

¿Sintonizas como miembro del área de Seguridad y Salud en el Trabajo con áreas ejecutoras o el personal de producción, operaciones o mantenimiento?"



Wilder Johans Sánchez Nicho

Ingeniero Químico con más de 10 años de experiencia en gestión y control de riesgos críticos en pos de la seguridad, salud, medio ambiente y calidad en los sectores de: minería, hidrocarburos, energía y telecomunicaciones, construcción y movimiento de tierras, alimentos y catering. Innovador, facilitador, resolutivo, inspirador, pero más empoderador

Contenido del Artículo

1. Introducción

Desarrollé este artículo con el afán de ir cerrando la brecha entre hacer sostenible a la organización frente a los diversos retos presentados en la industria en general en el día a día.

2. Desarrollo

Un día me tocó ejercer la jefatura de SSMA por circunstancias que hubiese preferido que fueran diferentes, pero las asumí, no conociendo a profundidad el “core” del negocio ni a otros jefes o gerentes ya desarrollados y cuajados con vasta experiencia, el resonante de ser mi primera vez en el cargo además de convertirme en padre de familia en un régimen laboral atípico, es decir analicé mis nuevas responsabilidades en contexto.

Para entender la nueva posición encomendada, pasé por situaciones previas que se me presentaron como Asistente y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, fueron esencialmente las que me moderaron y todos conocemos pasando por las que te dejan pensando en preguntas como: ¿qué hubiese pasado si el cuasi accidente se hubiera concretado? o las retadoras ¿por qué no pudimos alcanzar los indicadores del mes esperado por el cliente? o las deladoras ¿por qué la empresa no comprende el cuidado al personal? o la casi inexplicable ¿por qué el trabajador no se cuida o se quiere?



El caso que contaré me sirvió mucho para poder ejercer el cargo, pero sobre todo para dar confianza a la empresa, o sea a mis pares, a las gerencias diversas en Lima y en general a todos los trabajadores y cómo no, la del cliente.

Siendo una persona precavida, con capacidad de estrategia, me percaté que debía tener presente la táctica precisa para poder ejercer el cargo y como dije sin mayor conocimiento de la actividad y teniendo que ejercer la gestión de riesgos críticos, trabajos de alto riesgo en todo momento, visitas continuas del cliente, cumplimientos diarios y entregables diversos.

A los pocos días decidí que, para aprender de la actividad (me desgastaba no saberla a profundidad), debía estudiar más, prepararme más, preguntar más, pero sobre todo observar más, una cualidad que debía desarrollar obviamente estando en campo, ósea en la cancha.

Inicié esta labor de observador, determinando cuáles serían los puntos dónde podría “mirar” mejor el trabajo de cada una de las personas sin estorbar y no siendo invasivo con todos los actores en campo.

Llegó el día y mi dedicación tras varias horas en observar todo el panorama de las obras en lugares estratégicos de la mina.

Les comento que me llevé varias sorpresas, empecé con el trabajo de supervisión, no obstante había conocido a algunos (no estaban mucho en campo, más los veía en gabinete o haciendo otras actividades encomendadas por sus superiores), ciertos trabajadores operativos andaban distraídos, entre mezclados con las sub contratistas (haciendo cualquier otra cosa o disimulando que algo hacían o sencillamente escondidos por ejemplo en el baño), pero también me tocó observar al residente y gerente, quienes eran bastante adustos pero proteccionistas con su personal, más aún si habían trabajado con ellos en anteriores obras o era personal referenciado.

Según lo comentado líneas arriba y mi ahora objetivo de cumplimiento de indicadores en SSMA como responsable, no se iban a cumplir por todo lo descrito en el plano real (no forzando o maquillando los números) y me decía nuevamente, ¡haré la labor de bombero!, ¡una vez más! (no cómo desdén hacia la tan noble labor de los bomberos, sino que simplemente no es mi rol, no es nuestro rol) y eso me tenía muy pensativo, pasando por el hartazgo, pero también buscando mejorar y sobre todo cuidar al personal como juramento propio.

