

Trabajos técnicos premiados

"Aplicación de los indicadores proactivos y las visitas gerenciales en la industria petrolera" y "Predisposición mental y riesgos laborales" fueron considerados los dos mejores trabajos técnicos presentados en el Congreso de Seguridad y Salud Ocupacional en Mendoza. A continuación presentamos una síntesis de los trabajos y algunos conceptos claves.

Aplicación de los indicadores proactivos y las visitas gerenciales en la industria petrolera

Por **Germán S. Calderón**
(Pan American Energy)

Desde los inicios, los departamentos de Seguridad, salud y ambiente han enfocado su trabajo en la medición de lo sucedido, o sea, de lo que impacta en los resultados de un grupo humano. Todo aquello que ya sucedió y que es imposible de revertir.

Pan American Energy ha focalizado el trabajo de prevención en los **índices proactivos** y en las **visitas gerenciales**, es decir, aquello que se realiza, adecuado o no, como organización, para obtener el resultado buscado al final de un determinado período.

Para ello nos hemos esforzado en definir los parámetros de proactividad que la compañía considera fundamentales en el proceso de mejora de la cultura laboral (eliminación de costumbres inseguras o vicios de la actividad).

Para que una organización logre un proceso de cambio cultural consistente y perdurable, dicho cambio tiene que ser impulsado por los niveles de mando, en forma personalizada y no como una orden, por ello, la **visibilidad gerencial** en el ambiente de trabajo, llevando a cabo una observación del personal en el desempeño de sus tareas, es fundamental. Considerándose como de nivel gerencial aquellos puestos de trabajo con nivel de mando, desde supervisor de supervisores hacia arriba en la cadena de mando (jefes de sectores, jefes de departamento, gerentes, directores, vicepresidentes, presidentes).

La compañía posee como herramientas de observación en campo al sistema STOP de Dupont, para las líneas operativas y la primera línea de supervisión y las Auditorías Avanzadas de Seguridad (Advanced Safety Audit, ASA) como herramienta de observación para las líneas gerenciales.

Ambas herramientas poseen como mayor fortaleza la observación de las personas en sus puestos de trabajo y la obligación de establecer el diálogo entre líder y operario, en el lugar de trabajo, para fortalecer las acciones seguras y/o erradicar las acciones inseguras.

Matriz de seguridad

Con las premisas enunciadas se definió una matriz de seguridad cuyo concepto subyacente es la medición de los indicadores de desempeño de cada uno de los sectores (jugadores) que intervienen. La clasificación, la incorporación en la matriz y la evaluación del desempeño del sector fueron realizadas de acuerdo a:

- su esfuerzo, indicadores proactivos o acciones realizadas para mejorar en el período.
- sus resultados, cantidad de accidentes/incidentes ocurridos en el período.
- la posición relativa de los pares, posición y esfuerzo de los demás jugadores.

Indicadores de acciones preventivas o de proactividad

- Auditorías de Seguridad Avanzadas (ASA).
- Observaciones de seguridad STOP, PRP (Planilla de Riesgos Potenciales), reuniones de seguridad previa al inicio de la tarea.
- Horas de capacitación de seguridad (reuniones semanales y mensuales)
- Porcentaje de cierre de acciones en Tr@ction, originadas por: Hazop's,

recorridas de campo, inspecciones, ASA's, auditorías internas y externas. Indicadores de resultados

- Fatalidades.
- Casos de lesiones y enfermedades con días perdidos (DAFWC).
- Total de casos de enfermedades y lesiones registrables.
- Casos de primeros auxilios.
- Cuasi-accidentes.

La matriz posee cuatro cuadrantes y los sectores que intervienen estarán incluidos en una de las siguientes categorías:

- Cuadrante derecho superior: buenos indicadores de desempeño (de acciones preventivas y de resultados).
- Cuadrante izquierdo superior: buenos indicadores de acciones preventivas e indicadores de resultados inferiores al promedio.
- Cuadrante derecho inferior: indicadores de acciones preventivas inferiores al promedio y buenos indicadores de resultados.
- Cuadrante izquierdo inferior: indicadores de desempeño inferiores al promedio.

La clasificación de los indicadores en "buenos" e "inferiores al promedio" son coherentes con nuestra política de informes de desempeño tanto bueno como malo. Dentro de la matriz, siempre habrá sectores en los cuatro cuadrantes ya que los mismos están clasificados basándose unos en otros. Es importante destacar que la matriz no puede utilizarse en forma aislada, sino en forma conjunta con las demás herramientas que se emplean para evaluar el desempeño en seguridad y la planificación de la mejora continua.

