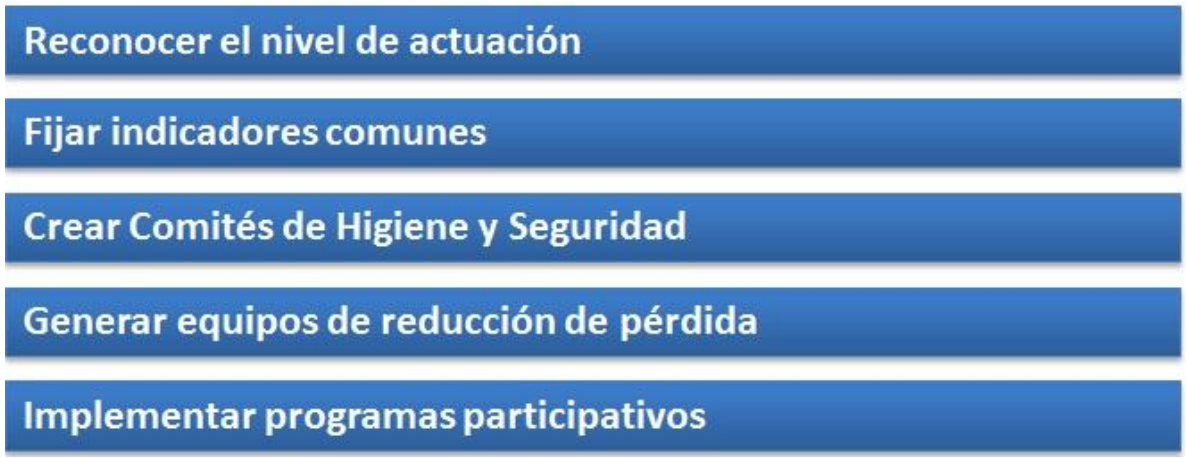
Promover la Cultura Preventiva – Parte II

En el TecniFISO anterior consideramos el trabajo a realizar para instaurar una cultura preventiva o fortalecerla, centrando el análisis en los escenarios organizacionales y en las estrategias para gestionar el cambio cultural. Ahora trataremos los posibles caminos para lograrlo, partiendo de la base que estas transformaciones requieren esfuerzos que involucren a todas las partes.

Para avanzar en la prevención de accidentes dentro de una organización, el compromiso de la dirección resulta primordial, como así también la participación de los trabajadores. Contando con ello, la sinceridad es otro elemento fundamental de este recorrido: la preocupación por el otro debe ser real. A partir de este convencimiento es que podemos sentar las bases para ponernos en acción y ver cómo lo vamos a hacer.

¿Qué herramientas se pueden utilizar para hacer participar a los trabajadores?

Abordaremos las siguientes:



- **Reconocer el nivel de actuación**

En la actualidad existen innumerables metodologías que ayudan a documentar los procesos productivos y sus riesgos, los cuales plasman años de experiencia en terreno, obteniendo resultados diversos en las organizaciones.

Frecuentemente ocurre que estos instrumentos son aplicados con muy buenas intenciones por parte de los especialistas en forma individual, en laboratorio. Sin embargo, al no contar con la participación de los trabajadores en su confección, repercuten directamente en el desinterés por su instrumentación y terminan siendo documentos muertos, archivados en la capeta de seguridad, sin contribuir a la prevención de accidentes.

Aquí radica la importancia de involucrar a los trabajadores en la generación de los instrumentos y procedimientos a utilizar en la tarea. Son ellos, quienes pasan gran parte de su tiempo en el puesto de trabajo, conocen los riesgos asociados y de forma intuitiva, las maneras de eliminarlos o minimizarlos. De acuerdo al Prof. Jacques Malchaire, los trabajadores pueden proponer soluciones para eliminar la mayor cantidad de riesgos, de manera simple y a bajo costo. Existirá un porcentaje menor de riesgos que demandarán específicamente la atención y evaluación de un especialista y, finalmente, otro pequeño número requerirá la solicitud de un experto. Lo importante es reconocer que todos los riesgos no pueden ser eliminados de una sola vez, así como tampoco todos requieren de un mismo nivel de especialistas.

Con este objetivo, la estrategia SOBANE, de prevención de los riesgos profesionales está dividida en cuatro niveles de intervención:

1. El **Nivel I** llamado *Diagnóstico Precoz*: busca la participación de todos los a través de reuniones en grupos con el fin de identificar y proponer medidas para la mayoría de los riesgos de la organización, involucrando a los mismos empleados en la implementación de dichas medidas.
2. Un **Nivel II**, *Observación*: consiste en encontrar medidas preventivas a aquellos riesgos que no pudieron ser resueltos en el nivel I, a través del apoyo del prevencionista interno de la empresa.
3. El **Nivel III**, *Análisis*: requiere de un profesional especialista en el riesgo para poder mitigarlo.
4. El **Nivel IV**, *Experto*: demanda de la maestría de una persona altamente capacitada, que a través de medidas de ingeniería buscará subsanar la pequeña proporción de riesgos que no pudieron ser mitigados.

De la aplicación de este método se puede observar cómo la mayor cantidad de medidas preventivas pueden ser propuestas y ejecutadas por los mismos trabajadores, con mínimo costo de inversión.

