

UNIDAD

11

LOS PROTAGONISTAS DE LA PREVENCIÓN

Unidad 11

1. LOS PROTAGONISTAS DE LA PREVENCIÓN

Se habla mucho en la actualidad de que el «trabajo hay que hacerlo en equipo», y esa afirmación es verdadera en toda la extensión y profundidad de la expresión.

Pero si en todo el quehacer empresarial trabajar en equipo es algo normal, trabajar en prevención es una condición absolutamente necesaria. Sin embargo, la tarea no es fácil. El Técnico de Prevención ha de ser consciente de que se enfrenta a una realidad que no siempre está en su mano modificar porque hay factores, como los del diseño de máquinas y equipos o los del proyecto de los productos u obras, que muchas veces son realizados por personas ajenas a su empresa.

Esta Unidad quiere mostrar al Técnico de Prevención el abanico de protagonistas que inciden en la gestión de la prevención así como el cuadro de sus responsabilidades más notorias en cada uno de ellos.

¿Y quiénes forman este conjunto estelar de la gestión de la prevención?: éstos son los personajes por orden jerárquico de aparición en la escena:

- El empresario o dueño.
- El diseñador o proyectista de los productos y de los procesos para fabricarlos.
- El responsable o jefe de producción.
- El Técnico de Prevención.
- Los mandos intermedios.
- Los trabajadores.

Cada uno de ellos tienen unas señas de identidad, cada uno desempeña un rol o papel en la obra de la gestión de la prevención, y cada uno tiene unas responsabilidades específicas que le son propias.

A continuación se señalan las notas más características de cada uno de los protagonistas en relación con su identidad, papel y responsabilidades.

1.1. EL EMPRESARIO O DUEÑO

Su nota más identificativa es la de ser el propietario de la empresa, quien dispone del dinero que permite desarrollar la actividad industrial o de servicios.

Como papel o rol principal que ha de representar el empresario es el de ser el impulsor y controlador final de la gestión de la prevención en su empresa.

En el terreno de las responsabilidades, la suya es la de conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa legal en materia de prevención.

1.2. EL DISEÑADOR O PROYECTISTA

Su signo de identidad es el de ser el poseedor de la tecnología del ramo o sector donde se desenvuelve la empresa.

Su rol o papel consiste en poner toda su ciencia y sus conocimientos para eliminar o atenuar todos los riesgos que pudieran presentarse durante el desarrollo del ciclo productivo.

Su responsabilidad consiste en conocer todas las normas legales en materia de prevención para ir incorporándolas desde la misma fase del proyecto, de manera que en el desarrollo del mismo se eliminen, atenúen o, al menos, se controlen todos los riesgos que pudieran ir apareciendo.

1.3. EL RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

Su identidad se define por ser el responsable de fabricar los productos que vende la empresa.

El papel que juega el responsable de producción consiste en autoexigirse, y exigir a los demás, la correcta implantación y el adecuado uso tanto de las protecciones colectivas como de las individuales.

Su responsabilidad consiste en colocar las protecciones colectivas y exigir el uso de las protecciones individuales.

1.4. EL TÉCNICO DE PREVENCIÓN

Se identifica por ser el responsable de velar por la prevención de accidentes.

Su papel es muy difícil porque ha de ser el animador y el motivador hacia la prevención en la empresa, debiendo integrar en su empeño a todos los personajes de la comedia, algunos de ellos incluso con más autoridad que la suya.

Su responsabilidad se extiende a: informar, formar, motivar, exigir y controlar todas las materias propias de la gestión de prevención.

1.5. EL MANDO INTERMEDIO

Su identificación se manifiesta por ser el nexo de unión, el eslabón entre la empresa (la jefatura de producción), con los trabajadores de base.

El papel que juega el mando intermedio (encargado, capataz, jefe de taller, contramaestre, etc.), es el de actuar como transmisor de las políticas de la empresa a los trabajadores.

Su responsabilidad se extiende a: vigilar las protecciones colectivas, enseñar las medidas de seguridad y exigir el uso de las protecciones individuales.

1.6. EL TRABAJADOR DE BASE U OPERARIO

Se le identifica porque su oficio es el de fabricar o producir directamente los elementos que la empresa vende.

Su papel en materia de prevención es decisivo porque es el que marca el termómetro de la eficacia en esta gestión. Si no se accidenta, la gestión es buena y a la viceversa.

Su responsabilidad estriba en que ha de cumplir con las normas de prevención y ha de usar los elementos de protección que le exijan llevar.

2. EL TÉCNICO DE PREVENCIÓN: SU PERFIL

Hablar del perfil de un puesto de trabajo, en general, significa hacer referencia a las cualidades personales y profesionales que ha de poseer la persona que lo ocupe para que se pueda predecir que, de entrada, puede tener éxito en el desempeño del mismo.

