



AT WORK

UNA MUESTRA DE DIVERSOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA DIARIA DE BOSKALIS



DANDO EJEMPLO

CÓMO COMPARTIR EXPERIENCIAS Y LOS MODELOS A SEGUIR LOCALES INSPIRAN LA CONDUCTA SEGURA

¿Cómo animar a los empleados a hablar sin reservas sobre seguridad? Preguntamos a algunos de los compañeros del proyecto MIA (Manila International Airport) cómo, con su experiencia y procedencia cultural, convierten la seguridad y el trabajo según NINA en un tema de debate.

Darius MacLiver, SHE-Q Manager:

“PARA ABORDAR LA CULTURA Y LA SEGURIDAD, EL PRIMER PASO ES CONOCER LA CULTURA”.

Darius MacLiver lleva en el proyecto MIA como SHE-Q Manager desde febrero de 2021. “Veo muchas similitudes con las duras condiciones de aislamiento del proyecto Gorgon, Australia, en el que trabajé. Aquí, en Manila, también hemos tenido que reunir una plantilla de trabajadores locales, en una zona remota, con poco alojamiento, donde cuidamos de los trabajadores en todas las circunstancias”.



SESIONES DE FORMACIÓN TRANSCULTURALES

Darius nos cuenta que trabajar con personas de distintas procedencias culturales es cuestión de tratarlas con respeto, cuidar de ellas y mostrarles empatía. “Para abordar la cultura y la seguridad, el primer paso es conocer la

cultura”. Por tanto, durante el proyecto, se organizaron sesiones formativas transculturales, para que los expatriados comprendieran la cultura filipina y los filipinos comprendieran la cultura “de ir más al grano” de los holandeses y occidentales. “Lo que hemos aprendido es cómo, nosotros, como expatriados, desde el lado occidental de las cosas, vemos los Valores ¿cómo dar confianza a la gente para que hable sin reservas y muestre su apoyo? Pero los Rules de la otra parte de NINA son iguales de importantes. La cultura filipina es una cultura basada verdaderamente en la disciplina y en las normas”. Lo que más impresiona a Darius de la cultura filipina es el marcado sentido de los

valores familiares. “Lo que resulta muy obvio y perceptible aquí, en Filipinas, es que la familia lo es todo. Esa es la razón por la que hacen lo que hacen”.

FORMADOR DE NINA A TIEMPO COMPLETO

Muchos de los empleados locales no tenían experiencia con el trabajo que debía hacerse. “Hemos invertido mucho en enseñarles las habilidades necesarias y en que adquieran conciencia sobre los peligros. Lo excepcional del caso es que contamos con un formador de NINA a tiempo completo para este proyecto. Los empleados han recibido y siguen recibiendo formación exhaustiva. La parte fundamental de las formaciones es infundir a los lugareños la confianza necesaria para hablar sin reservas. »»

Esto ha necesitado una cantidad considerable de esfuerzo y sigue necesiéndolo, porque no están acostumbrados". Según Darius, la mejora del proyecto es evidente, no solo desde el punto de vista de la seguridad y la salud, sino también desde el operativo.

SUPERVISORES LOCALES COMO LÍDERES DE SEGURIDAD

"Queremos que todos los miembros de la plantilla se sientan escuchados. Más de 1.200 personas. Los Foremen y Supervisors locales son un enlace importante con los empleados locales. Hemos identificado a estos líderes en función del liderazgo natural que han demostrado en el grupo". Darius indica que el enfoque del proyecto es la formación, la instrucción y la asesoría. Y los líderes locales desempeñan un papel fundamental en este enfoque.

"Los empleados aprenden a confiar en las personas con las que trabajan, los supervisores y los expatriados y entienden que estamos aquí para cuidar de ellos. Seguimos trabajando para ofrecerles la confianza necesaria para que puedan plantear problemas sin consecuencias". Para ello, se organizan debates proactivos en pequeños grupos de diez personas dirigidos por Supervisors, Foremen y/o HSE Managers. Esto permite al equipo crear un foro abierto donde todo el mundo pueda aprender de los demás y comprenderse. "Reconocer de forma positiva la buena conducta y el buen trabajo también es una buena manera de demostrar confianza y aprecio. Se puede ver el crecimiento de una persona en consecuencia lo que, al final, tiene un efecto positivo en todo el grupo".

