

Elementos clave que definen un comportamiento preventivo

"PREVENTION AU TRAVAIL"
CSST - IRSST

¿Por qué algunos seres humanos, sean trabajadores, encargados o empresarios, hacen poco caso del peligro, mientras que otros adoptan un comportamiento preventivo? ¿Qué tienen estos últimos que los primeros no tienen? Si el sentido de la prevención no es innato, ¿cómo se adquiere?

Un reciente estudio canadiense ha tratado de dar respuesta a dichas **preguntas**. La investigadora, Renée Cossette, ha interrogado a 75 trabajadores de una empresa de fabricación de productos metálicos, efectuando la misma pregunta: ¿Puede usted nombrarme tres personas que trabajan aquí y que usted percibe **como preventivas** en su manera de comportarse? El resultado ha sido de treinta personas, de las cuales ocho habían sido nombradas diez veces o más.

¿Qué tenían en común dichos trabajadores? Para averiguarlo ha interrogado a todas esas personas, una por una, durante dos horas a cada una. La metodología ha consistido en descubrir los puntos en común existentes entre ellas. Para ello, se ha basado en la transcripción y análisis de una treintena de **acontecimientos**

comunes, captando la percepción que cada persona tiene de los mismos.

De esa manera, se han podido apreciar los puntos de convergencia que la investigadora ha denominado "capacidades". Lo que ha llamado la atención desde el primer momento es que los ocho trabajadores más preventivos están en el "Yo quiero". Es decir, tienen la determinación de que las cosas cambien, ¿existe algo desencadenante del cambio hacia ese tipo de actitud y comportamiento?

La respuesta es que probablemente sí, aunque en lo que respecta al valor "prevención" no exista el desencadenante universal. Puede serlo, por ejemplo, el haber sido testigo de un accidente, pero también un esfuerzo, por parte del empresario, de sensibilización de los trabajadores mediante la formación.

Posiblemente, existen personas más sensibles y más sensibilizadas que otras, por temperamento o por efecto de los acontecimientos. Es el caso de los ocho trabajadores designados por sus compañeros. Sobre lo que no hay

duda es que resulta necesario sentirse afectado para querer cambiar alguna cosa en la propia manera de hacer. En el caso de las ocho personas citadas ha habido un desencadenante que les ha afectado y, a continuación, la adopción progresiva de comportamientos preventivos.

Según el estudio, el comportamiento preventivo se concreta en tres fases:

1 - Del saber al saber hacer:

Para mostrar un comportamiento preventivo primero hay que saber. No pueden existir dichos comportamientos si previamente no se conocen las normas en vigor. En una empresa lo primero a ofrecer a los trabajadores es el conocimiento técnico. Es preciso que la formación dada favorezca la asimilación y la integración de las técnicas y los métodos de trabajo. La aplicación de los conocimientos adquiridos se transforma en competencias, es decir, en un saber hacer, o poder hacer, esencial.

2 - Del saber hacer al saber ser:

Diversos observadores han notado que allí donde reina un buen clima de trabajo, allí donde el clima laboral no solamente es funcional sino también relacional, se producen menos accidentes de trabajo. En un entorno así, las personas se hablan y se interpelan cuando observan un comportamiento que puede ser de riesgo. En este contexto, los mandos tienen la

responsabilidad de crear un buen clima de trabajo que favorezca la eclosión de una cultura relacional, que influirá directamente sobre la cultura de la prevención en el seno de la empresa.

La prevención ayudará a crear ese clima al impulsar la adopción de valores más humanos. Todos los comportamientos se apoyan sobre valores, citados o no. Sus compañeros habían percibido en los ocho trabajadores "preventivos" unos valores, un saber ser, ante un medio que puede implicar riesgos. Son los valores los que abren camino a las decisiones y a las actitudes, es decir a las conductas demostradas.

3 - Del saber ser al hacer saber:

Los ocho trabajadores tiene otro punto en común: intervienen espontánea y libremente cuando perciben una conducta imprudente en su entorno. Así, el valor "seguridad" del que están dotados, les empuja a sensibilizar a los demás. En suma, les incita a transformarse en educadores. La experiencia y el conjunto de valores que han adquirido les lleva, de alguna manera, a transmitirlo (hacerlo saber) a los demás.

Hay otro aspecto destacable, presente en los ocho trabajadores: manifiestan un buen espíritu de equipo. Respetan a sus colegas y son manifiestamente respetados por ellos. En el caso de accidente son personas que buscan soluciones e insisten para que se corrijan las circuns-

tancias que lo han provocado. Resumiendo, son personas que han encontrado un sentido a su trabajo, se implican en su medio laboral, establecen relaciones significativas y practican la

ayuda mutua.



PREVENCIÓN EXPRESS Nº 336 - SEPTIEMBRE 20