

El método que busca cambiar la cara de la AChS y bajar la tasa de accidentes a menos de 4% anual

Hace un año, la mayor mutual del país contrató a esta empresa norteamericana para cambiar su metodología de trabajo. La marcha blanca se inició en Sodimac. • P.O.C.



Colin Duncan dice que hay una correlación entre accidentes y tamaño de las empresas.

Las tres etapas del modelo BST

El modelo de trabajo de BST se divide en tres etapas: diagnóstico de la cultura preventiva de las empresas; fortalecimiento del liderazgo en materias de seguridad entre los mandos altos y medios y el involucramiento directo de los trabajadores en la identificación y mitigación de los riesgos que se presentan en las faenas. Este proceso integrado permite identificar brechas en materia de seguridad y definir un plan de trabajo para mejorar reglas y procedimientos deficientes.

E

l accidente de los 33 mineros de la mina San José (agosto de 2010) puso en el ojo del huracán a las mutuales que administran el seguro de accidentes y enfermedades del trabajo. Entonces, el gobierno del Presidente Piñera anunció una serie de proyectos de ley que buscan bajar las tasas de accidentabilidad en Chile, las que se sitúan en torno a 5% anual, más del doble del 2% que se observa en los países desarrollados.

Después de tres años, la batería de proyectos permanece en el Congreso. Mientras tanto, las mutuales se han autoimpuesto algunas metas. En el caso de la Asociación Chilena de Seguridad (AChS), el objetivo es llegar

a una tasa de accidentabilidad de 4% hacia el 2014, cifra que podría lograrse mucho antes si se considera que en mayo de este año llegaron a un 4,16%.

Para acelerar este proceso, hace un año la AChS suscribió un convenio con la empresa norteamericana Behavioral Science Technologies (BST) para implementar nuevas metodologías de trabajo basadas en el liderazgo que pueden ejercer los mandos altos y medios de las empresas.

En el marco de este convenio vino a Chile este martes el CEO de esta empresa estadounidense, Colin Duncan, para reunirse con representantes de las mayores firmas afiliadas a la AChS. ¿La idea? Explicar el modelo de trabajo BST, aplicado en 3.200 empresas repartidas en 72 países, entre las que destacan BHP Billiton, Exxon Mobile, Air France y 3M.

“La parte primordial de la metodología tiene que ver con entender cuáles son las diferentes áreas de riesgo a las que es-

tán expuestos los trabajadores de primera línea y, luego, entregar herramientas a los líderes de las empresas para entender cuáles son las palancas que tienen que accionar para cambiar la cultura de seguridad”, señala el ejecutivo de nacionalidad británica y vecindado desde hace ocho años en Estados Unidos.

La implementación del método de BST se divide en tres etapas: diagnóstico de la cultura preventiva de las empresas; fortalecimiento del liderazgo en materias de seguridad entre los ejecutivos y, finalmente, el involucramiento directo de los trabajadores en la identificación y mitigación de los riesgos que se presentan en el día a día.

En el caso de la AChS, en una primera etapa se capacitaron 12 consultores y llegarán a 36 en el corto plazo, quienes tendrán la labor de traspasar esta metodología a 180 empresas afiliadas.

Hace un mes se inició la mar-

cha blanca en Sodimac (empresa afiliada a la AChS), proceso que involucra a 500 trabajadores.

—¿Qué opinión se ha podido formar en estos meses del modelo de mutuales chileno?

“El modelo de mutuales es positivo, porque pone los incentivos en el lugar correcto. El hecho de que exista un número de empresas dedicado exclusivamente a trabajar en el tema de seguridad laboral y a generar una conciencia en el mundo empresarial es muy positivo”.

—**Ustedes conocen perfectamente las circunstancias que acompañaron el accidente de los 33 mineros de Atacama. ¿Qué se ha aprendido de ese episodio?**

“Si bien existió un final feliz, toda la información que se conoce de ese caso es que la infraestructura, los procedimientos que existían, estaban absolutamente por debajo del estándar. Hay una agrupación minera, ICMM, que opera en el mundo y una de las cosas que ellos están trabajando es generar certificación de competencias para que

los trabajadores tengan un desarrollo de habilidades mínimas independientemente de la empresa para la cual trabajen. Eso es clave para que el rubro como tal crezca en esta materia, independientemente de que se trate de empresas chicas o grandes’

—**¿Cuáles son las formas de cambiar las prácticas de las empresas chicas, donde las prioridades y los recursos son otros?**

“Es efectivo que hay una correlación entre el nivel de fatalidades con el tamaño de las empresas. Por eso hay que abordar las competencias de los trabajadores independientemente de donde ellos trabajen. Algo interesante que se ha hecho en el rubro minero en Estados Unidos es que las grandes empresas están vendiendo a costo los conocimientos y herramientas que ellos desarrollan a las empresas más pequeñas. En muchos países se da que el conocimiento

en materia de seguridad laboral no es propiedad de determinadas empresas, sino que tienen que compartir esas metodologías con la sociedad”.

