UART
Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

Boletín Informativo
NOVIEMBRE - DICIEMBRE
2013

Servicios que brindan las ART

- Asesoramiento en prevención.
- Atención inmediata al trabajador.
- Rapidez y puntualidad en el pago de indemnizaciones.
- Recalificación para la reinserción laboral.
- Cobertura total en medicamentos, prótesis, rehabilitación y traslados.

17 Años de trabajo y resultados

Que el sistema de ART funcione significa que:

- Brinda cobertura a más de 8,5 millones de trabajadores.
- El asesoramiento a empresas en materia de prevención creció un 312%.
- Se redujo un 57% la mortalidad en el trabajo.
- Da atención inmediata y de calidad a más de 600.000 trabajadores por año.

3er Congreso Internacional
sobre Seguridad y Salud Ocupacional

La **UART**, Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, organizó el 13 de noviembre pasado el **3er Congreso Internacional sobre Seguridad y Salud Ocupacional**, corolario del ciclo de 21 seminarios del programa Prevenir 2013, realizados a lo largo del país. Expertos locales e internacionales presentaron las nuevas tendencias y ejemplificaron con los casos más exitosos en prevención y atención de la seguridad laboral. **A continuación se resumen las principales ideas de cada uno de los oradores.**

Mara Bettiol

Con una concurrencia de más de 600 personas, expertos en prevención, recursos humanos, ingeniería y medicina, se fueron desarrollando enfoques, descripciones y análisis de métodos de trabajo de probada eficacia en cuanto a prevención de accidentes y administración de riesgos laborales. El evento inició con la bienvenida brindada por la presidente de UART, **Mara Bettiol**, quien resaltó que el asesoramiento en prevención, en la detección temprana de riesgos, en la anticipación a situaciones críticas, es parte medular de la tarea. *"Es el paso inicial de un encadenamiento de acciones en la que ninguna puede fallar si lo que queremos es evitar accidentes y enfermedades profesionales. Con la prevención, y en eso están implicados todos ustedes, ponemos los cimientos, los basamentos más importantes para construir ámbitos de trabajo seguro"*. El dato irrefutable es el de las más de 6.000 muertes evitadas desde el inicio del sistema. Resaltó que el proceso debe ser analizado con parámetros de mejoras continuas. *"El universo trabajador, Uds. lo saben muy bien, es mucho más seguro hoy, que lo que lo fue durante décadas en nuestro país. Este Congreso es un paso más en ese camino."*

Seguidamente, y en representación del Superintendente de Riesgos del Trabajo, Juan González Gaviola, tomó la palabra el **Ing. Francisco Bonino**, Gerente de Prevención de la SRT, quien definió que la disminución de los índices de siniestralidad no es "casual", sino "causal" y esto demuestra que en la gran mayoría de los casos, los accidentes son evitables. Enfatizó la tarea de capacitación en la materia que el organismo lleva adelante y que alcanzó en 2013 a 90 mil trabajadores estatales. *"Para que los accidentes no sean la crónica de una muerte anunciada -terminó citando el título de la célebre novela de Gabriel García Márquez- tenemos que seguir trabajando todos juntos"*.

Xavier Tobajas Bru

Xavier Tobajas Bru, Director General de UNIPRESALUD SPA, orador internacional del encuentro, reflexionó sobre si es posible que empresas del siglo XXI trabajen con parámetros de prevención del siglo XX. Pidió ir más allá de las obviedades. *"El mundo laboral cambia a velocidad vertiginosa y la prevención debe acompañarlo. Por supuesto reducir la incidencia de los riesgos, con adecuados análisis de cada situación y estrategias dinámicas, pero también trabajar sobre la disminución de las jornadas perdidas que tanto afectan a la productividad"*. Evaluando la larga trayectoria de las políticas de prevención en España, aseguró que hay un punto de maduración en el abordaje de la problemática en

que las inversiones en prevención ya no producen tantos resultados, por lo que hay que cambiar el enfoque de las estrategias. Hay que hacer una prevención distinta, y esa es la búsqueda en la que se encuentran. *"Durante 50 años se trabajó con el paradigma de romper las cadenas de causalidad. Pero en Europa, aún con los sistemas que dedican muchos recursos a la prevención ya no se obtienen grandes resultados, en términos de control de riesgos, productividad ni de ausentismo. La siniestralidad no bajó a pesar de la inversión realizada"*.