CONEXIÓN A TRAVÉS DE ACTIVIDADES

A lo largo de todo el proyecto, se organizan muchas actividades que contribuyen al establecimiento de conexiones entre los distintos empleados y procedencias culturales. "Los humoristas y bandas locales proporcionan entretenimiento y nosotros organizamos karaokes y jugamos un montón al baloncesto. Unos 20 equipos mixtos de expatriados y lugareños participaron en el torneo de baloncesto. Fue emocionante de ver, porque además de contar con la participación de los equipos, acudió mucho público y cada uno tuvo su buena hinchada". Estas iniciativas se organizan pensando en la perspectiva social, puesto que la confianza se gana riéndose juntos y fomentando la interacción. "Nuestro equipo directivo ha trabajado mucho para que este sea un entorno de trabajo seguro, divertido y social". ■

Jasper Talle, Local Supervisor - Instalaciones marítimas:

"PARA PROCEDER DE FORMA SEGURA, REPETIMOS JUNTOS LAS INSTRUCCIONES Y REFLEXIONAMOS SOBRE LOS POSIBLES RIESGOS".

En la oficina a bordo del MV Saga, hablamos con Jasper, nacido y criado en General Santos, en la isla de Mindanao (Filipinas). Lleva unos nueve meses trabajando en el proyecto MIA de Boskalis. "Como Local Supervisor de Instalaciones marítimas, trabajo en la Plataforma Base 1. En el desempeño de nuestro trabajo, colaboramos estrechamente con el contratista local". En general, el equipo de Supervisors está formado por cuatro miembros, todos ellos filipinos.

REPETIR LAS INSTRUCCIONES JUNTOS

Jasper considera que trabajar en un proyecto en su propio país es una ventaja. "Puedo comunicarme con el equipo en mi propio idioma y explicárselo todo con detalle.



Especialmente en los trabajos rutinarios, como las operaciones de elevación, hablamos continuamente los unos con los otros. Para proceder de forma segura, repetimos juntos las instrucciones y reflexionamos sobre los posibles riesgos".

Si Jasper detecta una situación poco segura, interrumpe temporalmente todas las actividades. "Luego comento con el equipo cómo continuar con el trabajo de forma segura, repetimos los pasos juntos y leemos las instrucciones de nuevo. La interrupción de todas las actividades no debe ser prolongada". En caso de trabajos imprevisibles, Jasper también envía la demo a su Foreman y el contratista.

"A lo largo del proyecto, nos comunicamos al mismo nivel. No nos culpamos entre nosotros por lo ocurrido. No me impaciento. Por el contrario, siempre soy amable y simpático, intentando enseñarles seguridad a mis colegas. No queremos accidentes. Queremos seguir los procedimientos correctos juntos e implementar el proyecto NINA". ■

Benedict (Ben) Arribas, HSS Engineer:

“LLEVA TIEMPO Y ESFUERZO GUIAR A LA GENTE E IMPLEMENTAR LA CULTURA DE NINA”.

Ben trabaja en Boskalis desde el año 2014 lleva trabajando en el proyecto MIA desde su inicio en 2021. Como Safety Engineer, ha trabajado sucesivamente en las disciplinas de Dredging Sand Supply, Dry Earth Movement y Soil Improvement Package y ahora forma parte del equipo de Marine Fleet Safety Support. “Como filipino, me parece muy especial trabajar en un proyecto tan dinámico, repleto de retos, y hacer que otros filipinos trabajen en el programa NINA”.

CULTURA DE “PROFESOR Y ALUMNO”

Ben tiene mucha experiencia trabajando con expatriados, pero ocurre lo mismo con todos los que trabajan en este proyecto. “Las diferencias culturales suponen un gran reto. Como filipinos, estamos acostumbrados a la cultura de ‘profesor y alumno’. El profesor te dice lo que tienes que hacer y tú sigues las indicaciones. Me recuerda a mis comienzos profesionales, cuando hacía prácticas como Safety Officer en otra empresa de dragados. Al principio, dudaba al decir las cosas y dar mi opinión en cuestiones de seguridad. Me sentía intimidado por la antigüedad y percibía los conocimientos técnicos de quienes me rodeaban. Creía que era mi deber seguir ciegamente las instrucciones, como un alumno aplicado que complace a sus profesores. Una de las lecciones más importantes que he aprendido es que poner en riesgo la seguridad por mantener contentos a los demás no es una opción”.

