

La cultura preventiva en riesgos laborales.

Introducción.

En nuestro país, el número de accidentes laborales en los diferentes sectores laborales es significativo, especialmente en los sectores industriales, agro y de construcción. Seguramente una de las causas que ha motivado dicho aumento se debe a la mayor actividad producto del desarrollo de la economía. También es seguro que desde siempre, no hemos tenido un desarrollo de la cultura preventiva en materia de riesgos laborales, por tanto esta es una razón con suficiente peso como para poder explicar en gran medida el significativo incremento de los accidentes.

Descripción de la situación.

En muchas actividades laborales, las condiciones de trabajo no son adecuadas, pero aún se continúa trabajando asumiendo que las mismas son correctas. Esta situación en general no despierta ninguna inquietud entre quienes llevan adelante esas tareas. La existencia de obras en construcción que se desarrollan en evidente desorden, la existencia de desniveles en los pisos de las instalaciones industriales, hasta la concreción de arriesgadas operaciones y maniobras con productos químicos son algunos de los ejemplos que se pueden ver en los ámbitos laborales. Es común oír las siguientes frases justificando las condiciones inadecuadas:

“Esto es una obra no una oficina.”

“Aquí no hemos tenido accidentes....” (restando trascendencia a lo ocurrido).

“Esto siempre estuvo así y nunca ocurrió nada”

“Estamos acostumbrados a los desniveles en el piso de la planta”.

En muchos ámbitos laborales, el grado de valentía o de profesionalismo se mide en función de los riesgos que una persona es capaz de correr, lo que agrava la situación expuesta anteriormente.

En resumen se puede aseverar que todo lo que se ha comentado denota una falta de cultura preventiva.

¿Qué se entiende por cultura preventiva?

A través de las frases mencionadas es evidente que las personas involucradas perciben como adecuadas o correctas condiciones de trabajo que no son tales, por lo que se ven expuestos a riesgos que podrían derivar en graves consecuencias para ellos, sus compañeros de tarea, y hasta la comunidad asociada a los lugares de trabajo.

La expresión “Cultura preventiva” hace referencia a que *“todas las personas de la organización integren la prevención como parte de sus procesos de decisiones y patrones de comportamiento, traduciéndose en conductas seguras”*. (1)

En la literatura técnica específica existen otros términos que son asimilables, como son, “cultura de la prevención”, “cultura de la seguridad y salud en el trabajo” y “cultura de seguridad”, este último ampliamente citado en el idioma inglés (safety culture). Pero cada vez que se haga referencia a estos términos se está refiriendo a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En muchos de los grandes accidentes ocurridos en distintas partes del mundo y que ocasionaron grandes pérdidas humanas y materiales, quedó en evidencia que los sistemas de gestión de la seguridad presentaban carencias y que éstos podían ampliar su eficiencia cuando en la organización existe una cultura preventiva desarrollada (2). A partir de esos accidentes se comienza a desarrollar el concepto de “cultura preventiva”, para el cual no hay una sola definición. Más allá de la definición inicial mencionada en este documento existen numerosas organizaciones que han desarrollado definiciones, en las que se reitera los siguientes aspectos:

- a) adopción por parte de la organización de la seguridad como tema fundamental.
- b) existencia de un vínculo con el comportamiento de las personas.
- c) adopción de un rol activo de cada integrante de la organización con respecto a la seguridad sin importar su posición en la estructura.
- d) existencia de normas en la organización que regulan los aspectos de seguridad.

Propuesta de la OIT.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) considera que la cultura preventiva es uno de los pilares básicos para el desarrollo de la estrategia global para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este concepto se basa en el entendido que el desarrollo de una cultura nacional preventiva implica *“el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención.”*

La cultura preventiva desde la mirada de cada individuo.

En concordancia con la propuesta de la OIT, para que pueda ser viable la instauración de una cultura, es necesaria la participación activa de cada persona involucrada en el proceso, trabajadores, empleadores y gobierno a través de sus representantes.

