

PREDICCIÓN DEL COMPORTAMIENTO EN PRL

¿POR QUÉ LA PREDICCIÓN DEL COMPORTAMIENTO EN PRL?

Cuando llegamos a la conclusión de que la causa de un accidente está en el trabajador, generalmente nuestro pensamiento es que no podemos hacer nada y que pasó porque tenía que pasar, *¿estamos seguros de que esto es así?*

¿Nos planteamos realizar un estudio de las características personales de los trabajadores cuando debemos nombrar trabajadores designados para la actividad preventiva, o recursos preventivos para un momento productivo puntual, o bien tenemos que designar a las personas que tienen actuar en caso de una situación de emergencia?



**¿Somos todos igual de imprudentes?
¿...y en las mismas condiciones?**

¿Toleramos de igual modo el estrés?

¿Soy tendente a cumplir normas?

**¿Qué situaciones nos provocan más
nivel de estrés a cada uno?**

**¿Qué circunstancias vitales actuales pueden
hacernos más vulnerables a sufrir un accidente?**

**¿Soy una persona proactiva en mi grupo de trabajo
para que se cumplan las normas de prevención?**

**¿Hay equipos más proclives al estrés laboral debido a las
características personales de sus integrantes?**

**¿Somos todos igual de vulnerables al
acoso en el trabajo?**

**¿Somos conscientes de que no se evalúan en ningún caso las características
personales de los trabajadores en cada puesto de trabajo?**

¿POR QUÉ LA PREDICCIÓN DEL COMPORTAMIENTO EN PRL?

- **Reacciones diferentes**
- **Aprendemos de distinta forma**
- **No aprendemos lo mismo**
- **No necesitamos lo mismo**

**LA IDEA BASICA ES LA
IMPORTANCIA DE ANALIZAR
LAS DIFERENCIAS
INDIVIDUALES Y
RELACIONARLAS CON LOS
PUESTOS DE TRABAJO**

¿CÓMO COMPLEMENTA LA GESTION PRL?

- Completar el Proceso de Evaluación de Riesgos mediante el conocimiento de los factores psicológicos/personalidad de cada trabajador en relación a su comportamiento vinculado a la prevención de riesgos laborales.
- Enfocar la Planificación de la Actividad Preventiva en su vertiente Formativa con influencia directa sobre la productividad



¿QUÉ BENEFICIOS DIRECTOS APORTA?

- Mejora de la satisfacción laboral y productividad.
- Disminución de conductas disruptivas (absentismo, deslealtad, escamoteo, descuido del cliente..)
- Detección del potencial de candidatos y empleados respecto a los diferentes puestos en materia de PRL, valores y compañeros, con influencia directa en la disminución de la siniestralidad.
- Recomendaciones sobre estrategias individuales acerca de la organización de la actividad preventiva.

La información
evita accidentes



SOPORTE JURIDICO

- **En la definición de obligaciones:** Art. 6.2 d) Directiva 89/391 y Art.15.1.d) Ley 31/95 (*combatir los riesgos en el origen, adaptar los puestos a las personas...*), Exposición de Motivos de la Ley 31/95 (*adaptar la PRL a las características personales de los trabajadores y a la tarea que desempeñan*).
- **En la definición de capacidades:** Art.7.5. Directiva 89/391 (*trabajadores designados con capacidad necesaria*).
- **En el proceso de Evaluación de Riesgos:** Art.16.2.a) (*se tendrán en cuenta las características de puestos y trabajadores*), Art.5.5.2.1.- 5.2.2.2.2. a) - 5.2.4. a) y b) (*quién realiza el trabajo, trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos -características personales o estado biológico-, combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona*).
- **En Planificación de Actividad Preventiva:** Art.15.4 Ley 31/95 (*en las medidas preventivas se deben tener en cuenta las posibles distracciones e imprudencias de los trabajadores*).
- **En el diseño del Plan de Prevención:** Art.2.2.a) RD 39/97 (*se tendrán en cuenta el número de trabajadores y sus características con relevancia en PRL*).
- **En definición de características de Formación PRL:** Art.19 Ley 31/95 (*formación teórico-práctica, suficiente y adecuada*).

**DESDE EL INICIO DE LA
ACTIVIDAD LEGISLATIVA
HAY CLAROS EJEMPLOS
QUE ENFATIZAN LA
IMPORTANCIA DEL FACTOR
HUMANO EN LA PRAXIS
PREVENTIVA.**

LAS NOTAS TECNICAS DE PREVENCIÓN (NTP) DEL INSHT Y EL FACTOR HUMANO

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Se relacionan algunas NTP que tienen en cuenta la personalidad y su ajuste al puesto de trabajo como un aspecto fundamental en la prevención de riesgos laborales.

- **176 Evaluación Condiciones Trabajo 1986**
- **179 Carga Mental Trabajo 1986**
- **318 Estrés: generación en ámbito laboral 1993**
- **349 Prevención estrés. Intervención individual 1994**
- **390 Conducta humana ante emergencias 1995**
- **401 Fiabilidad humana 1996**
- **415 Actos Inseguros en el trabajo 1996**
- **534 Carga Mental: Factores 1999**
- **619, 620 y 621 Fiabilidad humana (I, II y III) 2003**

UNA BREVE IDEA DE USO

La Predicción del Comportamiento es un instrumento preventivo con dos componentes principales:

1

Evaluación de Riesgos derivados de las características personales según puesto/función preventiva:

- Análisis de personalidad individual orientado a la actividad PRL
- Informe individual de recomendaciones adaptado específicamente a PRL.

ESTOS DATOS, CRUZADOS CON LAS DEMANDAS DEL PUESTO, PERMITEN DETECTAR RIESGOS ASOCIADOS A LA PERSONALIDAD Y DISEÑAR ACTIVIDADES PRL INDIVIDUALES U OPTIMIZAR LA GESTION GRUPAL.

UNA BREVE IDEA DE USO

2

Diseño de una Formación específica integrada en la Planificación de la Actividad Preventiva:

- Orientada exclusivamente a los posibles riesgos detectados, mejorando la efectividad.
- Se evitan sesiones formativas que no aportan casi nada a trabajadores ajenos a circunstancias concretas (asunción de normas preventivas, baja tolerancia al estrés, etc.)

ASÍ, LA EMPRESA PUEDE EVITAR ACCIDENTES EN LA RAÍZ DE SU CAUSA (SALVO AGENTES MATERIALES), AHORRANDO COSTES DE SINIESTRALIDAD Y RIESGOS JURÍDICOS DE DIVERSA ÍNDOLE.