

LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS INSEGURAS

MANUEL VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

mvelazquezf@mtin.es

EN ARTÍCULOS ANTERIORES HEMOS EXAMINADO QUE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES SUELEN TENER SU ORIGEN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, Y QUE EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE ESA ORGANIZACIÓN ES UNA RESPONSABILIDAD INDELEGABLE DEL EMPRESARIO. HEMOS VISTO TAMBIÉN RESUMIDAMENTE CÓMO HABÍA INSTRUMENTOS REACTIVOS Y PROACTIVOS PARA ANALIZAR Y EVALUAR LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA PREVENIR CONDUCTAS INSEGURAS. EN ESTE ARTÍCULO VAMOS A EXAMINAR CON MAYOR DETALLE LAS FORMAS DE PREVENCIÓN MEDIANTE UNA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS PROACTIVO.



Los métodos de análisis o evaluación del riesgo de conductas inseguras de los que actualmente disponemos, y de los que a continuación trataremos con más amplitud, son básicamente el análisis de la organización a través de la evaluación de riesgos, especialmente la relativa a los riesgos psicosociales u organizativos, los instrumentos de análisis de percepción del riesgo por los trabajadores, y la auditoría de integración de la prevención en los términos previstos por la reciente Guía Técnica del INSHT. Vamos a examinar a continuación estos métodos.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es una de las innovaciones más importantes de la LPRL. La misma debe **abarcar todos** los riesgos relacionados

con el trabajo. Creo que es importante subrayar este carácter integral de la evaluación, y que incluso la misma se contenga en un **documento único** para facilitar su manejo y evitar la dispersión del análisis por disciplinas o especialidades técnicas.

La prevención de conductas inseguras puede afectar a todas las especialidades preventivas. Afecta a la seguridad, por cuanto que el buen diseño de las máquinas, equipos y procesos de trabajo es, en principio, la forma más segura de eliminarlas. Afecta a la higiene en lo que respecta al manejo de sustancias peligrosas por trabajadores capacitados. Y afecta muy especialmente a la organización del trabajo por cuanto que estas conductas se pueden generar por la influencia de los comportamientos de los mandos y el personal de la empresa, la ausencia de controles, malas comunicaciones, falta de formación de los trabajadores, fatiga, incorrecta percepción del riesgo, etc. Vamos a examinar a continuación los métodos más comunes de evaluación en lo que respecta a los riesgos organizativos y conductas inseguras.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LOS PROCESOS DE TRABAJO

La medida más efectiva para evitar conductas inseguras es que las máquinas, equipos o procesos de trabajo estén diseñados para evitar las mismas, normalmente mediante el uso de sensores, protecciones, señales o alarmas que eviten el funcionamiento o el uso del equipo en condiciones de riesgo.



LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS ORGANIZATIVOS O PSICOSOCIALES

Pero la mayor parte de las conductas inseguras no pueden evitarse por el mero uso de la técnica sino a través de un perfeccionamiento de las formas de organización de la empresa.

El análisis de la organización de la empresa en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, sólo puede llevarse a cabo a través de uno de los métodos de evaluación de riesgo psicosocial que actualmente conocemos. Estos métodos, tal y como están hoy en día en su mayor parte concebidos, solamente analizan la organización de la empresa en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, y no sirven para realizar un análisis de los individuos de esa organización. Es por ello preferible y más correcta la expresión de "evaluación de riesgos organizativos" que la de "evaluación de riesgos psicosociales", la cual haría literalmente referencia a una interacción entre el individuo y la organización y un análisis de ambos. Esta denominación de "riesgos psicosociales" resulta además de más difícil comprensión por su errónea asimilación a la vigilancia de la salud mental de los trabajadores.

Dentro de estas evaluaciones se analizan algunos factores de riesgo que inciden en

la prevención de accidentes de trabajo por conductas inseguras como podrían ser, en síntesis, los siguientes:

- **Las características de la tarea:** factores como la cantidad de trabajo, la carga mental, la monotonía y repetitividad de las tareas, el ritmo de trabajo, el esfuerzo de precisión y la falta de autonomía del individuo para decidir cómo se realizan las tareas, pueden ocasionar fatiga, cansancio o falta de atención en el trabajo que puede ser el origen de accidentes por fallos o conductas inseguras no intencionadas.
- **Las características de los individuos:** el análisis de factores como la responsabilidad, la formación requerida y el aprendizaje de la tarea pueden incidir en la prevención de las conductas inseguras por equivocaciones.
- **Las relaciones y comunicaciones interpersonales:** el análisis de los canales de comunicación e información, las relaciones personales, el apoyo social y el estilo de mando pueden incidir en la prevención de las equivocaciones y las violaciones.
- **La organización de las tareas:** el análisis de la definición de competencias (roles), la estructura jerárquica y la distri-

bución del trabajo pueden incidir en la prevención de las equivocaciones.

- **El tiempo de trabajo:** la evaluación de la duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, presiones de tiempo y fatiga percibida pueden incidir en la prevención de las violaciones y los fallos.
- **Los cambios:** el análisis de la adaptación a los cambios organizativos puede prevenir equivocaciones y violaciones.