Siempre que se trata de dibujar en la teoría un puesto ideal, todos los autores se lanzan a describir un modelo o prototipo tan completo y tan perfecto que no existe en la realidad. Otra cosa es que sea positivo tener una visión amplia y completa del perfil ideal para, al menos, aspirar a conseguir el máximo de rasgos posibles.



2.1. CUALIDADES MORALES

Se presentan situaciones al Técnico de Prevención en las que ha de poner toda su ética al servicio de su trabajo. Cuando se produce un accidente, el Técnico de Prevención es el primero que, si está próximo al lugar del suceso, ha de realizar las primeras investigaciones sobre lo ocurrido. En esa inspección ha de situar su mente, su actitud, en un punto cero a partir del cual

vaya recogiendo las circunstancias que provocaron el accidente. No debe presuponer nada de entrada. Despues, deberá ser lo suficientemente ético y objetivo como para colocar en cada una de las balanzas (la de la empresa y la del accidentado) los aspectos negativos que cada una de las partes puso en la producción del siniestro, así como los aspectos positivos que puedan servir de atenuantes para la conducta, comportamiento o medidas que trataban de eliminar los riesgos aunque finalmente no lo consiguieran.

2.2. RASGOS DESEABLES EN EL TÉCNICO DE PREVENCIÓN

En el Coloquio Nacional de Técnicos de Seguridad celebrado en 1969, en los albores de la preocupación técnica por este tema, uno de los grupos de trabajo elaboró un cuadro de rasgos y cualidades del Técnico de Seguridad que a la luz de hoy siguen siendo vigentes. Son éstos:

2.2.1. Rasgos intelectuales

- Madurez de juicio (sensatez).
- Capacidad de razonamiento abstracto.
- Aptitud para persuadir y convencer.
- Capacidad de síntesis y análisis.
- Aptitud para hablar.

2.2.2. Personalidad

- Interés por las personas.
- Confianza en sí mismo, sin renunciar a pedir asesoramiento cuando lo necesite.
- Interés por el trabajo en equipo, dinamismo e iniciativa.
- Capacidad de diálogo, flexibilidad y diplomacia.
- Tacto, habilidad social, simpatía.
- Esfuerzo continuado y permanente.
- Madurez emocional, controlado.

2.2.3. Rasgos operativos

- Sentido de la responsabilidad.
- Capacidad de planificación y organización.
- Sentido pedagógico y didáctico.
- Capacidad de reacción ante lo imprevisto.
- Serenidad ante situaciones difíciles.

2.3. CONOCIMIENTOS QUE HA DE TENER EL TÉCNICO DE PREVENCIÓN

2.3.1. Conocimientos técnicos

- Tecnología general.
- Tecnología específica de la actividad de su empresa.
- Experiencia práctica en las distintas secciones.

2.3.2. Conocimientos en técnicas específicas

- Organización, sistemas, métodos.
- Estadística.
- Ergonomía.
- Higiene industrial.
- Pedagogía.

2.3.3. Conocimientos de Psicosociología

- La conducta humana.
- Psicología aplicada.
- Dinámica de grupo.
- Relaciones humanas.

3. LOS MANDOS INTERMEDIOS

No hay unanimidad sobre el significado del concepto de «mando intermedio». Algunos lo relacionan con toda la gama de jefes que se extiende desde el escalón inmediatamente inferior al nivel de dirección hasta su conexión con los trabajadores de base. Es más aceptado, sin embargo, llamarles «mandos medios» a ese rango.

Es más compartida la acepción de denominar mando intermedio a la línea de jefatura que está directamente encima de los operarios y que se suelen llamar, según los sectores, jefes de taller, contramaestres, encargados, capataces o similares. Aquí se sigue esta acepción.



Los mandos intermedios son piezas fundamentales en las tareas de prevención, aunque no siempre se les concede el valor que realmente tienen. Su proximidad al trabajo y al trabajador así como su responsabilidad ante la producción hacen de la figura del mando intermedio una pieza clave. De hecho, son ellos, principalmente, los que transmiten los valores, políticas y objetivos de prevención de la empresa.

Gran parte de la gestión de la prevención se basa en la formación, en la información, en la consulta y en la comunicación, en definitiva, con los trabajadores. Para que estos cometidos funcionen, el mando intermedio ha de estar implicado de manera total.

El mando intermedio es el que mejor conoce a sus operarios: sus motivaciones, quejas, expectativas, deseos, etc.

La comunicación descendente (lo que la empresa transmite) y la comunicación ascendente (lo que los trabajadores desean transmitir a la empresa) solamente puede funcionar a través de los mandos intermedios.

En definitiva: es fundamental que el Técnico de Prevención dedique tiempo y esfuerzos para formar, motivar e interesar a los mandos intermedios que son la pieza final del puzzle que ha de integrar las directrices y políticas de una buena gestión de prevención.