La matriz permite identificar los sectores que se benefician como consecuencia de una mayor frecuencia del indicador de desempeño, es decir, las acciones preventivas que realizan y por ello brindan un lugar de trabajo más seguro.

Dado que esta evaluación se basa en la frecuencia y no en la calidad, cada sector, en forma independiente, deberá hacer un importante esfuerzo (auditorías y controles del sistema de gestión) para asegurar la calidad de esta actividad proactiva afianzando el proceso de mejora de la misma. El valor más importante que surge de la matriz de desempeño es la posibilidad de observar el progreso en el tiempo de cada uno de los sectores que intervienen en el proceso.

Predisposición mental y riesgos laborales

Por *Ing. Ricardo Fuentes*
y *Lic. María Angélica Elorza*

La prevención de riesgos laborales ha tenido, como todas las disciplinas humanas, una evolución histórica, que ha ido cercando cada vez más el radio de acción sobre los factores actitudinales. La predisposición hacia un trabajo seguro o inseguro tiene que ver con determinantes inconscientes de la conducta, que son difíciles de enseñar y, en muchos casos, muy complejos para ser desmascarados. En este trabajo intentamos delimitar los principales determinantes de la conducta humana y a partir de allí, identificar indicadores que permitan acercarse a la predicción de actos inseguros y factores que predisponen a comportamientos riesgosos.

Introducción

La evolución en el tiempo que han tenido los programas de prevención de riesgos diseñados y aplicados por las empresas en distintas partes del mundo, han redundado en una reducción global de la siniestralidad de sus empleados. No obstante ello no se ha logrado aún eliminar los accidentes producto del trabajo y en muchos otros casos los resultados obtenidos no han sido acordes con el esfuerzo aplicado en la implementación de los referidos programas de prevención.

Por otra parte la labor de los preventivistas se ha venido incrementando con el correr del tiempo en consonancia con la necesidad de profundizar los objetivos de reducción de la siniestralidad, pero quizás sin llegar a entender acabadamente que la concreción de logros destacados en esta materia pasa por el abordaje en forma multidisciplinaria de esta problemática. En efecto, es sabido que la mayoría de los accidentes se produce por fallas humanas e inclusive algunos de ellos ocurren a partir de situaciones que no implicaban riesgos. En ese sentido la prevención de riesgos en el trabajo tiene un componente fundamental en la modificación de las conductas de los trabajadores, y en esta materia el aporte de la psicología adquiere un rol esencial.

En la medida que se integre la labor de los distintos actores profesionales con participación en la problemática de la prevención de riesgos derivados del trabajo, preventivistas, médicos laborales y psicólogos, sin duda se lograrán mejores resultados que los obtenidos hasta el momento, redundando directamente en lograr ambientes laborales de mejor calidad y con tendencia hacia la eliminación de la siniestralidad laboral, que en particular en nuestro país aún significa un flagelo de difícil resolución.

Evolución de la seguridad en las empresas

El proceso evolutivo de la seguridad en las empresas ha seguido a través del tiempo un modelo que ha arrojado como resultado una disminución en la cantidad y en la gravedad de los accidentes. Esto obedece a varios factores dentro de los cuales pueden considerarse entre otros a las mejoras en los procesos tecnológicos, el mayor involucramiento de la dirección de las empresas en la problemática de la seguridad laboral, el cambio en los paradigmas de la sociedad en cuanto a la necesidad de mantener la integridad y la salud física y mental de la persona como un valor innegociable, los cambios de conciencia de los trabajadores referidos al entendimiento de la importancia del mantenimiento de su propia salud física y mental como medio para alcanzar logros personales y familiares, los cambios en la normativa legal, etc. La mayoría de estos factores se encuentran vinculados entre sí y tienen como común denominador los cambios en la evolución de procesos mentales.

Esta generalidad así planteada tiene su correlato en los cambios que han sucedido con el tiempo dentro de las empresas, que han redundado en una disminución de los siniestros. En particular este fenómeno encuentra su mayor significación en aquellas que han mantenido una constancia en la aplicación de medidas o programas de seguridad, lo cual les ha permitido encontrarse, como consecuencia, con un proceso de aprendizaje y acumulación de experiencias imprescindible para forjar cualquier camino de cambio. ■