

# Risk A/T® Work

(Riesgo en el trabajo)

“Una onza de prevención vale una libra de curación.” Benjamín Franklin 1736



Nos complace presentar la siguiente edición de **Risk A/T® Work**, un foro dedicado a compartir consejos de control de pérdidas y seguridad con nuestros corredores de seguro y asegurados. **Risk A/T®** es nuestro enfoque patentado de gestión de riesgos que promueve el análisis informado de riesgos con base en dos factores conductuales: la **aptitud** y **tolerancia**.

## ACERCA DE NOSOTROS

Sompo International Insurance trabaja a través de una red de distribución mundial de corredores de seguro minoristas y mayoristas y agentes gestores de seguros (MGUs) para proporcionar servicios efectivos y de alta calidad a una amplia gama de clientes, desde grandes multinacionales hasta pequeñas empresas. Ofrecemos diversas capacidades especializadas en una amplia gama de productos y sectores verticales industriales.

Si desea suscribirse a **Risk A/T® Work**, comuníquese con Víctor Sordillo al correo [vsordillo@sompo-intl.com](mailto:vsordillo@sompo-intl.com)

*Descargo de responsabilidad: Las recomendaciones y el contenido de este material se proporcionan sólo con fines informativos. Se ofrecen únicamente como un recurso a ser usado junto con su asesor de seguro profesional en el mantenimiento de un programa de control de pérdidas. Sompo International no asume ninguna responsabilidad a causa de la información que contiene este documento.*

Para obtener más información, visítenos en: [www.sompo-intl.com](http://www.sompo-intl.com)

## Cómo capacitar a trabajadores jóvenes: El valor de la mentoría y mejor comunicación

Regan Phillips, ASP, Especialista en Control de Riesgos, [rphillips@sompo-intl.com](mailto:rphillips@sompo-intl.com) y Beth Kersey, A.R.M., Especialista en Pérdidas, [bkersey@sompo-intl.com](mailto:bkersey@sompo-intl.com), Sompo Global Risk Solutions

Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), los trabajadores jóvenes entre 16 y 25 años de edad son tratados en las salas de urgencias 1.25 veces más que los trabajadores de 25 años de edad en adelante.<sup>1</sup> Generalmente, los empleados jóvenes tienen menos experiencia laboral en el lugar de trabajo, a menudo no reciben la capacitación laboral adecuada y dudan en hacer preguntas sobre la seguridad u otros aspectos vitales del trabajo para no correr peligro. Todos estos factores contribuyen a mayores índices de lesiones para este grupo demográfico y pueden afectar el bienestar financiero y la reputación de su empresa.

### Mentoría

Elaborar y proporcionar un programa de mentoría para trabajadores jóvenes puede ayudarles a tener buenas costumbres laborales y habilidades comunicativas. Los mentores deberían ser seleccionados en base a su pericia laboral así como a sus habilidades comunicativas, fiabilidad y disposición para dar una opinión no solo comprensiva sino también sincera y directa. Es esencial que los mentores tengan el tiempo para preparar a los trabajadores más jóvenes y que sean acoplados adecuadamente.

La utilización de Dojos de Seguridad (áreas de capacitación y práctica de seguridad) es un ejemplo de una mentoría práctica enfocada en la seguridad. Los Dojos de Seguridad utilizan una estrategia de capacitación única en la cual se les enseña a los empleados nuevos o jóvenes y a los empleados existentes la manera correcta de desempeñar un trabajo para que luego demuestren sus conocimientos de la tarea de un modo controlado y supervisado. La ventaja del Dojo de Seguridad es que le permite al empleado practicar la tarea en un entorno controlado sin la presión de cumplir con las normas del desempeño laboral. Otra ventaja es la opinión instantánea y directa que da el Dojo (a menudo el mentor) y los compañeros de trabajo. Este método es apropiado para las empresas que posiblemente no tengan el presupuesto para otras formas de capacitación.

### Comunicación

La capacitación e instrucción sobre seguridad es una forma vital de comunicación; es importante cómo se comunica uno con los empleados jóvenes y nuevos, especialmente debido a que pueden variar sus estilos de aprendizaje. Gracias a las mejoras basadas en la tecnología que se utilizan en el salón de clases, por ejemplo, los trabajadores jóvenes podrían aprender tan a gusto mediante video y juegos interactivos como mediante clases tradicionales y materiales de lectura. Dándoles materiales a los empleados sin experiencia en una variedad de formatos asegurará que reciban la información en la manera como aprenden óptimamente. Las empresas pueden usar aplicaciones técnicas que son grandes auxiliares de capacitación en una variedad de temas como protección contra caídas, cómo subir y bajar escaleras sin peligro, cómo levantar objetos sin peligro y muchas más. El salón de clases, el video bajo demanda y desde luego, la capacitación en el lugar de trabajo pueden utilizarse junto con las aplicaciones técnicas para mejorar el programa general de seguridad.

Evaluar a los empleados jóvenes o sin experiencia con regularidad en cuanto a sus costumbres laborales y el avance logrado en el programa de capacitación es una técnica poderosa. Las ventajas de evaluaciones realizadas con regularidad pueden incluir ayudarles a corregir prácticas inseguras y entender mejor cómo los otros perciben su desempeño. Las opiniones también pueden ser muy motivadoras y vigorizantes. Están fuertemente relacionadas con retención de empleados, satisfacción laboral y productividad, ayudando así a estos empleados a identificarse con las metas empresariales. De esa manera, se aprovechan al máximo los esfuerzos de capacitación de una empresa.

Finalmente, los empleados jóvenes quieren ser escuchados. Pregúnteles sus opiniones sobre lo que puede cambiarse para mejorar el programa de mentoría y comunicaciones relacionadas con la seguridad. Al realizar cambios en base a su experiencia y sugerencias, las empresas demuestran que valoran las opiniones de los empleados jóvenes, incrementando su satisfacción y compromiso con el programa de seguridad.

Como empleador, usted es responsable de brindarles a todos los empleados un lugar de trabajo seguro. Los trabajadores jóvenes sin experiencia que han sido capacitados en los protocolos y procesos de seguridad y que también han sido guiados y aconsejados por un mentor tienden a tener buenas experiencias laborales y menos lesiones. Recuerde que los trabajadores jóvenes de hoy son los líderes del mañana.

No dude en dirigirse a un Especialista en Control de Riesgos de Sompo International en [GRSRiskControlQuestions@sompo-intl.com](mailto:GRSRiskControlQuestions@sompo-intl.com) para más información sobre los programas de seguridad para trabajadores jóvenes que hay para su empresa.

<sup>1</sup> Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/youth/default.html#:~:text=In%202017%2C%20the%20rate%20of,%20of%20age%20and%20older4.>