

DIPLOMADO
GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE
SEGURIDAD

**Módulo 1: Entendiendo la Cultura
de Seguridad**

**Sesión 5: Los 7 atributos de la
Cultura de Seguridad parte 2**

El problema de los accidentes laborales

La Organización Internacional del Trabajo describe que cada año 317 millones de personas sufren de accidentes de trabajo, y 2.34 millones de personas mueren a causa de ellos o a causa de enfermedades ocupacionales. En Latinoamérica ocurren 11.1 accidentes laborales por cada 100,000 trabajadores. Es difícil comprobar la exactitud de algunos datos, pero uno puede encontrarse cifras en algunos medios de noticias en Internet como: “el 90% de los accidentes laborales del mundo ocurren en América Latina”, según la cadena Univisión.

Sea como fuere, los impactos humano, social, familiar y económico por la existencia de un solo accidente de trabajo en nuestra empresa ameritan que se revisen e incorporen continuamente estrategias y herramientas que aminoren, lo más posible, estos números. Nunca serán esfuerzos demasiados por intentar disminuir lo más posible el involucramiento de los trabajadores en riesgos innecesarios.

¿Cómo prevenir los accidentes y las enfermedades de trabajo? Una buena idea es comenzar preguntándonos por sus antecedentes.

¿Por qué se accidentan los trabajadores?

¿Cuál es el accidente laboral más absurdo que has presenciado o has conocido? ¿Te has dado cuenta que siempre que investigas un accidente laboral, hay humanos de por medio? Ya sean víctimas, perpetradores o testigos; líderes, contratistas o personal de mantenimiento los involucrados son personas.

Se ha dicho que hasta un 95% de los accidentes de tráfico o de accidentes laborales ocurren porque los involucrados hicieron algo (que no debían) o no hicieron algo (que sí debían). Así que la cosa no es sencilla, si buscamos la verdadera seguridad y salud en el trabajo habrá que echar una mirada al complejo -pero fascinante- factor humano en la seguridad, habrá que estudiar la Psicología de la Seguridad Ocupacional. Esta rama del saber utiliza los mejores modelos, herramientas y descubrimientos en las ciencias del comportamiento y de la mente humana para aplicarlos al estudio de la seguridad, y favorecer ulteriormente la prevención de accidentes y de enfermedades ocupacionales.

El Modelo Tricondicional del Trabajo Seguro (Meliá, 2007) expone que para que una persona pueda desempeñar su labor con seguridad deben darse las siguientes condiciones:

1. Debe *poder* trabajar en forma segura.
2. Debe *saber* trabajar en forma segura.
3. Debe *querer* trabajar en forma segura.

La primera condición se refiere a que el puesto de trabajo sea razonablemente seguro; esto es, que las máquinas y equipos reciban el mantenimiento adecuado; que los trabajadores reciban el equipo de protección personal necesario para su puesto; en fin, que los riesgos químicos, mecánicos, térmicos, eléctricos, entre otros, se encuentren bajo control. A este respecto, el Profesional en SST tiene una función principalmente técnica. Ha de llevar a cabo estudios técnicos y científicos para la identificación y gestión de los diferentes riesgos al interior de la empresa.

Aunque los trabajadores se encuentren en un ambiente razonablemente seguro deben saber ejecutar sus funciones con seguridad. Saber cómo trabajar con seguridad es una condición necesaria para poder de hecho actuar con seguridad. Saber trabajar seguro implica:

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de su puesto de trabajo.
- Saber cómo actuar ante ellos.
- Saber usar correctamente el equipo de protección personal.
- Conocer las consecuencias a su salud al estar en contacto con estos peligros.
- Comprender las reglas de seguridad.
- Saber aplicar los métodos de trabajo seguro.

El saber trabajar seguro -que está basado en gran medida en la capacitación y en

entrenamiento- podría parecer la meta última de cualquier programa de seguridad y salud en el trabajo. ¿Qué más ambicioso puede ser que un trabajador se desenvuelva en un ambiente con un control adecuado de los riesgos y que además haya recibido suficientes horas de capacitación en temas de seguridad? El Profesional en SST, como entrenador, además de conocer la información que ha de ser transmitida a los trabajadores puede beneficiarse de la psicología para conocer temas tan relevantes como: cómo aprenden las personas adultas, cuál es la mejor manera de favorecer el aprendizaje y, en definitiva, conocer las metodologías didácticas que mejores resultados tienen en los procesos instruccionales.