Ben explica que esto forma parte de la historia de Filipinas y que pasa de generación en generación. Y, como resultado, se sigue plasmando en el lugar de trabajo. “Los trabajadores ven a los expertos extranjeros como la cúspide de la jerarquía y están acostumbrados a decir ‘sí’ o ‘vale’ aunque no lo entiendan.



| Ben Arribas

Se muestran reacios a hablar sin reservas”. Compartir conocimientos y ejemplos sobre seguridad y el ámbito de trabajo es importante, pero interactuar y escucharnos los unos a los otros es fundamental. “Nuestro papel aquí es ser mentor, instructor y educador. Lleva tiempo y esfuerzo guiar a la gente e implementar la cultura de NINA”.

Ben comparte muchas historias de sus propias experiencias con trabajadores locales, como la situación con un obrero en sus comienzos en la operación de la plataforma terrestre que se sentía como un mero “número” a la hora de abordar las cuestiones de seguridad o tomar medidas. “Le pregunté si había intentado trasladar sus preocupaciones a sus supervisores o el superintendente, pero no lo había hecho. Creía que su voz no se escucharía. Durante la sesión de TOFS (Time Out For Safety), concerniente a todos los paquetes y dirigida por Package Managers, Works Managers y el equipo HSS, se produjo un cambio importante. El mismo trabajador me abordó una vez más, con un cambio de actitud. Dijo que estaban recibiendo comentarios sobre sus inquietudes y que se sentían escuchados tanto por la operación del proyecto como por el equipo de HSS. Este cambio de dinámica les hacía sentir miembros del equipo valorados y colaboradores a un proyecto que pasaría a la historia en Filipinas”.

Ben entiende perfectamente que a los trabajadores les resulta difícil hablar sin reservas frente a los expertos o altos cargos. “Lleva tiempo acostumbrarse a ello”. Ben les explica que se puede establecer contacto incluso en pequeñas charlas. “Me llevó años tener la confianza suficiente para hablar con alguien sin que me importara su rango o cargo. Hay que practicar”.

INSPIRAR A LOS DEMÁS

“Lo bueno es que puedes ver que algo está cambiando”. Antes, las reuniones previas al comienzo, las charlas “toolbox” y las presentaciones solían llevarse a cabo rápidamente y, ahora, se les dedica mucho más tiempo. Los trabajadores locales ahora hablan sin reservas y expresan sus inquietudes. “Comentamos juntos todos los problemas y, más tarde, como dirección, les damos una respuesta. Veo un mayor sentido de: ‘Formo parte de esto y soy importante para la empresa, siento que se escucha mi voz’”.

“Una de las grandes ventajas que tengo es que soy capaz de hablar con ellos en los dialectos locales”. Los trabajadores locales no ven a Ben como un encargado al uso, sino como un Safety Engineer filipino que trabaja con expatriados e inspira a los demás. “Después del Workbox Hands, uno de los participantes me abordó y me preguntó *¿Se hace una foto conmigo? Es para mandársela a mi hijo, para que sepa que usted trabaja aquí como Safety Engineer. Mi hijo está estudiando para ser ingeniero, así que puedo demostrarle que cualquiera puede estar a este nivel*”. En aquel momento les servía de inspiración y podía conectar la seguridad con su trabajo y también con sus vidas personales. Nuestro objetivo es informar a los empleados locales de la cultura de NINA. No solo durante el trabajo en el proyecto, sino también después. Para que puedan llevarse la cultura a casa”. >>>

LA NO ADECUACIÓN PARA EL TRABAJO DIO LUGAR A UNA COLISIÓN

Mientras Ben estaba a cargo del Dry Earth Movement, se produjo una colisión entre dos camiones volquete. Este accidente se produjo en los últimos 20 minutos del turno de noche. “Estaban a punto de terminar el turno de noche”. Los camiones volquete chocaron uno contra el otro, aunque la distancia inicial entre ellos era de entre ocho y diez metros. En la intersección siguiente, el camión que iba detrás empezó a ir a rebufo. “En las horas anteriores al accidente, el conductor ya tenía sueño”. El turno de noche casi había acabado y, a pesar del cansancio, el conductor siguió al volante un tiempo más. Cuando el primer camión volquete tuvo que reducir la velocidad de forma repentina, el conductor del segundo se había quedado dormido momentáneamente. “Acababa de cerrar los ojos durante un segundo. Cuando los abrió, solo quedaban uno o dos metros entre él y el camión volquete que iba delante”. Pisó los frenos, pero ya era demasiado tarde. Lo primero que preguntó tras la colisión fue: *“¿Me voy a casa?”*