Si nos centramos en el rol de los trabajadores, veremos que su postura frente a la prevención de riesgos es fundamental para que se pueda alcanzar el éxito. Gran parte del esfuerzo se deberá dedicar a fomentar una actitud alineada con este propósito, pero existen algunos impedimentos basados en las contradicciones que pueden experimentar los individuos con referencia a la seguridad. Dicha contradicción se expresa a través de “nadie quiere ser víctima de un accidente y el “frecuente comportamiento arriesgado en el trabajo”. (3).

Algunos impedimentos comunes:

- a) El trabajador posee una idea falsa de la seguridad.

Para que una persona tenga el sentimiento de seguridad, es necesario que se sienta amenazado, en general esto no ocurre y por tanto se tiene una idea falsa de la seguridad.

- b) El trabajador conocer el riesgo pero piensa que no puede hacer nada para combatirlo.

La divulgación y control de aplicación de la medida de mitigación del riesgo es muy importante para convencer al trabajador de su ejecución. Si lo anterior no se da, no permite al trabajador tomar conciencia del riesgo al cual está expuesto.

- c) Los métodos de trabajo seguro a veces entran en conflicto con otras necesidades.

El cumplimiento del volumen de producción, la necesidad de lograr finalizar el trabajo asignado, son algunos de los ejemplos que entran en conflicto con las medidas de seguridad.

Antes de actuar se valoran las consecuencias negativas y positivas, no teniendo real conciencia de que las consecuencias de los accidentes están entre los aspectos negativos.

d) No se valora adecuadamente la experiencia de trabajo.

Los distintos tipos de experiencias vividas tienen influencia en el comportamiento humano. Cuando estas experiencias son positivas la persona trata que se reitere, en cambio cuando son negativas evita repetir las. En la mayoría de los casos el no respetar las reglas de seguridad no trae aparejado una consecuencia, pero seguramente le haga ganar tiempo. Por tanto el desarrollar este comportamiento en forma sistemática hace que se transforme en hábito y en definitiva no se contemplan los aspectos de seguridad.

En este caso no estamos valorando adecuadamente la experiencia, ya que si bien por un lado obtenemos un beneficio aparente, no se tiene en cuenta el riesgo a que se está expuesto desarrollando esta conducta.

Alternativas para promulgar el comportamiento seguro.

a) Informar sobre los riesgos y las medidas de prevención.

La tarea de informar comprende el hacer llegar a los trabajadores las características de su medio de trabajo, los tipos de riesgos a que están expuestos y las medidas para prevenirlos. Como complemento de la información se debe recurrir a la formación, a través de ella se busca desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la ejecución adecuada de las tareas.

b) Fomentar la participación.

Todos los involucrados en la empresa en el tema seguridad deben participar en la elaboración de medidas preventivas, en la selección de los elementos de protección personal o de nuevo equipamiento.

La inclusión de la opinión de todos los involucrados favorece la aplicación y el cumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas. Si las elecciones recaen sólo en un grupo muy reducido de personas sin comunicación con el resto de los interesados, la participación decaerá

c) Comportamiento coherente que involucra a todos desde la dirección hasta los recién ingresados.

Cuando el comportamiento de los principales de la empresa con respecto a la seguridad incluye tener en cuenta los aspectos de prevención de riesgos, esto es captado por los demás integrantes de la organización ayudando a consolidar la cultura preventiva.

d) Motivación.

El reconocimiento de la buena conducta y los buenos hábitos permiten fomentar la motivación, al mismo tiempo que no se deben promover los comportamientos inseguros.

Bibliografía.

(1) Gallego Yolanda, et al. “Un pequeño paso hacia la cultura preventiva”. Formación de Seguridad Laboral. Diciembre 2012, páginas 71-74.

(2) “La cultura de la prevención”. Cátedra Universidad Empresa Sindicato: Trabajo Ambiente y Salud. Universidad Politécnica de Madrid.

(3) “La actitud preventiva”. Seguridad y Salud en el Trabajo. Fichas Prácticas N° 42 Abril 2007