

“Una aplicación práctica de la predicción del comportamiento a PRL”

Por: Javier Cassini Gómez de Cádiz

***Director de Prevycontrol y auditor legal Pri**

La relación entre personalidad y siniestralidad laboral

La personalidad humana tiene una demostrada base biológica, caracteriza a cada persona y, al contrario de lo que solemos pensar, su evolución es muy estable a lo largo de la vida. *Podemos aprender a cambiar nuestros comportamientos pero las tendencias las tenemos, en gran parte, predefinidas.*

Establecer las relaciones entre personalidad humana y siniestralidad laboral supone un reto de primera magnitud en la lucha contra la segunda; es decir, el hito de poder identificar factores subyacentes a los accidentes laborales nos permitirá establecer en el futuro hipótesis más acertadas sobre las posibles causas conductuales “potenciadoras” o “inhibidoras” de los accidentes laborales, ofreciéndonos una oportunidad más que interesante para *mejorar planes de acción a nivel colectivo, ya sean acciones formativas o planes de intervención personalizados.*

Cuando ocurre un accidente, siempre pensamos en **cuál es el factor externo al trabajador que ha podido fallar o si ha sido una conjunción de factores igualmente externos al mismo.** Igualmente, cuando se evalúan los riesgos laborales de una empresa, hacemos un análisis concienzudo de los equipos de trabajo que utiliza la misma, vemos sus sistemas de emergencia, sus sistemas de alimentación eléctrica, los riesgos psicosociales que se producen por la interacción entre personas, la correcta o no adaptación de los puestos de trabajo a las características físicas de las personas que los ocupan, si existe orden y limpieza, etc., etc. *Pero no se evalúan en ningún caso las características personales de los trabajadores que ocupan cada puesto de trabajo y sus relaciones con el mismo.*

Del mismo modo, al seleccionar personal, se suelen exigir una serie de requisitos académicos o conocimientos teóricos, de experiencia profesional, etc. Pero nunca estudiamos si en el futuro trabajador se dan las características personales adecuadas al desempeño del puesto, olvidando que en esas características también radican posibles factores de riesgo.

En ocasiones, en la actividad empresarial y en lo relativo a prevención de riesgos laborales, se suelen tener en cuenta las características físicas. No tendría sentido, y así lo entendemos todos, situar profesionalmente a una persona con una importante discapacidad física en una pierna, que se mueve con una evidente dificultad y notable inestabilidad, en un andamio situado a 8 metros de altura. Las discapacidades físicas o inadecuaciones físicas a determinados puestos de trabajo se detectan rápidamente, en casi todos los casos a simple vista.

Pero, abundando en las características psíquicas, ¿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 que actuar en caso de una situación de emergencia?

Y llegados a este punto, podemos seguir preguntándonos, por ejemplo, ¿somos todos igual de imprudentes?, ¿lo somos en las mismas condiciones?, ¿toleramos todos de igual modo el estrés?, ¿qué situaciones son las que nos provocan estrés a cada uno de nosotros?, ¿soy tendente a cumplir normas?, ¿por el simple hecho de cumplirlas?, ¿me tienen que convencer para asumir unas normas?, ¿soy una persona proactiva en mi grupo de trabajo para que se cumplan las normas de prevención?...la lista sería interminable.

Esta idea no es algo nuevo que nazca como desarrollo de la prevención de riesgos laborales en nuestro país. **Desde los comienzos de la actividad legislativa y complementaria a la misma se ven claros ejemplos en la normativa que ya tienen en cuenta la importancia de los factores y características personales en el desarrollo y aplicación** de la prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, desde la Exposición de Motivos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales o las continuas referencias a la adaptación de los puestos de trabajos a las características de las personas (Arts. 15.1 d), 15.4, 16.2 a) de la misma Ley 31/95), así como los Arts. 2.2 a) ó 3.1 a) del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención.

Analizar las características psíquicas de las personas en materia de prevención de riesgos laborales exige la utilización de una herramienta potente en la que hayan participado especialistas en la aplicación de la prevención de riesgos laborales y especialistas en el análisis del comportamiento humano y, su uso, reportará grandes mejoras para la gestión de cualquier empresa.

Para más información se puede consultar la ficha sobre esta materia SEPC herramienta de predicción del comportamiento que relaciona factores de personalidad de cada individuo con las características de riesgos laborales de su puesto de trabajo, publicada por APA Salud y Bienestar siguiendo esta ruta <https://apa.es/area-tecnica/sepc/>