4. LOS TRABAJADORES

Puede parecer paradójico que las empresas deban ejercer una fuerte presión para que los trabajadores no se accidenten pero es una realidad. Por razones sociales, familiares y, por supuesto, individuales, los trabajadores deberían poner todo su empeño en conservar su integridad física. Sin embargo, no es así.

Está estadísticamente comprobado que en el 60% de los accidentes producidos por «condiciones peligrosas», no se pueda afirmar que ésta sea la única causa sino que es una concatenación de factores materiales, sociales y psicológicos. Es decir, el «factor humano» entra en juego y tiene su relevancia.



Entre las llamadas «causas personales» que producen los accidentes se pueden separar o analizar las siguientes «subcausas»:

- No poder realizar la tarea de la manera adecuada.
- No saber realizar la tarea de la forma adecuada.
- No querer realizar la tarea de la manera adecuada.

Sea una u otra la razón por la cual se produce el accidente, la actuación del Técnico de Prevención debe ser –a partir de una actitud paciente pero enérgica– la de comprender, enseñar, dirigir y controlar la actuación de los trabajadores.

4.1. MEDIDAS A ADOPTAR PARA PREVENIR ACCIDENTES

4.1.1. Ante acciones incorrectas

Cuando se observe que el trabajo se está realizando de manera incorrecta e imprudente, se debe:

- Parar la actividad.
- Explicar el modo correcto de actuar.
- Asegurarse de que la explicación ha sido entendida correctamente.
- Controlar que se ejecuta el trabajo de la manera adecuada.

4.1.2. El conocimiento de las personas

Es muy importante que el Técnico de Prevención conozca individual o grupalmente a los trabajadores. Es decir, ha de tener una idea muy aproximada sobre el grado de formación profesional que tienen, la edad media, la personalidad (tranquilos, lanzados, bromistas, arriesgados, etc.), el grado de disciplina laboral que manifiestan, etc. Con todos estos datos tendrá una visión sobre la tendencia a la accidentabilidad del grupo que maneja.

4.1.3. El conocimiento de las condiciones físicas

Es también importante considerar, no solamente el factor humano, sino también las «condiciones físicas» del entorno del trabajo. Para ello ha de confeccionar, examinar y actualizar periódicamente la «Lista de análisis de prevención».

4.1.4. La creación de hábitos

Conviene también considerar la gran ayuda que supone que un colectivo de trabajadores incorpore a su trabajo las directrices de la prevención no como una imposición, sino como un hábito. Cualquier tarea que una persona realice de manera repetitiva acaba por convertirse en hábito, una costumbre que ejecuta con poco esfuerzo.

En la tarea de crear hábitos de prevención, el Técnico ha de poner en juego sus habilidades psicológicas para motivar y persuadir a la gente hacia su objetivo. Generalmente un escollo que se presenta es el del rechazo porque se ven las medidas y elementos de protección como algo nuevo, innovador.

Se habrá de explicar, hasta donde sea necesario, que las innovaciones reportan un beneficio tanto para el individuo como para la colectividad. Habrá que subrayar lo positivo que es el realizar el trabajo con calidad y con un comportamiento seguro, constituyendo así un modelo a seguir por todos.

4.1.5. La participación de los trabajadores

Otra forma de motivar e interesar al trabajador es dándole participación en tanto que es miembro del equipo. Si se cuenta con él, se le informa, se le pide opinión y se le escucha, se le crea una actitud de compromiso con la tarea.

La identificación del trabajador con la actividad que realiza, la idea del trabajo en equipo, favorece el que los comportamientos individuales sean un reflejo del comportamiento del grupo, por lo que éste ejercerá una acción de conformación de las conductas de las personas que lo componen.

4.1.6. El valor del ejemplo

No se debe olvidar la eficacia que tiene para los trabajadores el ejemplo que dan sus jefes. El ejemplo es la expresión del lenguaje no verbal que tiene, según lo han demostrado muchos estudios, mucha más influencia que el lenguaje verbal. Un mal ejemplo destruye automáticamente un buen discurso. Es muy importante que tanto el Técnico de Prevención como toda la línea jerárquica sean conscientes del valor ejemplificante que su conducta tiene ante los trabajadores.

4.1.7. Resumen sobre el factor humano

A modo de resumen, conviene desplegar una serie de afirmaciones que son válidas para cualquier sector o actividad porque ponen su acento en el hombre, con la intención de que el Técnico de Prevención las tenga siempre en cuenta y actúe en consecuencia:

- Nadie es totalmente perfecto.
- No siempre las personas son conscientes de sus limitaciones.
- Se tienen hábitos de comportamientos rígidos y poco flexibles.
- En general se manifiesta cierto desagrado ante las innovaciones.
- Se suele aceptar mal los cambios en la rutina del trabajo.
- En el trabajo es necesario el estímulo.
- Se quiere saber el porqué de las cosas.
- Se agradece sentirse parte de un grupo.
- Se reacciona mejor a la amabilidad que a la imposición.