

Buenas Prácticas

CAPACITACIONES DE ALTO NIVEL

¿CÓMO LOGRAR INDUCCIONES ESTANDARIZADAS Y EFECTIVAS EN UNA OBRA O FAENA? ¿CÓMO CAPACITAR BIEN A LOS TRABAJADORES EN LABORES CRÍTICAS COMO LAS VINCULADAS A LOS SISTEMAS ELÉCTRICOS? TRES EMPRESAS MUESTRAN SUS CASOS DE ÉXITO PARA MEJORAR LAS CUALIFICACIONES Y DESARROLLAR COMPETENCIAS.

Por Jorge Velasco

La XI versión del concurso Compartiendo Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el trabajo, organizado por la CChC y Mutual de Seguridad, resaltó una serie de iniciativas agrupadas en siete categorías. En la sexta de ellas, “Mejorar las cualificaciones. Desarrollar competencias”, hubo tres empresas que marcaron la pauta en sistemas de inducción y capacitación.

La ganadora fue la constructora Fuchs Gellona y Silva S.A. (FGS), con su “Video corporativo de inducción al trabajador nuevo que ingresa a obra con prueba de diagnóstico online”. A ella se sumaron como destacadas Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz, con el “Centro de entrenamiento de bloqueo de energías”, y Echeverría Izquierdo Edificaciones S.A., con el “Plan ADN: acompañamiento de nuevos trabajadores”.

PROCESO ESTÁNDAR

En el caso de FGS, había una necesidad de entregar una inducción uniforme para todos los trabajadores nuevos y subcontratos que ingresaran a cualquier obra de la compañía. “Quisimos desarrollar un proyecto de un elevado nivel, integrando a las altas directivas de la empresa en un proceso tan importante como es la bienvenida al personal a una obra de FGS, y poder transmitir nuestros valores de una manera distinta, de la mano con un tema tan importante como es la prevención de riesgos”, explica Daniela Catalán, asistente en Prevención.

Fue así como decidió realizar un video de 45 minutos con un mensaje corporativo, donde los máximos ejecutivos se vieran involucrados y mostraran los procesos productivos de cada una de las secuencias constructivas de las obras con sus respectivos riesgos, a través de imágenes reales.

Esta práctica comenzó a utilizarse en julio de 2018. Después de cada proyección, al nuevo colaborador se le hace una prueba digital en un tablet acerca de los contenidos abordados. Mientras dura el proceso de inducción, el personal de Bodega y Administración gestiona los documentos contractuales y elementos de protección personal (EPP) para que, al finalizar, los nuevos trabajadores inicien sus labores a más tardar a las 9:15 AM, en vez de hacerlo en la tarde como era habitual.

El “Video corporativo de inducción” ha tenido diversos beneficios para FGS. Estandariza el proceso, haciéndolo más ordenado y eficiente. Permite mejorar los tiempos de contratación, contar con el registro de la evaluación de la totalidad de los trabajadores que pasaron por él y, en definitiva, asegurarse de que quienes lleguen a trabajar a la empresa comprendan mejor los riesgos de sus futuras labores. “Además, proyecta una imagen más cercana, ya que desde el primer día se muestra a los máximos ejecutivos hablando de prevención e invitando a las personas a ser parte de la compañía”, concluye Daniela Catalán.

DISCIPLINA OPERACIONAL

El “Centro de entrenamiento de bloqueo de energías” fue inaugurado por Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz en abril de 2018 en la mina subterránea Esmeralda.

Consiste en un espacio físico donde están instalados los principales equipos eléctricos que se encuentran en la faena (tableros, cables, enchufes, instrumentos de medición). El jefe eléctrico del contrato realiza una capacitación teórica-práctica a los trabajadores que realizarán funciones relacionadas con este tema, operadores, mineros y maestros de obras civiles. Después del marco teórico, cada uno debe hacer y mostrar correctamente lo que se le explicó, lo que permite percibir las brechas que pudiesen existir entre lo teórico y lo práctico.

De esta manera, la empresa puede potenciar a sus trabajadores en prácticas que involucran el cuidado en los trabajos con electricidad, eliminando incidentes de alto potencial y disminuyendo el número de hallazgos negativos en terreno.

“Los resultados han sido espectaculares, ya que además de capacitar a más de 200 trabajadores, también se les entrena y toman conocimiento y conciencia de la importancia que tiene el realizar de buena manera el bloqueo. El centro de entrenamiento está ayudándonos a ser una empresa más segura, pues hace que nuestros trabajadores generen disciplina operacional, que es una herramienta fundamental en el trabajo en la gran

“QUISIMOS TRANSMITIR NUESTROS VALORES

de una manera distinta, de la mano con un tema tan importante como es la prevención de riesgos”, explica Daniela Catalán, asistente en Prevención de la Constructora FGS.

minería”, resume Dery Escobar, gerente corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

ACORTAR BRECHAS

Finalmente, el “Plan de Acompañamiento de Nuevos Trabajadores (ADN)” de Echeverría Izquierdo Edificaciones (EI), consiste en estandarizar el proceso de inducción que se realiza en las obras desde su llegada hasta la ejecución de los trabajos en terreno. Este busca mostrarles los elementos diferenciadores de la cultura de EI, reconocer los riesgos, las medidas de control y consecuencias asociadas, e identificar elementos legales fundamentales en materia de prevención.

El proceso de inducción consta de dos días. El primero de ellos es de tipo administrativo e incluye el desarrollo de entrevistas, la presentación de documentación de las empresas subcontratistas interesadas en ingresar personal nuevo a las obras y la preparación de los kits con los EPP personalizados de acuerdo también a las especialidades.

En la segunda jornada se realiza una charla de inducción, donde los trabajadores nuevos son recibidos por los integrantes de la obra. Además, se les presenta un video en el que sus relatores (gerente general, gerentes de proyectos y administradores de obra) les entregan los conceptos necesarios en temas de seguridad y salud ocupacional y donde también se les informa de los beneficios de pertenecer a la empresa.

Durante el primer mes, todos los trabajadores nuevos se reúnen en un desayuno con el administrador de contrato para compartir sus impresiones. El plan incluye evaluaciones interactivas a través de un tablet en las primeras dos semanas, lo que le permite a la empresa observar la transferencia de lo aprendido en el proceso de inducción práctica al puesto de trabajo.

“Los beneficios son variados y muy potentes, donde es posible evidenciar desde el primer día cuál es el grado de conocimientos que nuestros trabajadores nuevos transfieren a su lugar de trabajo, evaluando sus conductas y comportamientos en terreno”, dice la empresa en el informe que presentó al concurso.



Arriba, foto del centro de entrenamiento de Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz. Las otras dos imágenes son del video corporativo de la Constructora FGS.