacitaciones y capacitadores más expertos, seguir generando la necesidad de capacitación interesante y útil para el operario en el desarrollo de su día a día.

El presente trabajo explicará:

- 1.- Los factores que motivaron la revisión de la matriz de capacitación, los distintos temas y sus capacitadores.
- 2.- Como se armó el nuevo plan de capacitación y con que estrategia se lleva adelante.
- 3.- Cual fue el impacto en la gente trabajadora.
- 4.- Conclusiones y temas que se deben trabajar para seguir mejorando.

Si bien, la capacitación no es la única herramienta para combatir accidentes, es un área que se torna compleja por la edad de los receptores, sus intereses, gustos, necesidades y diferencias de tareas.

Habiendo analizado estas variables y aportando a la búsqueda de crear cultura de seguridad, en el Yacimiento Norte de Tecpetrol nos encontramos trabajando sobre estos temas y los resultados positivos de los últimos diez años demuestran que estamos en el camino correcto para encontrar el cero accidente. Compartir la experiencia, obtener preguntas y observaciones que nos aporten a la mejora de esta metodología, es el objetivo de este trabajo.

Introducción

En la industria petrolera, en general, al momento del ingreso de un Operario nuevo y sin experiencia previa, comienza un riguroso programa de capacitación en seguridad, ambiente y salud (en adelante SAS) que trata de incorporar en el operario conocimientos y políticas básicas con el objetivo que no sufra ni provoque accidentes con afectación al ambiente, salud o integridad de cualquier operario.

Algunas Empresas capacitan durante semanas o meses en SAS antes de insertar al operario en lo que serán sus tareas habituales. Otras tienen programas de capacitación lenta y gradual, paralela a las responsabilidades que el operario va tomando a través del tiempo y el aprendizaje de su tarea. En general, la preocupación pasa por capacitar al operario en los siguientes temas:

1. Inducción y otras relacionadas con SAS
2. Políticas SAS, Alcohol y Drogas, reglas de estricto cumplimiento, etc.
3. Manejo defensivo y 4x4 (si tuviera asignado un vehículo para la tarea)
4. Aspectos ambientales
5. Observaciones preventivas.
6. Recorridos de auditorías (Supervisores)
7. Seguridad en temas relacionados con su tarea específica.
8. Bloqueo y etiquetado.
9. Análisis de riesgos y permisos de trabajo
10. Control de fuegos industriales
11. Otros.

Con estas capacitaciones recibidas, en aproximadamente tres años, el hombre estará con el conocimiento básico necesario para desarrollar su tarea con aceptables conocimientos SAS y se espera que en ese tiempo también adquiera, mirando a sus compañeros y cumpliendo las políticas, actitud segura suficiente para interpretar y controlar los peligros (vigilia permanente).

Al pasar los años, el operario adquiere más experiencia en su tarea, crece biológicamente y modifica sus modos de interpretación, recepción, incorporación y adecuación a los riesgos de su trabajo cotidiano. Va dominando cada vez mejor su puesto y analizando de otra manera los riesgos asociados a su tarea. En paralelo, los programas de capacitación SAS y los objetivos de cumplimiento lo obligan a asistir a capacitaciones que se vuelven reiterativas ya que tocan los mismos temas. Así surgen cada dos o tres años, por políticas internas, la repetición de capacitaciones tales como inducción, aspectos ambientales, manejo defensivo, etc. Estas capacitaciones repiten temas, oradores y sus posturas, etc y terminan volviéndose requisitos para trabajar pero no aportan a lograr la Cultura de Seguridad ⁽¹⁾ que defendemos.

(1) Miguel Iriarte – Congreso IAPG – Cultura de Seguridad



Fig. 1 Personas dormidas durante capacitaciones o charlas.

En el Yacimiento Aguara Güe contamos con personal propio y Contratistas con los siguientes datos generales:

- Cantidad de operarios y supervisores: 320 (promedio)
- Edad promedio: 40 años
- Antigüedad en el Yacimiento: 12 años

Esta gente ha pasado varias veces por las capacitaciones de rigor y las mismas se volvieron una pérdida de tiempo, pérdida de interés y hasta han aportado a la baja de motivación, proactividad y actitud con el uso de las “capas de defensa” ⁽²⁾.

