

La actitud preventiva

La actitud personal de cada individuo frente a la prevención de riesgos es decisiva y sólo conociendo bien cada riesgo, comprendiendo a fondo la medida de prevención que corresponde y asumiendo su parte de responsabilidad preventiva en la organización, se consigue un comportamiento adecuado y unos resultados tangibles. En esta ficha se analizan los factores que pueden influir, principalmente, en la actitud preventiva de los trabajadores, lo que probablemente conduce a tener que abordar problemas ocultos de organización o de responsabilidad en el seno de la empresa.

Obstáculos para un comportamiento seguro

El ser humano siempre está ocupado en mantener su equilibrio interior, ya que las contradicciones entre distintas informaciones o entre lo que piensa y lo que hace le generan una tensión interna. Dependiendo de la intensidad y de la situación, este deseo de ausencia de contradicción interna puede ser un motivador, pero también un freno a los cambios. La contradicción existente en el ámbito de la seguridad entre la idea de que *"nadie quiere ser víctima de un accidente"* y el *"frecuente comportamiento arriesgado en el trabajo"* se debe analizar con detalle y reflexionar sobre los obstáculos que evitan vencer esta contradicción:

Obstáculo 1. El trabajador puede tener una idea de falsa seguridad

Es necesario sentirse amenazado para que surja el sentimiento de inseguridad y, en general, lo primero no ocurre o se ve lejano, llevando a una falsa seguridad.

Obstáculo 2. El trabajador conoce el riesgo, pero piensa que no puede hacer nada

Es necesario convencer de poder actuar contra el riesgo y persuadir de poner en marcha de forma constante una determinada medida de seguridad. De lo contrario, el trabajador minimiza el peligro para reducir el malestar que le genera conocer el mismo sin concienciarse de la solución.

Obstáculo 3. Un método seguro de trabajo entra en conflicto, a menudo, con otras necesidades

En general, no se experimenta sólo la necesidad de mantenerse indemne y en buena salud, sino que también se quieren obtener otras fuentes de satisfacción como: cumplir con el trabajo, ser valorado por colegas y superiores, sentirse bien en su entorno, tener buena imagen, etc. Antes de actuar se valoran, en general, las consecuencias posibles y se elige la actitud que proporciona más efectos positivos que negativos. En este momento, otras necesidades pesan quizás más sobre la decisión que una actitud de acuerdo a la prevención, ya que los accidentes son acontecimientos raros y, en consecuencia, se piensa que es improbable que sucedan.

Obstáculo 4. La experiencia, a veces, conduce a una pista falsa

Las buenas y malas experiencias influyen en el comportamiento humano. Formas de comportamiento que han sido ventajosas una vez se repetirán en situaciones similares. Con el tiempo se transforman en hábitos. En caso de fracaso pasa lo contrario: situaciones y formas de comportamiento que han presentado inconvenientes se evitarán en el futuro. En materia de seguridad en el trabajo no se puede uno fiar apenas de este proceso natural de aprendizaje: por regla general aprovechamos muy poco las ventajas de un modo de trabajo seguro pues, en general, no pasa nada. Contrariamente, a menudo genera inconvenientes y son ligados a gastos suplementarios

y limitaciones personales. En la mayoría de los casos no hay daño en un comportamiento contrario a la seguridad, pero es muy posible que, por otro lado, haga ganar tiempo.

¿Cómo reconocer dónde se bloquea la acción preventiva?

Es primordial reconocer dónde existe el bloqueo de la acción preventiva, conociendo ya los obstáculos existentes. Si se descubre lo que induce a una persona o a un grupo de personas a comportarse de forma opuesta a la seguridad en una situación determinada, se pueden aplicar las medidas que convienen en ese punto preciso. Sólo el diálogo con las personas afectadas indicará lo que les motiva a hacer o no hacer alguna cosa, escuchándolas con atención y dando pruebas de comprensión sobre sus reflexiones y necesidades personales. Los trabajadores deben darse cuenta de que se les toma en serio, que la empresa adopta un comportamiento coherente y que se trata de su propia seguridad y de la de los demás.

¿Cómo estimular un comportamiento seguro?

1. Informar sobre los peligros y las medidas de protección

Cuanto mejor se comprenda el peligro, mayor será la disposición a adoptar medidas de seguridad, por ello se debe:

- Transmitir la información sobre los riesgos de forma concreta y competente e ilustrar, si es posible, lo que se puede producir con experiencias prácticas o ejemplos de accidentes. Los ejemplos deberían enfrentar al trabajador con la realidad para que la idea de *"eso me puede suceder a mí"* le haga mella y le ayude a reflexionar sobre las posibles consecuencias a corto, medio y largo plazo para sí mismo y para el entorno.

- Integrar de forma regular la prevención en todas las acciones para ser coherente con la política de la empresa.

