

INVOLUCRAR Y CAPACITAR A LOS MIEMBROS DE LA CUADRILLA

Sea un **LÍDER DE PROTECCIÓN**

Tenga el coraje de demostrar que valora la protección. Trabaje con su cuadrilla para identificar y eliminar situaciones riesgosas, incluso ante otras presiones laborales, como programación y costos.



¿Qué significa **involucrar y capacitar a los miembros de la cuadrilla** en el lugar de trabajo?

Envíe el mensaje de que la protección les pertenece a todos.

Poner la habilidad en acción

A continuación se indican cosas que puede hacer todos los días para involucrar y capacitar a su cuadrilla para que sean dueños de su protección.

Escanee este código QR para acceder al FSL Involucra y empodera video de actualización.



Explique por qué la protección es fundamental para hacer el trabajo. No solo diga "estar a salvo". Explique a su cuadrilla **por qué** la seguridad es fundamental para hacer el trabajo.

Involucre a los miembros de la cuadrilla en la toma de decisiones de protección. Involucre a todos los miembros de la cuadrilla en la toma de decisiones de protección y solicite su aporte para que puedan ver cómo también la protección les pertenece.

Haga agrupaciones de protección diarias por la mañana y recorridos conjuntos de gestión de trabajadores. Esto le permite a su cuadrilla saber que valora la protección, que es un aspecto esencial de cómo se hace el trabajo y que son una parte fundamental del esfuerzo de protección general.

Anime a los miembros de la cuadrilla a identificar e informar de inquietudes de protección, lesiones y conatos de accidentes. Vaya más allá de simplemente decirle a su cuadrilla que informe de problemas de protección. Anímelos a que no solo informen de problemas de protección o lesiones, sino que también capacítelos para actuar ante situaciones imprudentes y reitere que no habrá consecuencias negativas ni represalias por hacerlo.

Cree confianza para que los problemas de protección identificados se tomen en serio. Desarrolle una "lista de acciones" que muestre cómo se abordan los problemas planteados y publique la lista en un lugar destacado para ayudar a garantizar la responsabilidad y generar confianza.

Ejemplos de cómo los Líderes de equipo involucran y capacitan a miembros del equipo

“Recorro el lugar de trabajo para asegurarme de que mi equipo se comprometa, se involucre y realmente busque riesgos. Me gusta recibir sus comentarios para saber que todos abordan los problemas de la misma manera. Me encanta recibir sus comentarios. Insisto en que lo que me dicen se queda entre nosotros. Luego me ocupo con calma para que nadie se de cuenta y los ánimos vuelen”.

“Intento involucrar a mi equipo, obtener sus opiniones. Tendremos charlas grupales sobre cuál es la forma más segura de realizar una tarea, completarla de manera segura y correcta... Cuando les pido que hagan una tarea, todos lo discuten y dan su opinión en lugar de que yo diga: 'soy el capataz, ve a hacer lo que te digo que hagas y no quiero escuchar nada más al respecto’”.

¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
...explica por qué la protección es fundamental para hacer el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...involucra a los miembros de la cuadrilla en las reuniones diarias de protección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...solicita aportes de su cuadrilla sobre protección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...anima a su cuadrilla a identificar e informar de problemas de protección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...crea confianza para que los problemas de protección se tomen en serio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PLAN DE ACCIÓN

Considere sus respuestas de las preguntas a la izquierda. ¿En qué áreas necesita trabajar? ¿En qué áreas **trabajará**?

Establezca una meta y un calendario. Elija una o más de las áreas a mejorar en los próximos 2 o 3 meses. Use las ideas de la primera página de este folleto para poner en práctica cada área.

Hágase responsable. Haga seguimiento de su progreso. Al cabo de 2 o 3 meses, considere si ha alcanzado su meta.

Pregúntese:

- ¿Qué está funcionando bien?
- ¿He cumplido mis metas?, si no, ¿qué me impidió hacerlo?
- ¿Quién puede ayudarme o brindarme el apoyo que necesito para alcanzar mis metas?

©2019, CPWR-El Centro de Investigación y Capacitación para la Construcción. Todos los derechos reservados. Estos materiales están disponibles sin cargo de parte del Centro de Investigación y Capacitación para la Construcción (Center for Construction Research and Training, CPWR). Ningún contenido se puede modificar sin la aprobación del CPWR. El CPWR es el brazo de investigación y capacitación del Sindicato de Oficios de la Construcción de Norteamérica (North American Building Trades Union, NABTU) y presta servicio a la industria de la construcción y sus trabajadores (www.cpwr.com). La producción del programa de capacitación Fundamentos para el Liderazgo de Protección la financió el acuerdo de cooperación OH009762 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH). Los contenidos son responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente las opiniones oficiales del NIOSH.