



F.J. NARANJO BENAVIDES

Licenciado en Filosofía y Letras. Jefe de Unidad de Psicopedagogía del S.H.I.S.E.T. Instituto de Sevilla del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

COLABORAN

A. CARMONA BENJUMEA

Ingeniero Industrial. Jefe de la Unidad de Técnicas Educativas del Instituto de Sevilla del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

P. JIMENEZ PLANAS

Licenciado en Psicología. Jefe de Estudios del Departamento de Formación del Instituto de Sevilla del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

método educativo para producir un cambio en el comportamiento de los operarios ante los riesgos profesionales

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

Desde el punto de vista de la seguridad, accidente de trabajo es un suceso anormal — no querido ni deseado — que rompe la continuidad de un trabajo.

Las causas de los accidentes las podemos enmarcar en dos grandes grupos a los que llamaremos:

1.— El Factor Técnico: son las condiciones de trabajo peligrosas derivadas de maquinaria e instalaciones.

2.— El Factor Humano: comprende a las acciones inseguras realizadas por un hombre en el desarrollo de una actividad laboral.

A estas acciones inseguras las denominamos "comportamientos inadecuados", ya que no satisfacen la finalidad de seguridad necesaria en el mundo laboral.

LAS CAUSAS DE LOS "COMPORTAMIENTOS INADECUADOS" EN EL TRABAJO

Veamos a continuación por qué se producen estos "comportamientos inadecuados". Tres razones fundamentales encontramos para esta inadecuación:

1º. El hombre **NO PUEDE** comportarse de forma distinta a como lo hace.

2^a. El hombre **NO SABE** comportarse de otro modo.

3^a. El hombre **NO QUIERE** comportarse de otra manera.

Con esto estamos refiriéndonos a las aptitudes o habilidades que tiene una persona. A la ignorancia. Y, finalmente, a las actitudes, tanto sociales como individuales, ante el trabajo.

LA SOLUCION FUNDAMENTAL PARA EVITAR LAS ACCIONES PELIGROSAS EN EL TRABAJO CONSISTE EN PRODUCIR EN LOS OPERARIOS UN CAMBIO DE ACTITUD ANTE LOS RIESGOS PROFESIONALES

El primer grupo de causas de "comportamientos inadecuados" lo podemos suprimir con una adecuada selección de personal que permita que cada persona ocupe el puesto de trabajo para el que este más capacitado.

La formación es el procedimiento más idóneo para la supresión del segundo grupo de causas.

La preocupación mayor nos viene de aquellas personas que **NO QUIEREN** cambiar su inadecuado comportamiento. La solución a este problema es la más acuciosa y, al mismo tiempo, la que presenta mayor dificultad.

Buscar un método que sirviera para cambiar el comportamiento de aquellos que **NO QUIEREN** hacerlo era el objetivo que perseguimos en nuestras experiencias. Para ello hemos tenido que basarnos en principios sociológicos, de Psicología Social, y pedagógicos, ya que tratábamos con organizaciones sociales, con actitudes (fundamentalmente sociales), y con un tipo de enseñanza que hiciera posible el cambio de actitud hacia los riesgos laborales.

METODO PARA PRODUCIR ESTE CAMBIO DE ACTITUD

Aproximadamente a principios del presente año nos planteamos la posibilidad de actuar sobre este grupo de causas de las acciones inseguras. Nuestra acción había estado dirigida fundamentalmente hacia los que **NO SABIAN** actuar de modo distinto a como lo hacían. Sin embargo comprendimos que la actuación decisiva debía tener lugar en el terreno del **NO QUERER** de numerosas personas.

Nos dedicamos a estudiar el problema y llegamos a una serie de hipótesis, realizaciones y conclusiones que son las expuestas.

Fundamentos psico-sociales de este método

Partimos del hecho sociológico de que en toda organización laboral existen dos tipos de estructuras: formal e informal.

La estructura formal tiene como base la jerarquización de la organización, que supone la aparición de status sociales distintos dentro de ella. La diferencia de status depende del poder de decisión y de la responsabilidad que cada cual tiene en la organización, así como del número de personas a las que abarcan las decisiones tomadas.

Dentro de estas estructuras se producen unas relaciones formales basadas en la diferencia de status y en el background socio-laboral.

Por otra parte, el hecho de que unas personas estén en contacto continuo entre sí les lleva a desa-

rollar una estructura informal, paralela a la formal, dentro de la organización. Las relaciones en esta estructura son informales y tienen como base la simple convivencia.