Las sanciones por sí solas no son capaces de generar un cambio

Tras el accidente de los mineros de Atacama, se instaló en Chile el debate sobre las sanciones que se aplican a las empresas que, aunque estén afiliadas a una mutual —como era el caso de la mina San José, donde se

produjo el derrumbe—, no cumplen con los mínimos estándares de seguridad laboral.

El tema es crucial para la sustentabilidad financiera del sistema de mutuales, el que se basa en un principio de solidaridad, en que las empresas más grandes de determinada industria (la minería, por ejemplo) subsidian el costo del seguro de accidentes y enfermedades laborales de las empresas más pequeñas. Es así como una empresa que presenta altas tasas de accidentabilidad puede terminar incrementando el costo del seguro de accidentes para toda una industria.

—¿Qué tan relevante es penalizar a las empresas que no cumplen con los estándares mínimos en materia de seguridad y que, debido a sus malas prácticas, hacen que el costo de los seguros de accidentes del trabajo se eleven para toda una industria?

“La forma como las autoridades fiscalicen y penalicen no va a ser suficiente para generar cambios. Las penalidades te llevan hasta cierto nivel, tienen un techo. Yo veo los dos lados de la ecuación: las penalidades y los reconocimientos a los casos en que se están haciendo las cosas bien. Puedes tener un sistema

muy regulado, que penaliza mucho, pero si uno ve el desastre del British Petroleum, cuando ocurrió el derrame de petróleo en el mar, la administración de Obama dijo: 'nosotros nos vamos a hacer cargo de esto'. Y se encontraron con un problema de un tamaño inabordable. Lo que quiero decir es que, al fin del día, las propias compañías tienen que resolver y prevenir estos problemas".

—¿La alta rotación y la externalización de funciones críticas en las empresas pueden conspirar contra la seguridad?

"Es un hecho que el riesgo es mayor entre los contratistas, pero eso ocurre en todo el mundo. Las empresas de mayor desarrollo en materia de seguridad, como Exxon Mobil, por ejemplo, no generan ninguna diferencia en cuanto a las políticas de seguridad para sus empleados y para las empresas contratistas. Se exigen y se hacen responsables de que su cultura sea transversal a sus contratistas. Además, los líderes no solo piensan en la seguridad de su negocio, sino en la seguridad de todo lo que lo rodea: comunidad, proveedores".



SERGIO ALFONSO LOPEZ

¿Mientras más pobres, más accidentes?

Según datos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), cada año mueren más de dos millones de personas a causa de accidentes y enfermedades laborales. Desglosadas por regiones, las cifras indican que el número de siniestros se mantiene estable en la mayoría de los países industrializados, mientras que aumenta en países que están desarrollándose rápidamente en Asia y América Latina, donde se concentra un gran número de trabajadores en actividades prima-

rias y de extracción, como la agricultura, la explotación forestal, la pesca y la minería.

—Chile se enorgullece de sus bajas tasas de accidentabilidad (en torno a 5% anual). ¿Cuánto de eso es atribuible a la implementación de mejores en estrategias de seguridad laboral y cuánto a que la estructura productiva del país se ha hecho menos riesgosa?

"El desarrollo económico tiene cero impacto en la seguridad de la

empresa. Conozco el caso de una empresa norteamericana de aluminio, con trescientas plantas en todo el mundo. La peor planta en términos de accidentabilidad estaba en Mongolia. La empresa puso un ejecutivo colombiano a cargo de esta planta y él la llevó al top cinco de las más seguras".

"Haciendo un zoom en cada sector de la economía puedes aislar el efecto que tiene implementar una metodología de trabajo. Un cliente nuestro, una empresa que hace

chocolates y dulces, tiene una tasa de accidentabilidad mucho mayor que la minería y el petróleo, que son, en teoría, más riesgosas. Un día, la persona a cargo de seguridad de esa empresa nos dijo 'lo que pasa es que nosotros no tenemos el dinero para invertir en seguridad que tiene Exxon Mobile. Bueno, esa es la razón por la cual esa empresa de chocolates tiene una tasa de accidentabilidad cinco a seis veces más alta que el resto. Las empresas que han invertido en esto han

generado un cambio".

—¿El cambio se puede generar con regulaciones más duras?

"Es factible. Hemos trabajado con los gobiernos de Qatar y de Singapur y, en ambos países, las autoridades desarrollaron políticas de largo plazo. Esos son países pequeños y con estructuras de gobierno únicas, pero no veo por qué no se puedan aplicar esos mismos ejemplos en otros países y con los mismos efectos".