Como vemos, la evaluación de riesgos organizativos o psicosociales no solamente sirve para la prevención del estrés y la violencia en el trabajo, sino que también tiene otra utilidad importante como es la prevención de accidentes que se derivan de los problemas de organización en la empresa, y que se manifiestan a través de las conductas inseguras.

De este modo, en la experiencia llevada a cabo por la Inspección de Vizcaya hemos observado que estas evaluaciones sirven para identificar problemas directamente relacionados con las conductas inseguras, especialmente en lo que se refiere a la carga de trabajo y distribución de tareas, la falta de comunicación de los mandos a los trabajadores sobre información que les concierne directamente o la completa ineficacia de los canales establecidos para este fin, y la falta de participación de los trabajadores en los procedimientos de gestión en el trabajo.

Como ya se pone de manifiesto en los recientes documentos de la Agencia Europea sobre evaluación de riesgos, el flujo de información, tanto de trabajadores a los mandos como de éstos a los trabajadores, es una de las claves de una buena gestión preventiva. No basta con que exista comunicación, también es necesario que ésta sea interactiva y que por tanto haya una rápida e inmediata respuesta a los problemas que se han planteado, porque de otra forma se generaliza entre los trabajadores la creencia en la inutilidad de utilizar los canales de comunicación establecidos y éstos podrían caer en progresivo desuso.

Ahora bien, este tipo de evaluación no nos proporciona una información suficiente sobre todos los factores de riesgo de con-



ductas inseguras, y es preciso completarla con una evaluación sobre la percepción de la prevención por los trabajadores.

EL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LA PREVENCIÓN

Para obtener mejor información, como complemento de la evaluación psicosocial, puede realizarse una evaluación de la percepción de la prevención por los trabajadores, con el fin de establecer cuál es su nivel de conciencia ante los riesgos y establecer posteriormente las correspondientes medidas de formación y sensibilización.

Se puede utilizar el método previsto en las Notas Técnicas de Prevención (NTP) 415 sobre Actos Inseguros y 580 del INSHT sobre percepción de la prevención por los trabajadores.

En esta última se describe el instrumento EECAT-PRL con un formulario que consta de siete preguntas cerradas y cuya aplicación puede ser individual o colectiva.

El cuestionario se puede adaptar fácilmente a la evaluación de la actitud hacia estrategias preventivas concretas y/o tipos de factores de riesgo específicos, y a través de él se pueden establecer cinco perfiles formativos acordes con los conocimientos, creencias y actitudes de los trabajadores hacia la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el lugar de trabajo.

La realización de este cuestionario, ha sido por lo general de gran utilidad en las em-

presas de la campaña piloto llevada a cabo en la Inspección de Vizcaya, en lo que respecta a la detección de necesidades reales de formación y concienciación del personal de la empresa.

Hay otros métodos específicos para gestionar la prevención de los errores humanos y entre éstos hacemos especial mención del Profesor de la Universidad de Valencia José Luis Meliá Navarro.

LA AUDITORÍA DE LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La obligación de realizar auditorías de prevención se encuentra prevista con carácter general en el Art. 31 bis.1 RSP para las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios, y el Art. 20.1.c) RSP señala que *“cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios Servicios de Prevención Ajenos (SPA) a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos: (...) el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas”*.

La Guía del INSHT señala a este respecto que esta labor de auditoría básicamente ha de consistir en constatar el grado de

integración de la prevención siguiendo los siguientes criterios:

- Se ha de realizar un estudio de *“la necesidad de integración”* de la prevención en cada una de las unidades de la empresa. Esta necesidad estará en función de las repercusiones de las acciones u omisiones de cada unidad productiva.
- La integración es *mínima* cuando la unidad productiva tiene necesidad de comunicar o consultar con el Servicio de Prevención cualquier circunstancia o decisión que pueda tener repercusiones preventivas.
- La integración es en cambio *máxima* cuando la unidad productiva dirige y controla la actividad con plena autonomía (sin separar sus aspectos productivos y preventivos), sin perjuicio de que pueda solicitar ocasionalmente al Servicio de Prevención el asesoramiento que necesite.

De acuerdo con la Guía del INSHT, existen unos criterios de mínima integración y éstos son, en resumen, los siguientes:

- Que el control de la correcta ejecución de las medidas de prevención por la unidad productiva incluya la identificación de los incidentes (con relevancia preventiva) producidos. Si un incidente se produce por un incumplimiento del procedimiento, dicho incumplimiento debe ser corregido en el seno de la unidad; en caso contrario, será necesario revisar el procedimiento, en colaboración, si es necesario, con el Servicio de Prevención.
- Y en segundo lugar, la comunicación al Servicio de Prevención (directamente o a través del superior jerárquico) de cualquier previsión o cambio (por ejemplo, de la adquisición de un equipo o la modificación sustancial de un lugar de trabajo), incidente u otra circunstancia que deba consultársele o necesite conocer para el correcto desempeño de sus funciones (por ejemplo, para revisar la evaluación).

El problema, aún pendiente, es que la Guía Técnica establece criterios generales para realizar esta auditoría de la integración de la prevención pero todavía no disponemos de herramientas para llevarla a cabo.