"Hay que aprender que muchas cosas no se cambian con normas, sino con actitudes", remarcó. Esto exige de parte de la empresa: decidir que la prevención es estratégica, dedicarle tiempo y esfuerzo, recurso, asesoramiento, control, convicción y ejemplos desde la dirección. Propuso un modelo que no estudie el factor técnico y el humano separadamente, para no caer en la paradoja actual en la cual hay *"bastante seguridad, pero poca salud. Se mide todo, se interpreta poco y se cambia nada"*. La transición hacia el nuevo modelo debe ser **la prevención según necesidades**. No hay recetas predeterminadas, no se puede intervenir aislando artificialmente problemas en empresas que se mueven como organismos vivos. Por eso la seguridad debe ser parte estructural de la empresa. Recomendó prestar atención a la mayor presencia de mujeres en el mercado, a la diversidad cultural, a los aspectos ergonómicos y psicosociales, a la exposición a sustancias nuevas con efectos para la salud, riesgos biológicos, etc. Para poner en marcha un sistema de prevención según necesidades, sugirió poner el foco en lo que más nos interesa, seleccionar objetivos en relación a ellos, estimular la participación en la innovación de los enfoques, aplicar soluciones y comprobar los resultados. Todos los elementos de una empresa interactúan entre sí. Hay que tener una comprensión holística. Y apuntar a la **"empresa saludable"**, aquella que esté libre de riesgos para la salud del trabajador. *"Los empleados deben implicarse en el proceso, pero la dirección tiene que liderar"*.

Carlos Piatanesi, de **Unilever Argentina** expuso sobre "Mejora continua en la gestión de seguridad". El desafío que se planteó la compañía fue migrar de una operatoria de seguridad basada en el control, a una con pilares en el compromiso y liderazgo de cada uno. Para ellos, el "camino a seguir" es la "seguridad interdependiente" donde todos se cuidan entre sí, en la que el compromiso, el cuidado entre compañeros, la cooperación entre equipos e incluso el orgullo de la empresa son los motores de la gestión. Y es así donde se obtienen mayores bajas de siniestralidad.

Explica que los accidentes no son el resultado lógico de la actividad humana. La inmensa mayoría son fallas de comportamiento humano, tienen que ver con la actitud, siempre hay actos inseguros detrás de un accidente. Por tanto, el énfasis de la labor de prevención debe estar en la mejora del comportamiento humano, y esto se consigue elevando la cultura de Seguridad en la organización.

En Unilever la evalúan como un sistema de engranajes donde se complementan el liderazgo visible, los controles de ingeniería, el compromiso e involucramiento y sistemas y estándares de calidad. Y se trabaja mucho en el compromiso e involucramiento de los empleados con un modelo "tricondicional" que intenta comprender el funcionamiento de las personas respondiéndose preguntas como: "aquí la gente , puede trabajar segura? Sabe cómo trabajar segura? Quiere trabajar segura?".

En la empresa el marco de trabajo seguro incluye 5 Reglas de Oro (operación de equipos, equipos en movimiento, espacio confinado, trabajo en altura, riesgo eléctrico), amplias acciones de comunicación, de entrenamiento, herramientas para el involucramiento, campañas de concientización y un excelente rol del liderazgo. En definitiva, plantean un **Proyecto de Prevención de Accidentes con Base en el Comportamiento** donde un programa que monitoree y acompañe continuamente el comportamiento de las personas en el día a día de su trabajo es vital para disminuir accidentes.

Por su parte **Julio Sola, Francisco Ventosa y Andrés Jarulakis**, de La Caja ART, mostraron las acciones que les permitieron ganar el premio **Bialet Massé 2013** por el trabajo *"Innovación en la metodología de medición empleada para conocer la eficacia del plan de intervención de ergonomía, en una empresa de producción de film de polietileno"*. La empresa donde se llevaron adelante las medidas fue **IPESA**, cuya actividad está concentrada en el desarrollo y la elaboración de películas plásticas para la industria del agro, la alimentación, la higiene personal y la construcción. Posee dos plantas industriales ubicadas en Rio Grande (Tierra del Fuego) y Ciudadela (Buenos Aires). Se apuntó a eliminar los riesgos diser-

