



# Muchos pocos hacen un mucho

Tres son los factores que han de darse simultáneamente para que una persona trabaje con seguridad:

**Poder trabajar seguro:** lo que implica disponer de los elementos de prevención y protección que se lo permitan.

**Saber trabajar seguro:** lo que supone contar con la formación-información que le cualifique para trabajar con seguridad.

**Querer trabajar seguro:** lo que hace necesario que el trabajador encuentre factores motivacionales que le lleven a escoger la conducta segura sobre la insegura.

¿Qué se puede hacer para que los trabajadores 'quieran trabajar con seguridad'?

**Conocer cómo perciben el riesgo.** Si para ellos el riesgo no existe, ¿por qué adoptar una medida preventiva?

❑ **Motivar hacia la elección de conductas seguras.** Por qué han de elegir la conducta segura si al optar por la insegura no siempre tienen resultados negativos.

❑ **Corregir sus conductas.** Por qué corregir hábitos inseguros si son conocidos y tolerados en mi empresa.

## SEGURIDAD BASADA EN LA CONDUCTA

### TRES SERVICIOS NUEVOS

#### EVALUACIÓN DEL RIESGO PERCIBIDO

Conozca la percepción de los trabajadores hacia los riesgos a los que están expuestos. Trabaje con ellos en la identificación y valoración del riesgo para que vean la necesidad de adoptar las correspondientes medidas preventivas. Comparta la información, facilite la participación para conseguir que sean los propios trabajadores los que decidan optar por las conductas seguras.

##### Fases de implantación:

- Formación previa.
- Valoración del riesgo percibido.
- Análisis de resultados por parte del técnico.
- Grupo de trabajo sobre resultados.
- Presentación informe de resultados.

#### OBSERVACIONES PLANEADAS

Establezca sistemas de vigilancia participativa que permitan conocer cuáles son las prácticas inseguras que se llevan a cabo en su empresa y poder así corregirlas a través de técnicas positivas. Refuerce los hábitos seguros y defina el tipo de comportamiento en seguridad que quiere obtener de sus trabajadores.

##### Fases de implantación:

- Preparación: Definición de objetivos. Delimitación del ámbito de aplicación. Elaboración de formularios. Asignación de funciones y responsabilidades.
- Programación de las observaciones.
- Plan de comunicación y formación.
- Realización.
- Evaluación y seguimiento.

#### ENCUENTROS PREVENTIVOS

Implante una sistemática de participación y mejora a través de reuniones periódicas entre la línea de mando y los trabajadores. Identifique los puntos de acuerdo, trabaje sobre las discrepancias y la mejora de comportamientos al mismo tiempo que favorece la implicación en la PRL a través de la participación y refuerza el importante papel del mando.

##### Fases de implantación:

- Diseño y adaptación del procedimiento de actuación a la empresa.
- Implantación y difusión.
- Asesoramiento y colaboración directa en el desarrollo de los encuentros.