Sin embargo los seres humanos somos seres complejos. Hace falta el tercer factor: los trabajadores deben querer trabajar con seguridad. Han de tener los motivos internos y externos para laborar en forma segura. En este sentido, el entrenador en seguridad además debe conocer qué hace que una persona realice ciertos comportamientos en preferencia de otros -aunque representen un riesgo para su seguridad-, cómo inhibir comportamientos indeseables y cómo motivar a los trabajadores a que se apliquen lo aprendido en las capacitaciones y a querer comportarse seguro. El Profesional en SST también debería tener algo de persuasivo.

Para darte una idea de lo que compleja que es la conducta de seguridad, revisemos algunos de sus principales factores.

¿Por qué los trabajadores cometen actos inseguros?

El enunciado de una Cultura de Seguridad Total promovido por Scott Geller dice:

“En una Cultura de Seguridad Total:

- Todos se sienten responsables por la seguridad y diariamente hacen algo por conseguirla.
- La gente va más allá de sus labores para identificar condiciones inseguras y comportamientos de riesgo, e intervienen para corregirlas.
- Las prácticas de trabajo seguro son intermitentemente apoyadas con retroalimentación constructiva por parte de los compañeros y gerentes.
- La gente “activa y continuamente cuida” su seguridad y la de otros.
- La seguridad no es considerada una prioridad que puede ser a conveniencia cambiada de acuerdo a las demandas de la situación; en lugar de eso, la seguridad es considerada un valor vinculado con la prioridad de cada situación dada”.

No importa la cantidad de inversión en equipo, maquinaria, programas, prácticas, campañas o señalética, nada puede prevenir desde su propio lado los accidentes. Sólo los empleados son capaces de realizar la prevención.

Percepción de riesgos

¿Qué actividad de cada par tiene mayor riesgo, según tu opinión?

- A) Conducir en tu auto hasta el aeropuerto.
B) Volar en avión a Europa.

- A) Trabajar en una carpintería.
B) Trabajar en una construcción de un edificio.

- A) Vivir cerca de una planta nuclear.
B) Vivir al lado de una gasolinera.

Nosotros elegiríamos A, B y B. Casi nunca han coincidido nuestras respuestas con

las de otras personas que han hecho el ejercicio. Y todos tenemos buenos argumentos. Alguien podría decir: “Claro que tiene mayor riesgo volar en avión, ¿no te has dado cuenta de cuántos aviones han caído en los que todos los pasajeros han muerto? En un accidente vial podrías tener más oportunidades de salir ileso”. Otra persona podría contestar: “Por supuesto que tiene mayor riesgo conducir en tu auto hasta el aeropuerto, ¡con la cantidad de malos conductores que hay por ahí! Además, estadísticamente es mucho más probable que uno tenga un accidente de auto que un accidente aéreo”. Y hay buenos argumentos para los otros dos pares de situaciones.

Lo que queda demostrado con una encuesta sencilla como esta es que: la gente percibe en forma diferente los riesgos. Si eres Profesional en SST, percibes en forma diferente los riesgos que muchos de los trabajadores a los cuales tratas de entrenar.

La percepción de riesgos es un proceso cognitivo en el que se realizan estimaciones o valoraciones de situaciones o actividades de riesgo. Es un proceso psicológico que nos dice de manera rapidísima si un evento conlleva riesgos, cuál es la probabilidad de que ocurra y la gravedad de sus consecuencias.

La relación entre un riesgo objetivo y un accidente está mediada por la percepción subjetiva de dicho riesgo, ya que se ha demostrado que de acuerdo con la percepción subjetiva habrá un comportamiento seguro o temerario.

Hay seis tipos de trabajadores, según la relación entre la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos y una conducta preventiva (José Luis Espluga).