gonómicos presentes en varias de las tareas que desarrollaban los trabajadores en los sectores de: confección, laminado, extrusión y corte - bobinado. El objetivo del trabajo fue conocer el resultado en el impacto de las mejoras en ergonomía realizadas, sobre la salud músculo esquelética de los trabajadores. Utilizaron para ello, métodos de evaluación indirectos y directos, siendo estos últimos muy poco utilizados en nuestro país por su difícil accesibilidad. El modelo conceptual propuesto por La Caja ART fue aplicado a través del tiempo, conformando un proyecto dinámico a largo plazo, concebido en 3 (tres) etapas: Diagnóstico, Implementación y Evaluación del Impacto. Durante el diagnóstico se utilizaron métodos técnicos observacionales. Para la implementación se recurrió a intervenciones del tipo administrativas (rotación diaria del personal) e ingenieriles (elevación en las confeccionadoras, manipulador de Bobinas, balanzas incorporadas, nivelación de alturas). La evaluación del impacto de las medidas se realizó utilizando dos métodos, los técnico-observacionales, empleados en la primera etapa, y los que permiten analizar las posturas mediante el empleo de instrumentos diseñados tecnológicamente para tal fin.

Como resultados finales se logró:

Aumento de la productividad: en el sector de confección se logró un aumento de la producción del 110 %, mientras que en el sector de Corte y Bobinado fue del 15 %.

Disminución del Índice de consulta TME (Trauma músculo esquelético): La reducción fue de un 45 %.

Sin denuncia de Enfermedades profesionales: Total de denuncias: 0.

A continuación disertó **Guillermo Prieto** Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional del Yacimiento el Tordillo, de Tecpetrol, refiriéndose a la gestión segura de contratistas. En esa área ubicada en las cercanías de Comodoro Rivadavía coexisten 120 trabajadores de la empresa con operarios correspondientes a 80 contratistas diferentes que hacen un total de 1300 personas. Estos números indican la complejidad existente para homogeneizar criterios, metodologías y protocolos. Para poder ser contratados deben cumplir con un estricto procedimiento que evalúa desde antecedentes, índices de siniestralidad, integridad de quipos, normas de seguridad e higiene que incluyen control de alcoholemia y drogas, a requisitos legales, entre otras.

En el marco de la conferencia **"Cambio: yo, mi equipo, mi organización"**, el neurobiólogo **Estanislao Bachrach** dejó en evidencia las ventajas de conocer los mecanismos por los que las personas incorporan nuevos hábitos y conductas. Para esto explicó cómo funcionan el cerebro y la mente humana, una combinación de "hard o los cables" y "soft o las ideas", a fin de que, entendiendo este mecanismo, se puedan generar cambios positivos en las personas y en los grupos, con el objetivo de instalar políticas de prevención de riesgo en el ámbito laboral. *"La mente puede alterar el cerebro, lo que se piense y cómo se lo haga, modela el cerebro"*. Parte de la base de que los adultos pueden aprender tanto como los niños. Y que promover nuevas incorporaciones de hábitos y

Estanislao Bachrach

contenidos resulta más eficiente si se conocen los mecanismos cerebrales. Ejemplo: El cerebro se rige por el mecanismo de minimizar riesgos y maximizar recompensas, placer. Asimismo, es reacio a los cambios, prefiere lo conocido, el camino habitual.

Hay cosas fáciles de cambiar como las habilidades o los conocimientos, otros más difíciles como los comportamientos y otros imposibles como los valores. Siempre es más fácil modificarse a uno mismo que a otro. *"Las organizaciones inician los cambios pero pocas los afianzan"*. Agrega que *"cambiar depende de las expectativas, del para qué y hacia dónde. Cuando el cerebro sabe que tiene que ir hacia una meta, comienza a detectar esas oportunidades. Les presta atención, lo que coincide con intención para lograr el cambio"*.

En tal sentido enumeró diez conceptos clave a tener en cuenta para lograr cambios en las organizaciones:

PAUSA

El desafío consiste en salir de los automatismos y recobrar la atención positiva hacia nuestras acciones, evaluar distintas opciones y así poder detectar e incorporar nuevo hábitos, más seguros. No reaccionar, sino responder. Respirar profundamente e, incluso, mejorar nuestra postura con la espalda más erguida - facilita la circulación de la energía por nuestro cuerpo y podemos pensar más claramente- son dos formas simples de lograr esta pausa.

