

Programas de reconocimiento y beneficios para motivar la participación de trabajadores

Esta fuente de información es parte del proyecto de SAIF para líderes, el cual tiene la intención de ayudar a empleadores y líderes de organizaciones a establecer cultura de seguridad sólida y sustentable usando conceptos y estrategias basados en estudios e investigaciones.

Cuando reconocemos y gratificamos el comportamiento seguro, desarrollamos una manera eficaz para prevenir lesiones laborales, aumentamos el reconocimiento por la seguridad, y reducimos el gasto del seguro de compensación para trabajadores. En el mejor de los casos, un programa bien diseñado de reconocimiento por la seguridad apoya las metas de tu compañía y ayuda al éxito de todos. ¿Cuál es la clave? Confirma que tu programa de reconocimiento por la seguridad es parte de un sistema sólido de administración de seguridad y salud, y asegúrate que premia las cosas adecuadas.

¿Qué es un programa de reconocimiento?

La Oficina de Responsabilidad Gubernamental de los Estados Unidos (GAO, por sus siglas en inglés) describe dos tipos de programas de reconocimiento:

Un **programa basado en el comportamiento** gratifica a los trabajadores por el comportamiento laboral seguro; por ejemplo, cuando reportan los incidentes que por poco pasan o dan recomendaciones para mejorar la seguridad. Este sistema mide **indicadores importantes**, los cuales están vinculados a la participación, o sea las acciones de los trabajadores como parte de un programa de seguridad total. Estas acciones incluirían: identificación de las mejores prácticas (costumbres) de seguridad, reporte de peligros, participación en reuniones de seguridad, realización de observaciones de seguridad, o participación en la administración de seguridad y salud. Un programa basado en el comportamiento también evita el aspecto de represalia que puede estar vinculados con un sistema basado en gastos y número de lesiones.



Un **programa basado en gastos y número de lesiones** premia a los trabajadores que sufrieron pocas o ninguna lesión o enfermedad durante cierto tiempo. Este sistema mide **los indicadores fuera de moda**, los cuales están basados en producción y resultados. Las desventajas de un programa basado en gastos y número de lesiones incluyen: culpa al trabajador y su lesión; aumenta la competición interna, la cual puede crear tensión entre diferentes personas y grupos laborales; está basada en el cumplimiento laboral; y no identifica las razones para lograr menos lesiones y su severidad. Este tipo de programa causa frustración cuando no hay gratificación regularmente, se enfoca en la ausencia de lesiones, y no promueve la seguridad. Un programa basado en gastos y

número de lesiones también puede desanimar a los trabajadores en reportar las lesiones, las cuales pueden ocasionar un sentido falso de efectividad del programa.

¿Cómo empezamos?

Para lograr un programa de reconocimiento por la seguridad con resultados positivos, la organización primero debe tener un sistema de administración de seguridad y salud bien desarrollado, y bien apoyado. Los beneficios y otros incentivos no significan nada sin el compromiso a la seguridad de la administración y sin la participación de los trabajadores. También, los programas de reconocimiento por la seguridad no remplazan trabajos y equipo o maquinaria diseñada y usadas con la seguridad en mente. Antes de lanzar un programa de reconocimiento por la seguridad:

- Elabora un presupuesto;
- Determina quién administrará el programa;
- Desarrolla metas y objetivos;
- Identifica gratificación o recompensas.

¿Cuáles son algunas normas para el diseño de un programa de reconocimiento por la seguridad eficaz?

Las actividades para conseguir gratificación o recompensas deberían ser específicas y asequibles. Todos los que cumplen con las normas deberían recibir gratificación o recompensas. Los premios pequeños para

muchas personas son mejores que un premio enorme para una persona. La recompensa debería reflejar la seguridad. Los concursos no deberían recompensar a un grupo a costa de otro grupo. Los grupos no deberían ser sancionados por el fracaso de una persona. El progreso hacia una recompensa por la seguridad debería ser anotado y publicado.

¿Cuáles son algunos ejemplos de recompensas positivas?

- Celebración en grupo (por ejemplo: cena en un día feriado, barbacoa para toda la compañía, fiesta con pizza);
- Certificados de regalo pequeños o tarjeta regalo;
- Broches de recompensa;
- Reuniones de almuerzo y entrenamiento;
- Premio o moneda de seguridad (Safety bucks) buena para usar en catálogos de la compañía o de vendedores;
- Elogios de compañeros de trabajo o visitantes colocados en tablero de anuncios;
- Notas de agradecimiento personalizadas por el administrador;
- Boletos de entrada o tarjeta regalo;
- Ropa de la compañía, por ejemplo: gorras, playeras, etc.

Dificultades de programas de reconocimiento

- No dejes que tu programa se estanque o se haga rutinario;
- Evita la competencia; mejor premia la participación;
- Falta de compromiso o apoyo administrativo;
- Falta de recursos;
- Recompensas que a nadie le gusta;
- Las recompensas de motivación podrían ser imponibles; consulta con un profesional de impuestos.

Ideas para actividades

- En los boletines de SAIF puedes ver las maneras para reconocer y celebrar el comportamiento. ¿Hay alguna idea que puedes usar en tu organización? (saif.com/S991)
- Realiza una encuesta breve de los trabajadores para descubrir qué tipos de beneficios prefieren y usa esa información para crear un programa de incentivos y reconocimiento.
- Mira esta charla breve de TED Talk con Laura Trice sobre el poder de dar las gracias (<http://bit.ly/RememberToSayThankYou>). Habla de las maneras para demostrar gratitud en el lugar de trabajo.