Según Ben, lo mejor era implicar a los conductores e informarles de por qué se estaban haciendo averiguaciones. “Les dijimos que estábamos buscando la causa raíz y que lo hacíamos para prevenir accidentes de este tipo en el futuro”. Ahora, el conductor ha realizado una presentación “toolbox” sobre el tema y ha compartido sus propias experiencias. “Nos proporcionó información sobre el problema subyacente. Debería haberle dicho a su superintendente que se sentía cansando, pero no lo dijo porque solo quedaban 20 minutos y creía que debía terminar el trabajo. Ahora, el conductor se ha dado cuenta de que es mejor hablar. No debería sentirse avergonzado por lo sucedido, aunque puede evitar que vuelva a ocurrir compartiendo sus experiencias. Por eso hay que compartir las inquietudes sobre seguridad, porque puede costar la vida propia o la de otra persona”. ■

Samuel Hoganas, Local Supervisor - Instalaciones marítimas:

“PERSONALMENTE, ME GUSTA IMPLICAR A LOS DEMÁS E INVITAR A LA GENTE A HABLAR SIN RESERVAS”.

Samuel nació y se crió en Pangasinán, al norte de Filipinas. Desde el cuarto trimestre de 2022, Samuel forma parte del proyecto MIA como Local Supervisor de Instalaciones marítimas. “Un buen amigo mío ya trabajaba en este proyecto y me animó a solicitar un puesto en Boskalis, también”.



HABLANDO EL MISMO IDIOMA

“Mi trabajo exige que supervise la obra civil efectuada por nuestro contratista local en el taller marítimo. Aquí hay dos trabajos habituales: elevación y corte”. El equipo del proyecto está formado por gente local. “Me gusta trabajar con los lugareños. Me puedo comunicar fácilmente con ellos y escucharlos porque hablamos el mismo idioma. La comunicación es clave cuando se trata de seguridad”. Samuel les explica a los lugareños que pueden hablar con cualquiera sobre seguridad y que los cargos o las nacionalidades no suponen ningún problema. “Debo demostrárselo desde mi puesto de Supervisor. Personalmente, me gusta implicar a los demás e invitar a la gente a hablar sin reservas.” Hablar de seguridad basándose en un programa como NINA es nuevo para Samuel. “Me fascinó de veras el ámbito del programa NINA. Los Values and Rules me ayudaron a desempeñar las actividades, haciendo que el programa resultara mucho más fácil y accesible. Lo agradezco mucho. Soluciono rápidamente las operaciones poco seguras y, cuando es necesario, paro el trabajo. Un ejemplo es cuando observé una máquina de corte de barras de acero utilizándose sin la inspección de terceros ni la aprobación del BPI Electrical Engineer de Portable Equipment Testing (PET). Detuve de inmediato el trabajo,

corregí la situación poco segura con el equipo y solicité la correcta comprobación y certificación del personal autorizado”.

YES SCAN AYUDA

Las lesiones en las manos, como arañazos u otras pequeñas heridas fueron un problema de seguridad habitual durante el proyecto. Por tanto, se organizaron sesiones de Workbox Hands para todos los empleados afectados. Samuel comenta que, desde entonces, los trabajadores tienen más seguridad en sí mismos para llevar a cabo el trabajo. “Saben cómo trabajar de forma segura con las manos y son más conscientes de los riesgos. Efectuar el análisis YES scan les ayuda a hacerlo. Es muy sencillo y todo el mundo puede explicarlo y comprenderlo. Es la mejor herramienta. Se la recomiendo a cualquiera”.

SEGURIDAD DURANTE LA ENTREGA

El equipo de Supervisors rota cada ciclo de ocho semanas y dos de descanso. Antes de marcharse, los Supervisors se consultan los unos a los otros. “Comentamos el trabajo que debe hacerse o continuarse y cualquier problema de seguridad. Tenemos que seguir trabajando según nuestro objetivo, lo que significa que la seguridad es la principal prioridad de nuestro proyecto. Estoy muy, muy orgulloso del equipo. ¡Todo el mundo contribuye al trabajo seguro!” ■