Fue cuando un día vi a un trabajador con el cargo de operario de soldadura, que ingresaba sistemáticamente al baño, todos los días, cada dos horas y con un tiempo de no menos de 30 min dentro de él. (el seguimiento lo hice tres días seguidos de su guardia). Mi primera impresión, seguramente está mal del





estómago y pobre de él, que veo que se esfuerza por continuar su labor (tampoco quería ser invasivo preguntándoselo con inmediatez), terminó el día y noté que hasta sonreía y se gastaba bromas con sus compañeros, bueno, ¡mañana será otro día!, me dije.

El segundo día pasó algo de lo mismo, pero esta vez me percaté que tomaba siesta prolongada en una especie de tienda de campaña destinada para los topógrafos la cual era alejada y en lo alto de un cerro.

Al tercer día luego de la charla de cinco (5) minutos, noto que se acerca a su Supervisor para pedirle que lo lleven al tópico de salud porque se sentía mal; diagnóstico médico de meteorismo y prescripción de pastillas, tiempo de ausencia en obra: 4h aproximadamente.

Tuve que hacer uso de mi descanso por jornada atípica, retorné y él había hecho uso del mismo día antes, volvió a subir y siguió con lo mismo, una especie de “modus operandi”.

Es allí dónde decido hablar con el residente y gerente de la obra para exponer este tipo de casos. No lo hice con el Supervisor porque no “conocía” lo que yo había observado y apuntado en el cuaderno, sin embargo, hasta ahora quiero pensar que algo le pasaba al trabajador, ya que fue evidente que no sintonizaba con la obra, con la empresa y la empresa somos todos.

Empecé sustentando a la gerencia de la manera como se los estoy narrando: con puntos de localización del personal, tiempos perdidos, frecuencias, impacto hacia el cliente, impacto hacia el resto del personal, pero haciendo hincapié a su vez de las horas hombre que “perdí” por no ejercer mi rol de SSMA como tal. Obviamente y previo a lo comentado, llegaron las baterías de preguntas: ¿cómo sabes?, ¿tienes evidencia? o comentarios como, ese trabajador fue referido desde Lima, por si acaso Wilder. Tenía todo ello y ahora era el turno de llevar la conversación por el lado de la Calidad (lo más afín o lo que mejor entendía un Supervisor en mi caso), no por el de la seguridad y salud en el trabajo.

Le hacía ver el detrimento que causaba tener a ese tipo de personal, ocasionando: el retraso a la obra (entradas a servicios higiénicos continuas y prolongadas), el mal uso de herramientas y equipos de corte (usaba amoladora para cortar llantas y madera), calidad de su trabajo haciendo cordones de soldadura deformes (sin perfil liso y uniforme, con mucha variación a lo largo del cordón, y con bordes rugosos) y mis pares (incluido el jefe de calidad) y/o gerencia que exponían semanalmente el avance de la obra con el cliente (ellos daban la cara de manera directa).





Esta situación de observación al personal conllevó a que la Supervisión tome acciones efectivas como: salir a campo, inspeccionar, revisar material de SSMA y Calidad, solucionar temas diversos o buscarla en conjunto con las áreas apropiadas incluido SSMA.

Ahora, si te preguntas, ¿ayudó a mejorar los KPIs de SSMA? Por supuesto pero lo mejor fue que gané la confianza del equipo, sentían que cuidaba verdaderamente la obra, hasta que cuidaba sus trabajos y el plato fuerte, la confianza del cliente para más obras.

Como comentario personal, ayudé a generarme la confianza y la apertura en el personal para comprender y entender las etapas, procesos, tareas de todas las actividades que se realizaban.

Como recomendación, siempre fijate que todo lo que se ha aprendido tanto de conocimiento como experiencia se dan en contexto, no hay una solución única, transversal para todo, pero sí debe haber, mística, compromiso y resolución.

3. Mensaje final o reflexión

Mi propuesta es que debemos desarrollar las habilidades duras y blandas en sinergia.

Siempre, siempre encontraremos ambientes retadores, con personal diverso y situaciones no previstas a veces en demasía.

Liderar desde la observación empática a toda la organización y su contexto, tomar acción fundamentada y oportuna, nos permite cuidar no solo los indicadores, sino a las personas detrás de ellos, y por qué no, nuestro prestigio. Eso, es el verdadero rol del profesional en SSMA.

Recuerda que cada persona que ejerce un rol en Seguridad y Salud en el Trabajo es, por esencia, un líder. Un líder que transforma la cultura desde el ejemplo, se empodera desde el conocimiento y deja huella en cada acción de protección y cuidado