2. Asociar siempre las informaciones sobre peligros a las actuaciones preventivas

Es importante reaccionar a las cuestiones y objeciones que planteen los trabajadores sobre los potenciales riesgos, siendo necesario trabajar a fondo los temas para que se asocie siempre el riesgo con la prevención y/o protección y se convencen las personas de que la medida es necesaria, les protege y es realizable. Así se elimina el malestar que genera la idea del peligro por sí sólo y su posible minimización interior.

3. Inducir a la participación

Para lograr armonizar el comportamiento seguro con las necesidades personales y las exigencias de la empresa conviene integrar a las personas afectadas, tanto en la elaboración de las

medidas, como en la elección de los EPI o de nuevos instrumentos o máquinas, por lo que se puede, por ejemplo:

- Pedir a las personas afectadas qué exigencias debe tener una nueva protección para que sea eficaz.
- Discutir las ventajas e inconvenientes de una nueva medida de prevención de riesgos.
- Hacer un llamamiento a los trabajadores para evaluar las medidas adoptadas, etc.

La participación aumenta el nivel de aplicación de las medidas y favorece su aceptación, siempre que la empresa "se interese por las respuestas" a las preguntas planteadas "o por las sugerencias" presentadas por los trabajadores, "actuando en consecuencia". De lo contrario, la participación decaerá y la decepción frenará el impulso adquirido, y la política de la empresa perderá credibilidad, hecho muy difícil de recuperar.

3. Incorporar en la empresa una cultura de seguridad creíble

Cuanto más vivida de arriba abajo sea la cultura de la seguridad, más integradas estarán todas las acciones y más sencillo será impulsar el comportamiento seguro. Los trabajadores interpretan de qué manera la empresa toma en serio la protección de la salud después de poner en marcha el plan de prevención en la empresa, al responderse a algunas simples preguntas como:

- ¿Qué comportamiento tienen los superiores con relación a la seguridad? ¿Es coherente?
- ¿Cómo se ponen al corriente de las novedades los trabajadores y..... los trabajadores temporales?
- Los plazos acordados, ¿son realistas y permiten respetar las disposiciones de seguridad?
- Los superiores, ¿insisten en los casos de comportamientos contrarios a la seguridad?

4. Motivación y recompensa

Dado que el beneficio de un comportamiento seguro no es evidente a primera vista, es necesario mirar más a fondo. Por un lado, puede ser motivador relacionar un comportamiento conforme a la seguridad con efectos positivos bajo forma de recompensa, pero es igual de importante despojar de todo atractivo todos los comportamientos contrarios a la seguridad.

Incitar un método de trabajo de acuerdo con la seguridad

Las felicitaciones son una motivación fuerte. Los elogios motivan cuando son importantes y reales. Los métodos de trabajo conforme a la seguridad pueden ser reforzados, integrando la

seguridad en la apreciación del rendimiento y del comportamiento. Por ello, se debe informar bien de las razones, definir lo que se entiende por un comportamiento conforme con la seguridad, basado en actitudes y buenos hábitos (no en "no tener un accidente", hecho que no se puede controlar), así como dar indicaciones sobre eventuales posibilidades de mejora o de promoción.

Expresar rechazo hacia los comportamientos contrarios a la seguridad

Cuando se han agotado todos los medios y alguien no quiere comprender la importancia de la prevención, es importante actuar con firmeza y de forma sistemática, así como reflexionar sobre las medidas apropiadas y realizables.

Los comportamientos contrarios a la seguridad son reprochables por lo que:

- Se deben retirar las ventajas, reduciendo bonificaciones o destronando "falsos héroes".
- Se integrará el parámetro "comportamiento contrario a la seguridad".
- Se debe advertir de forma oral o escrita al trabajador que desarrolle ese comportamiento contrario a la seguridad.
- Y, en último extremo, se debería ser consecuente dando el último paso si no cambia la situación y, sin vacilar, prescindir de ese trabajador ya que, si no, la cultura de la seguridad en la empresa corre el riesgo de perder su credibilidad.

LÍMITES DE LA MOTIVACIÓN

Las acciones de motivación deben ser potenciadas en esta situación donde, como se indica al principio, el comportamiento exigido es contrario a la naturaleza humana. La capacidad humana de rendimiento depende de influencias físicas, psíquicas y ambientales. Cada ser humano puede distraerse y algunos no pueden concentrarse sin parar. Fatiga, monotonía y estrés aumentan el riesgo de error. Los errores de percepción no pueden ser simplemente eliminados gracias a la buena voluntad, por lo que las medidas de motivación no son suficientes para la prevención. Por todo ello, y como marca la normativa, lo más importante es, en primer lugar, excluir la posibilidad del riesgo mediante todas las medidas técnicas y de organización posibles. ●

Info

- SUVA, Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, "Ils ne veulent pas, tout simplement!". Vraiment ?, 2ª ed., Réf. 66112.f, 8 p. y « Encourager un comportement conforme à la sécurité », 3ª ed, Réf. 66111.f, 24 p., Lucerna, 2006 . Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Notas Técnicas de Prevención números 405, 415, 491, 492, 493 y 580.