Las normas que regulan estas relaciones, formales e informales, son distintas; las formales que tienen su origen en la diferencia de status, intentan regular la actividad de la organización precisamente de acuerdo con dicha diferencia. Las informales tienen como origen la interacción de las personas, e intentan establecer pautas de conducta para la convivencia dentro de la organización.

Hay autores que hablan de estas estructuras y de las normas que existen en ellas.

Así, M.S. Ogburn afirmaría:

"Las personas que se hallan en contacto continuo entre sí tienden a desarrollar una organización informal, que impide la existencia de pautas de conducta "fuera" o "más allá" de las determinadas por la movilidad y la comunicación necesarias para evitar interferencias y cumplir con la tarea".

"Una característica importante de esta organización informal la constituye un código de grupo. Ese código, o por lo menos sus normas fundamentales, no se haya escrito, y los miembros del grupo pueden no tener conciencia de la forma en que incide en la estructuración de su comportamiento".

Que autor M. Montroffin, dice:

"En lo que atañe a la influencia del grupo social en general, se ha señalado la existencia de "normas sociales" sobre todo en las tareas de control de aspectos (...) cabe comprobar el mismo fenómeno en los talleres, ya que a veces se establecen en ellos acuerdos tácitos entre los encargados del control y de la fabricación. Un rechazo de tales acuerdos puede incluso originar conflictos".

Así pues, en un ambiente laboral existen unas relaciones, formales e informales, entre sus miembros y también unas "normas" que regulan las actuaciones de éstos. Tan sólo faltan, para considerar el ambiente laboral como auténtico y formal grupo, la existencia de una "finalidad común", ya que el "sentido de pertenencia" por parte de los integrantes, necesarios para hablar de grupo, es consecuencia de todo esto que acabamos de ver.

Ahora comprendemos hasta qué punto se produce esa "finalidad común" y como repercute ésta en el campo de la seguridad.

El hecho de que existan estas dos estructuras implica que no haya una finalidad común, sino finalidades particulares, dependiendo de los escalones de la jerarquía. Existirán fines comunes entre personas del mismo status dentro de la organización, y similares entre aquellos cuya diferencia de status no sea excesiva.

Esto es debido a que los intereses son distintos en cada estatus de la jerarquía. Así, lo que para unos puede ser de interés, para otros puede no serlo, o incluso puede ser contrario a sus intereses propios.

De esta manera, la seguridad en el trabajo puede ser entendida como objeto de interés de algunos escalones jerárquicos, y, por lo mismo, no se deseaba por otros escalones, debido a la oposición originada por las tensiones que crea la búsqueda y satisfacción de intereses distintos.

Teniendo presentes estos hechos, nuestra hipótesis de trabajo se basa en lo siguiente: en los integrantes de un grupo social existe la tendencia a imitar la conducta del líder.

"Un individuo es un conductor en cualquier situación social en la que sus ideas y sus acciones influ-

ven sobre los pensamientos y la conducta de los demás" (3).

Hipótesis de trabajo

El comportamiento de un líder en materia de seguridad en el puesto de trabajo será imitado, inconscientemente, por los compañeros sobre los que ejerce su liderazgo. Es decir, si acepta las Normas de Seguridad y se comporta de acuerdo con ellas para evitar los riesgos que presenta su trabajo, aquellos que aceptan su liderazgo imitarán este comportamiento.

Descripción del método

La finalidad del método que utilizamos es actuar sobre los líderes y sublíderes informales, los que mayor fuerza tienen dentro de la organización, a fin de cambiar sus "comportamientos inadecuados".

Este método tiene las siguientes partes fundamentales:

- Descubrir posibles tensiones dentro de la organización que dificulten la práctica de las Normas de Seguridad en el trabajo.

- Determinar las auténticas actitudes de los líderes hacia materias de Seguridad.

- Fortalecer las actitudes positivas que tengan con respecto a la Seguridad.

- Hacer que ellos cambien aquellas negativas.

- Comprobación de resultados.

A continuación describimos algunas técnicas a utilizar en el desarrollo de este método:

1.- Técnicas grupales de discusión. Permitirán:

- Descubrir las posibles tensiones que existan en la organización y entre ellos mismos.

- Ir formando el grupo con el que se trabajará durante los días destinados a ello.

- Descubrir las actitudes reales acerca de la seguridad en el trabajo.

- Preparar para un posterior trabajo en grupo acerca de seguridad.

- Determinar las necesidades de enseñanza de los miembros del grupo.

- Determinar los problemas reales de seguridad que tienen en los puestos de trabajo.

- Buscar entre todos las soluciones a dichos problemas.

2.- Clases teóricas realizadas con técnicas participativas. Permitirán:

- Satisfacer las necesidades de aprendizaje acerca de la seguridad.