· Gustavo Weisz – Conferencia LADS Tartagal.

Es por esto que en Aguara Güe iniciamos un camino distinto que desarrollamos a continuación.

Desarrollo

Habiendo detectado el problema y consultando distintos portales, encontramos los siguientes conceptos:

Andragogía: Definitivamente, el proceso educativo en adultos requiere tomar en cuenta sus características bio - psico - sociales y sus experiencias anteriores, presentes y futuras o deseables.

Concepto: Hoy en día se considera a la andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplicó a la educación del niño.

Antecedentes: La primera vez que se ocupó esta expresión, fue el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, quien intentó describir la práctica educativa que Platón ejerció al instruir a sus pupilos que, como se sabe, no eran precisamente niños. A principios del siglo XX, se retoma el concepto por Eugen Rosenback para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: filosofía, profesores y métodos. En la década de los sesenta es cuando se aplica el concepto con cierta frecuencia, tanto en Europa como en América del Norte, para referirse específicamente a los métodos, técnicas, fines y en general, a todo el curriculum diseñado para llevar a cabo la educación integral en la población adulta.

Bajo el interés por el proceso de la formación y de la educación permanente de hombres y mujeres adultas, de manera diferencial a la formación del niño, la UNESCO retomó el concepto en sustitución de la expresión de Pedagogía para adultos. En el último tiempo, se ha dado suma importancia a los preceptos andragógicos para identificar la forma en que se logra el aprendizaje de Adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo sostenido e integral que les lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social.

Si tomamos una de tantas definiciones pero la mejor para nuestro trabajo, Andragogía es la ciencia y el arte que, estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización

Por tanto, algunas expectativas del operario adulto frente a las capacitaciones son:

- Pretende y desarrolla una vida autónoma en lo económico y en lo social.
- Posee un concepto de sí mismo como capaz de tomar decisiones y auto dirigirse.
- Juega un papel social, que conlleva responsabilidades desde el punto de vista económico y cívico.
- Forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva.
- Actúa independientemente en sus múltiples manifestaciones de la vida.
- Su inteligencia sustituye a su instinto.
- Además de su preocupación por el Saber, requiere del Saber hacer y el Saber ser.
- Tiene la capacidad para entregarse a afiliaciones y asociaciones concretas así como para desarrollar la fuerza ética necesaria para cumplir con tales compromisos.
- Sus experiencias sexuales y sociales, así como sus responsabilidades, lo separan sustancialmente del mundo del niño.
- En los últimos años de ésta etapa, se considera como alguien que enseña, educa o instituye, así como buen aprendiz. Necesita sentirse útil y la madurez requiere la guía y el aliento de aquello que ha producido y que debe cuidar.

Otro concepto, basado en un proverbio chino de Confucio dice “oigo y olvido, veo y aprendo, hago y entiendo”.

Por otro lado, trabajar en las capacitaciones sobre la actitud positiva hacia la seguridad significa llegar a provocar en el alumno la deducción propia del valor y uso de las mitigaciones conocidas sobre los riesgos encontrados. De esa forma se logra, que el operario use todas las “capas de defensa” conocidas en todo lugar y momento, aún estando solo.

Por lo tanto, bajo esas premisas, para la resolución del problema, cumplimos los siguientes pasos:

1. Considerar que el promedio de edad de nuestra gente que, como ya comentamos, ronda los 40 años.

2. Considerar que el promedio de años en relación laboral de esa gente, lo que la hace más experta en su tarea y ronda los 10 años.
3. Elección de temas SAS que puedan ser interesantes y beneficiosos para todos. En este punto, tomamos en cuenta las tareas críticas generales y especificadas en nuestro sistema de Permisos de Trabajo y otras tareas riesgosas propias del día a día. Los trabajos críticos definidos entonces son:
 - a. Trabajos en altura
 - b. Trabajos en caliente.
 - c. Trabajos en espacios confinados.
 - d. Excavaciones en zonas de ductos.
 - e. Excavaciones profundas.
 - f. Trabajos eléctricos.
 - g. Izajes críticos.
 - h. Manejo defensivo.
 - i. Prácticas de control de fuegos industriales y actuación en contingencias.
4. Para cumplir con los requisitos corporativos renovables de capacitaciones SAS se diagramaron charlas con el objeto de obtener devolución sobre el uso de herramientas SAS en el campo y analizar oportunidades de mejora. Estas charlas tienen los siguientes temas:
 - a. Inducción SAS. Contiene aspectos de seguridad, ambiente y salud.
 - b. Permisos de Trabajo y ATS
 - c. Observaciones preventivas.
5. Elección cuidadosa de instructores. Buscar cuidadosamente gente con las siguientes características:
 - a. Tener conciencia clara de las necesidades del grupo a capacitar.
 - b. Asumir el rol de facilitador.
 - c. Debe tener amplios conocimientos, experiencia e información moderna y actual.
 - d. Asumirse como parte del grupo de adultos y estar abierto al aprendizaje por interacción permanente.
 - e. Promover un clima de reconocimiento y participación de los operarios que reciben la capacitación.
 - f. Estar convencido del valor agregado de la capacitación. Los instructores no tendrán capacitaciones exitosas si no logran convencer y para lograrlo es fundamental creer totalmente en lo que se enseña.
6. Revisión de contenidos y modos de realización de las capacitaciones.
7. Definición de vigencia de cada capacitación.
8. Con todo se armó un programa a tres años.
9. Durante el transcurso de las actividades se analizarán mejoras que serán tenidas en cuenta en programas futuros.
10. El objetivo final es obtener instructores seleccionados entre los mismos operarios y con perfil adecuado, para dirigir charlas de actualización de cada tema.
11. Con todo el plan listo, se solicitó a la ART que nos apoyara en los costos de las capacitaciones. Tecpetrol elige los capacitadores y temas, la ART coordina y gestiona la realización asumiendo los costos respectivos.
12. La coordinación local está a cargo de SAS Tecpetrol.

Conclusiones

Estamos cursando el tercer año del plan por lo que podemos adelantar lo relevado a la fecha y es lo siguiente:

- a. El primer año no logramos acordar con la ART el costo de las capacitaciones por lo que Tecpetrol debió asumirlo. El segundo año, mediante gestión de la estructura central de SAS en Buenos Aires se logró el objetivo y se está gestionando el tercer año.
- b. Por el punto anterior se bajaron los costos de capacitación.
- c. En la coordinación de algunas capacitaciones se pudo coordinar con el IAPG local para que Empresas ajenas a la operación también puedan acceder a las mismas, como el caso de Espacios confinados con camión simulador.
- d. Las capacitaciones tuvieron bastante participación y se generaron oportunidades de mejora en la seguridad de operación, mejorando la compra de elementos anti caídas entre otros.
- e. Mejoró la calidad de observaciones preventivas.

- f. Favoreció la participación de los operarios en temas SAS.
- g. Mejoró la calidad de los análisis de riesgos en los temas abordados.
- h. Mejoró el contenido de las auditorías y la revisión de elementos que antes no se revisaban.

A continuación, graficamos las capacitaciones realizadas:



Fig. 2 Capacitación Espacios confinados.



Fig. 3 Capacitación Control de contingencias y fuegos industriales.

Creemos que este programa, así como los pasos dados para lograr cultura de seguridad y que presentáramos en el Congreso anterior, es importante como aporte al logro actual de cinco años sin accidentes con días perdidos y tercer años sin accidente vehicular. Sin lugar a dudas no es la única forma de lograr el objetivo, pero aporta al desafío planteado por nuestro comité SAS corporativo que es simple y claramente “no golpearlos”.

Gracias.

Bibliografía:

Artículo: Andragogía, su ubicación en la educación continua. Lic. Néstor Fernandez – Universidad Nacional Autónoma de México.
 Artículo: El Adulto. Universidad Nacional Autónoma de México.
 Artículo: El Educador Andragógico. Universidad Nacional Autónoma de México.