MAPA DE LA GENTE
D. Hambrick

COMPROMISO Y PASIÓN

Es más fácil generar cambios con las personas comprometidas y apasionadas. Sin colaboración, baja la empatía por el otro; por lo que el involucramiento de todas las jerarquías de la empresa reforzará la idea de equipo, aumentará la motivación (y la pasión) y será menos traumática la instauración de nuevos procedimientos que tiendan a una mayor seguridad laboral.

AMENAZAS

Un cerebro bajo amenaza, no cambia. Es recomendable que las acciones se den de manera consensuada, colaboradora, justa y participativa.

EMOCIONES

"Más del 90% de nuestras decisiones son emocionales, aunque no nos percatemos de ello", asegura Bachrach. Lo dijo Kotter. *"La gente cambia cuando se les muestra una verdad que influencie sus emociones y sentimientos, y no por contarle grandes cantidades de datos lógicos"*.

COMUNICACIÓN

Es esencial capturar y mantener la atención del otro al momento de comunicar el cambio. Imponer, genera stress. Informar es menos resistido. Involucrar es más eficiente. Acentuar los resultados positivos buscados, motiva a cambiar. Se debe procurar ser conciso, hablar con intención y acompañar las palabras con imágenes, dado que el cerebro procesa más rápidamente lo visual.

MODO DE INTERACTUAR

"Las tres F son las grandes enemigas en la comunicación del cambio: Fear, Fact, Force", enumera el especialista. No se promueve el cambio definitivo en el comportamiento de las personas sólo por inspirarles miedo (Fear). Tampoco lo harán los datos duros (Fact) dado que, como ya dijimos, se puede apelar a las emociones, no a la imposición a la fuerza (Force). Las mejoras de seguridad laboral deben implementarse de forma paulatina, con un lógico período de prueba-error e incluyendo a todos los niveles de la compañía.

DEJAR PENSAR

Permitirle al empleado pensar respecto de las prácticas de seguridad, dejarlo reflexionar ante lo nuevo y también escuchar su opinión, hacerlo participar. Permitir que haga su "click".

SOLUCIONES

Crear nuevos hábitos requiere atravesar una etapa inicial de incomodidad, incertidumbre y/o miedo, por lo que es importante poder contener a los empleados en esta transición. Ayudarlos a focalizarse en las soluciones y no en el pasado. Ver distintas maneras de hacer las cosas. Generar nuevos mapas neuronales.

FEEDBACK POSITIVO

Para que los cambios se consoliden en procedimientos incorporados, es importante que en la etapa inicial el empleado reciba un feedback positivo de sus superiores: apreciación, reconocimiento y agradecimiento son algunas claves a comunicar.

VETO

El poder decir NO a las órdenes que da el cerebro. Estudios recientes en neurociencia demuestran que cuando vamos a realizar un acto involuntario (por ejemplo, mover la mano mientras hablamos), el cerebro envía la orden 0,5 segundos antes. En 0,3 segundos, la persona puede darse cuenta de que la orden llegó, por lo que tiene 0,2 segundos para decidir no hacerla. Este nuevo conocimiento abre la posibilidad de poder reconocer esos 0,2 segundos y sustituir la acción que manda el cerebro (por ejemplo, mover las manos cerca de una maquinaria) por otra (por ejemplo, colocarse antes los guante de protección).

En sus conclusiones, Bachrach, sintetizó lo que las compañías deben hacer para ayudar a cambiar a su personal: Minimizar las diferencias de status, transmitir y dar seguridad, gestionar con decisiones descentralizadas permitiendo más autonomía, compartir información, recompensar con equidad, mucha capacitación permanente y realizar un reclutamiento selectivo que, además de lo técnico, analice valores.

Elaborado por: UART - Lic. Mara Bettiol, Lic. María Soledad Cantisani, Periodista Laura Sverdlick, Lic. Julián Tapia.
Prensa: Mediática Prensa y Comunicación al Tel. (011) 4961-6172 / 1856 • **Diseño e Impresión:** Estudio Fèvre. - **www.cfevre.com.ar** - Tel. (011) 4362-7500