- Al ser participativas, ayudarles a descubrir métodos para solucionar los problemas que en materia de seguridad tiene en sus puestos de trabajo.

Para el desarrollo ideal de este método es necesario:

- Formar grupos de trabajo pequeños de auténticos líderes y sublíderes informales.

- Hacer un horario de trabajo completamente flexible, acomodándolo constantemente a las necesidades e intereses del grupo.

- Que el profesorado que participe en las clases teóricas esté perfectamente formado en las técnicas didácticas participativas.

- Que exista un grupo de expertos que esté en contacto con el grupo de trabajo, que se integre en él, a fin de ir estudiando sus reacciones, analizando las discusiones, y quitando las trabas que se presenten a la formación del auténtico grupo.

- Disponer de medios audiovisuales, sobre todo de un Circuito Cerrado de Televisión que ofrezca la

posibilidad de estudiar al grupo grabado cuantas veces sea necesario.

Experiencias

A continuación describo las experiencias realizadas siguiendo este método.

A instancia de una Empresa de ámbito nacional se organizó un curso con el fin de luchar contra los accidentes oculares derivados de la proyección de partículas.

Nuestra primera misión consistía en detectar a los líderes para que ellos accedieran al curso. Así se realizó, y con esto tenemos asegurado el primer paso y la participación de la estructura informal de la organización.

Un segundo paso consistía en organizar un curso premeditadamente informal, con el fin de reflejar la estructura que en realidad nos interesaba de la Empresa.

Una vez reunidos todos los asistentes, les explicamos que el trabajo sería realizado por todos. Desde el principio, los que estábamos implicados en el curso nos convertimos en miembros del grupo.

La primera tarea realizada fue una discusión en grupo que nos permitiera ir conociéndonos unos a otros y, al mismo tiempo, nos ofreciera información sobre los auténticos problemas de seguridad que existían en sus factorías.

El principal problema que surgió fue el de accidentes oculares.

Se les propuso ver una película sobre este tema y se aceptó.

La película proyectada era realmente motivadora para tratar más a fondo los accidentes de ojo.

Se discutió esta película durante una nueva sesión de discusión en grupo. Conclusión: era necesario que se dieran unos conceptos teóricos acerca de los riesgos de accidentes oculares, de los efectos de las partículas en los ojos, y de las medidas de prevención y protección contra estos riesgos.

Una nueva etapa del curso se iniciaba entonces: la teórica. Esta teoría se continuó dando en grupo, pues los profesores dieron sus clases basándose en las experiencias de todos los asistentes y pidiendo constantemente sus opiniones sobre los aspectos que iban analizando. Así, todos participaron activamente en estas exposiciones teóricas.

Acabadas éstas, tuvo lugar una discusión de grupo para comprobar la posibilidad de llevar a la práctica aquellas teorías sobre las que habíamos estado trabajando. Conclusión: había que mentalizar a todos sus compañeros. Entonces pidieron teoría sobre técnicas de enseñanza, de trabajo en grupo y de dirección de reuniones.

Esta parte se realizó exactamente igual que la anterior: participación general y trabajo conjunto de todos.

Nueva discusión acerca de la posibilidad de llevar a la realidad esta teoría. Conclusión: necesitaban hacer prácticas de cuanto habían aprendido.

Para estas prácticas se utilizó el circuito cerrado de T.V. donde habían tenido lugar las discusiones anteriores. De esta forma podían verse y criticarse después de cada actuación ante las cámaras.

Estas actuaciones nos sirvieron para continuar estudiando al grupo.

Así se desarrolló, en términos generales, el método que en el terreno pedagógico intenta copiar, lo más exactamente posible, la estructura informal de una organización.

Resultados

No ha sido posible ofrecer resultados estadísticos válidos sobre la disminución o no de accidentes oculares en estas Factorías, debido al poco tiempo transcurrido desde estas experiencias hasta la presentación de esta comunicación. Sin embargo, nos referiremos a los resultados inmediatos observados durante el tiempo de trabajo realizado conjuntamente.

Nuestro objetivo a largo plazo es que el líder con su comportamiento, adecuado a las Normas de Seguridad, influya, al ser imitado, en los comportamientos de aquellos que le aceptan como líder.

Lo más inmediato era conseguir en éste una actitud positiva con respecto a la seguridad.

Veamos cómo fueron cambiando las actitudes de los participantes en el curso.

1.— Cambio de una actitud meramente receptora, como alumnos, a una actitud activa, participativa, de auténticos artífices de sus enseñanzas.