- **Fijar indicadores comunes**

Si queremos que todos trabajen por la prevención de riesgos del trabajo, entonces lo mejor será fijar indicadores comunes. Así la prevención de riesgos no incumbe solamente al área de higiene y seguridad, sino que es transversal a todas las áreas y jerarquías.

Es importante desmitificar el hecho de que "la seguridad es del departamento de prevención". Según el Lic. Ricardo Sheffrick, separar la seguridad del proceso productivo es el error más frecuente que se encuentra en las organizaciones. No se puede producir sin seguridad, ni a la inversa, no tiene sentido la seguridad sin producción. Constituyen una dupla inquebrantable; justamente por eso la prevención de riesgos es responsabilidad de todos.

- **Crear Comités de Higiene y Seguridad**

El Comité de Higiene y Seguridad es un medio propicio para la participación de todos los trabajadores en la construcción de la Cultura de Seguridad. El mismo tiene como fin velar por la salud de todos los trabajadores de la empresa, realizando de manera racional y armónica acciones tendientes a prevenir y controlar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Entre sus principales funciones y atribuciones cabe mencionar:

- Fomentar un clima de cooperación en la organización y la colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de promover la salud, prevenir riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medioambiente de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las normas, reglamentaciones y convenciones vigentes en la materia.
- Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos.
- Participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos.
- Evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa y proponer las modificaciones que estime necesarias.
- Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables.
- Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejora de las condiciones y medioambiente de trabajo.
- Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos.
- Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales.
- Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas, reglamentaciones y convenciones vigentes en la materia, y comunicarle

inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas, en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los trabajadores.

Es necesario resaltar que para que el trabajo del comité sea productivo, sus integrantes deberán tener siempre en claro cuáles son los objetivos. De manera que sea una mesa de trabajo permanente sobre prevención de riesgos y no se desvíe la atención hacia algún otro tema.

- **Generar equipos de reducción de pérdida**

La empresa puede mantener en funcionamiento "equipos de reducción de pérdidas", ocasionadas por derroches, defectos y/o daños, en ítems críticos identificados. Las etapas que habitualmente se siguen son: la conformación del grupo con base a la identificación de actividades o ítems críticos (se recomienda abordar uno por vez para lograr resultados), la generación de un plan de trabajo (con acciones, responsables y plazos de cumplimiento), la implementación del plan y el análisis de los resultados.

- **Implementar programas participativos**

a) Concursos

Numerosas empresas incentivan a sus trabajadores a participar en acciones de prevención de riesgos, a través de concursos con premios para quienes sean los ganadores. Estas acciones logran un gran impacto en la organización. Debe tenerse en cuenta que las acciones deben comenzar y finalizar en el tiempo, para que su impacto no se diluya, con la consecuente pérdida de interés por parte de quienes están participando o, por el contrario, se convierta en un derecho adquirido.

A su vez, se debe tener especial cuidado con el incentivo que se vaya a brindar. Si es económico, puede generar un efecto negativo al promover el silencio cómplice en los equipos de trabajo y con él la posibilidad de desarticular a tiempo los factores de riesgo identificados en los incidentes o accidentes menores.

Algunas ideas claves para llevar adelante la iniciativa son: programas de orden y limpieza, programas de procedimientos participativos, olimpíadas de contratistas, entre otros.

b) Juegos

Como podrá observarse cada vez es mayor el número de empresas que decide recurrir al juego como una forma de movilizar a sus trabajadores sobre un tema específico. De acuerdo a diversos estudios, un alumno retiene: 10% de lo que lee, 20% de lo que oye, 30% de lo que ve, 50% de lo que ve y oye, 70% de lo que dice y discute y el 90% de lo que dice y realiza. Esta información

resulta clave, en la medida en que si se quiere que el trabajador aprehenda lo que se le ha presentado, se lo debe hacer participar de una actividad de capacitación en seguridad.

Por lo tanto hay que tener en cuenta que el adulto trabajador:

- Puede haber pasado mucho tiempo sin realizar ninguna acción formativa. Tendrá, pues, dificultades derivadas de la falta de recursos, habilidades y estrategias para aprender y de la falta de hábitos de estudio establecidos.

- Busca la utilidad y la aplicación práctica de la formación. Si tiene la sensación de que aquello que aprende no le sirve, se desmotivará, desviará su interés y dejará de aprender.

- Realiza la formación en condiciones difíciles, con cansancio, con preocupaciones laborales y familiares, etc. La formación no es el aspecto principal de su vida.

- Sin lugar a dudas una buena herramienta ante estas situaciones del trabajador adulto que debe ser formado, puede ser el juego.

Tipos de juego

Las posibilidades son infinitas, todo dependerá de la creatividad de los profesionales y los trabajadores de las diferentes organizaciones. Algunos ejemplos: juegos de mesa, dinámicas de taller, simuladores (a través de app o softwares sencillos).

Cabe mencionar que, con el desarrollo de los videojuegos y las nuevas tecnologías, los juegos reingresaron a la vida de muchos adultos. Esta tendencia se identifica con el neologismo de “gamification” y, tener en cuenta esta forma lúdica de formación puede ser una excelente estrategia para buscar concientizar, motivar y generar el compromiso de los trabajadores.

Fuentes:

Manual ¿Cuál es el camino? – FISO Kit POTENCIAR. Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional – FISO.