La vida en primer lugar

La vida del trabajador es la prioridad en el tratamiento de la prevención de riesgos en empresas. Sin embargo, es importante tener en claro que no necesariamente es la única razón que puede llevar a las empresas a optar un modelo de cultura preventiva.

En el siguiente boletín analizaremos la importancia de valorar la prevención de riesgos en el ámbito laboral, la promoción de la cultura preventiva y el motivo que impulsa a los altos mandos de una organización a darle el valor que merece.

Ante un accidente laboral, aunque el damnificado es el primer perjudicado por las consecuencias físicas del incidente, su familia también sufre las consecuencias.
Los trabajadores pasan de ser una fuente de ingreso a ser "una carga" que deberán sobrellevar, y en algunos casos depende la lesión sufrida, por el resto de sus vidas.
En el plano laboral, se pierde la experiencia y los conocimientos específicos, que en determinadas actividades solo ese trabajador posee. Asimismo, los casos de readecuación de tareas suelen provocan desconfianza e inseguridad personal en el colaborador, en cuanto a su capacidad para llevar a cabo exitosamente una nueva tarea.

El reto de la cultura preventiva

El real desafío de la cultura preventiva consiste en poder instalar la inversión en prevención como un *"top of mind"* de la alta dirección.
La psicología constituye una buena herramienta para movilizar a los líderes de la organización, en la medida en que enfrenta a las personas con la realidad más próxima del accidentado y su entorno. Preguntas simples del tipo "¿cómo te sentirías si quien hubiese tenido el accidente fuera tu hijo?", promueven la identificación y el ponerse en el lugar del otro. Abren el camino para hacer el *click* interno que valore la vida, en primer lugar.
Avanzar en el estudio de los accidentes involucrando a cada responsable de la organización, constituye un segundo gran paso en este desafío.

¿Qué herramientas utilizar?

Una forma de trabajar la importancia de la vida del trabajador es través de talleres de sensibilización, con el objetivo de promover la reflexión de los altos mandos en torno a la salud y la seguridad en el trabajo. Esta instrucción puede constituir una herramienta efectiva como punto de partida en las organizaciones.

Existen diferentes modalidades de trabajo vivenciales que van desde la utilización de materiales audiovisuales o juegos, hasta la realización de experiencias similares a los grupos terapéuticos con foco en higiene y seguridad. Se intenta que la persona llegue a preguntarse qué significa para ella la seguridad, que comparta sus apreciaciones con sus colegas y que entre todos, se formulen las conclusiones.

La participación de los directivos

Un gran desafío consiste en lograr que los funcionarios estén presentes en el lugar del accidente a los pocos instantes de ocurrido el hecho.

Este acercamiento permitirá identificar con detalle todos los trastornos que ocasiona un accidente de trabajo, tanto al empleado, como al grupo de trabajo y al proceso productivo en su conjunto.

Lo ideal es que el directivo acompañe al accidentado al centro de atención clínica e informe a la familia sobre lo ocurrido. Estas son vivencias que inciden a futuro en todas las decisiones preventivas que deba tomar.

La investigación de accidentes

Otra forma de movilizar a los directivos consiste en involucrarlos en la investigación de accidentes.

De esta manera, podrán observar si existen falencias en el proceso, pero por sobre todas las cosas, tomar conciencia del daño que ocasiona no intervenir antes, para el inconveniente pueda ser evitado.

Fuente:

- *CATTANEO, Mauricio, "Potenciar"*, Fisokit 2014, Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional –FISO-.