2.— Gran cambio de actitud con respecto a la prevención de accidentes, que los lleve a concluir que la seguridad es tarea de todos.

3.— Actitud inicial de formarse ellos mismos: pidieron teoría acerca de Seguridad; después manifestaron el deseo de llevar esta formación a los demás compañeros de trabajo; pidieron técnicas de enseñanza, de trabajo en grupos y de dirección de reuniones.

4.— Paralelo a este cambio de actitud se produjo otro muy interesante. Se refirió a su propia actuación sobre los demás compañeros. Primeramente pensaban que había que coaccionarlos, mediante sanciones, para que trabajaran de acuerdo con las Normas de Seguridad.

Después creyeron que lo más acertado era realizar unas "campañas de mentalización". Posteriormente llegaron a la conclusión de que lo auténticamente interesante era la "formación continua" del operario, pero al mismo tiempo, y esto confirmaba en parte nuestra hipótesis a la vez que sus condiciones de líderes, "había que predicar con el ejemplo". De esta forma se suprimirían las causas de las acciones inseguras debidas al NO SABER y al NO QUERER.

5.— Quiero dejar constancia de un cambio de actitud que se produjo dentro del grupo en uno de los miembros. En una de las sesiones de prácticas grabadas en el circuito cerrado de T.V. nos dimos cuenta de que en el grupo existía un problema que impedía su total cohesión. Esto nos preocupó, pues pensábamos que en ese momento debían tener una mayor unidad que la demostrada en esa sesión. La solución más acertada nos pareció plantearle al propio grupo el problema detectado para discutirlo. Al principio se rehusó un poco la cuestión hasta que finalmente fue aceptada por todos.

El hecho era el siguiente: En el grupo había un miembro que, acostumbrado por la propia Empresa a estar integrado dentro de la estructura formal de la organización, quiso mantener esta estructura e imponerse como líder formal al grupo. Los demás no aceptaron este intento de imposición, que se solucionó en esta discusión. El resultado fue un auténtico cambio de actitud por parte de este integrante que, a partir de entonces, se comportó como un componente más del grupo.

Esto nos llevó a pensar que nuestro método, como reflejo de la estructura informal de una organización, había dado un nuevo resultado.

Conclusiones

Este método consiste, en parte, de los resultados de la aplicación de este método, y, en parte, de las opiniones de los asistentes.

Habría quedado claro que:

1°. Ellos estaban implicados en sus propias enseñanzas y en la solución de sus problemas de seguridad en el trabajo. Habían estado resolviendo sus propios problemas. Las soluciones no les venían dadas.

2°. Habían llegado a la conclusión de un hecho importante que suponía un cambio de actitud: la seguridad es tarea de todos y no interés exclusivo de algún escalón de la jerarquía, base de la estructura formal de la empresa.

3°. En este método se cambia el rol tradicional de profesor, propio de una estructura formal, por el de miembro del grupo y éste es así definitiva quien con sus expectativas hace que se desarrolle el papel que más satisfaga sus intereses.

Ahora bien, esto supone:

— Un profesorado muy preparado en cada una de sus materias.

— Gran preparación pedagógica de cada uno de los profesores.

— Personal especializado dedicado al estudio constante del grupo de trabajo.

— La correcta utilización de unos medios auxiliares.

4°. Este método, aplicado adecuadamente, reproduce la estructura informal de una organización.

5°. Como resultado de su aplicación se puede conseguir un auténtico cambio en las actitudes de las personas y quitar los trabas que existían para cambiar los "comportamientos inadecuados".

6°. Es necesario que cursos con este método sean una parte de una acción más completa en la lucha contra los accidentes laborales.

Este trabajo es el resultado de una comunicación presentada al VI Congreso Nacional de Pedagogía, celebrado en Madrid en los meses de octubre y noviembre de 1976.

Enamorado me queda que decir que este método fue concebido, puesto a punto y realizado por D. Pades Jimenez Planas, licenciado en Psicología, D. Antonio Carmona Benjumea, ingeniero industrial, conjuntamente con el apoyo de esta comunicación, licenciado en Pedagogía, Todos del Departamento de Docencia del Instituto Territorial de Sevilla del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo.

* * *

BIBLIOGRAFIA

- (1) OLMSTED, M.S. "El pequeño Grupo". Buenos Aires, 1966 Pg. 27.
- (2) MONTMOLLIN, M. "Introducción a la Ergonomía". Aguilar, Madrid, 1971, Pg. 64.
- (3) BEAL, BOHLEN, RAUDABAGH: "Comunicación y acción dinámica del grupo". Kapelusz, Buenos Aires, 1974.