I. El trabajador No tiene una conducta preventiva. Además No identifica los peligros y obviamente no es consciente de la estimación del mismo.

II. El trabajador No tiene una conducta preventiva. Identifica los peligros, pero No tiene una estimación de los riesgos ajustada a la realidad.

III. El trabajador No tiene una conducta preventiva. Identifica los peligros y es capaz de realizar la estimación de riesgos realista.

IV. El trabajador Sí tiene una conducta preventiva. Pero No identifica los peligros ni es capaz de tener una estimación realista de sus riesgos.

V. El trabajador Sí tiene una conducta preventiva. Identifica los peligros, pero no es capaz de tener una estimación de los riesgos realista.

VI. El trabajador Sí tiene una conducta preventiva. Además Identifica los peligros y es capaz de estimar los riesgos en forma realista.

Las personas se forman su particular percepción subjetiva de un riesgo en base al conocimiento de dichos riesgos (como que una máquina en movimiento representa un riesgo de sufrir una amputación) como de los siguientes factores, más psicológicos:

- a) Sentirse en control de la situación.
- b) La magnitud percibida del posible daño.
- c) Familiaridad con el riesgo.

Un peligro es considerado como de riesgo significativo por un trabajador no por el hecho de que exista y hasta pueda identificarlo, sino por el hecho de que *perciba* (sienta, crea) que dicho riesgo lo es realmente para su integridad.

a) Control. Hay riesgos voluntarios y riesgos involuntarios. Conducir un auto hasta el aeropuerto es una actividad en la que podría sentirnos más en control que viajar en avión por la sencilla razón que en este último caso, hay un riesgo involuntario: es una situación en la que tengo poco control sobre ella. El que conduce la aeronave es otro, nosotros no puedo hacer nada. En los riesgos voluntarios creemos que tenemos control sobre la situación. A mayor control, menos riesgo percibido; y viceversa, a menor control, mayor es el riesgo percibido.

b) Magnitud del daño. Como regla, la gente percibe un mayor riesgo si la magnitud del daño es tremenda; y percibe menos riesgo, si la magnitud es modesta, aunque pueda ser mucho más frecuente. Una persona podría percibir mucho más riesgoso trabajar en alturas que como carpintero, aunque es más mucho más probable la lesión en manos (simplemente por el número de martillazos y manipulación de la madera cada día).

c) Familiaridad con la tarea. Los riesgos menos familiares son percibidos como más

peligrosos. ¿Podría aplicar esto con algunos de los trabajadores de nuevo ingreso en comparación con los que llevan varias semanas trabajando en su puesto? Entre más tiempo una persona pase en una misma situación riesgosa irá disminuyendo la percepción subjetiva del riesgo... ¡Aunque el riesgo sigue siendo el mismo! Sólo que ha incrementado la confianza.

Comportamiento de riesgo

Hay personas que perciben los riesgos y de cualquier modo se involucran en actos inseguros. Existen diferentes aproximaciones para explicar este fenómeno:

- El comportamiento de riesgo es un rasgo de la personalidad. Hay personas que son más cautelosas, mientras que otras son buscadores de emociones.
- El comportamiento de riesgo es una valoración cognitiva. El comportamiento arriesgado se genera por el análisis rápido de los beneficios de la acción y de los medios para alcanzarla. “¿Qué es más molesto: utilizar el puente peatonal o cruzar la avenida directamente? ¿Cuál es la probabilidad de que un automóvil me impacte? ¿Soy capaz de atravesar la calle sin sufrir un accidente? Son los tipos de razonamiento que en forma casi subconsciente una persona realiza ante una conducta que significa un riesgo. Así, la conducta insegura depende de metas específicas (cruzar al otro lado lo más rápido posible), expectativas relacionadas con los resultados de la acción personal (cero daño por cruzar la calle), expectativas relacionadas con las consecuencias de la acción y el valor subjetivo de tales consecuencias (“si subo por el puente peatonal y los demás no, podría ser objeto de burla”). Importa según esta teoría cognitiva: las metas, las expectativas y los valores de las consecuencias para realizar determinada acción.