



Artículo publicado en prevencionar.com el 2/9/2014
<http://prevencionar.com/2014/09/02/coaching-preventivo/>

COACHING PREVENTIVO.

Eduardo Lázaro Ezquerro
Psicólogo-Coach
@Coaching_GA

Reiteradamente se habla de la necesidad de acrecentar una cultura preventiva en las empresas de nuestro país en respuesta a las exigencias de nuestro marco jurídico y de la sociedad. Existen muchas definiciones sobre "cultura de empresa", pero la mayoría coinciden en entenderla como el "conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes interiorizadas, que dan identidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales"¹.

Por otra parte, entendemos la prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo².

También sabemos que para gestionar la seguridad y salud en el trabajo se utilizan sistemas de gestión que comparten principios básicos con el Coaching: la toma de consciencia, ausencia de juicio, la responsabilidad, el autoaprendizaje, la mejora continua, el valor de la comunicación, las implicaciones sistémicas, la eficiencia y el bienestar. Por eso el Coaching es una sólida bisagra sobre la que articular políticas para conseguir empresas saludables y sostenibles³.

Además, existe extensa evidencia que sugiere que las relaciones mejoran considerablemente cuando la gente recibe coaching, ya que fomenta tanto la motivación de los empleados como la productividad de la organización⁴.

¹ NTP 745: Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo (INSHT).

² Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

³ Coaching y PRL. Alberto Resino. Observatorio del Coaching
<http://observatoriodelcoaching.com/colaboradores/coaching-y-prl/>

⁴ NTP 744: ¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención (INSHT).

Con estos ingredientes estamos en condiciones de poder utilizar un término relativamente nuevo del que se espera un largo recorrido: “Coaching Preventivo”

En el caso de la generación de hábitos positivos hacia la prevención de riesgos laborales en una empresa, el coaching trabaja sobre las habilidades comportamientos y motivaciones necesarios para aplicar las medidas de prevención con eficacia y satisfacción. La razón fundamental de esta acción no es otra que trabajar sobre todos los factores que intervienen o influyen en el cumplimiento o no cumplimiento de los requisitos de prevención y no limitarse a dar la información teórica o los conocimientos necesarios para la buena práctica⁵.

El objetivo fundamental del *coaching especializado en el campo de la salud* es mostrar a los trabajadores la naturaleza y fuente del estrés, los efectos que para la salud produce y las habilidades necesarias, tanto personales como profesionales, para reducirlo o eliminarlo⁶.

El coaching conseguirá mejorar el autoconocimiento de los profesionales de prevención con la ayuda de diferentes instrumentos, tomando conciencia de las fortalezas e identificando áreas de mejora, aumentando la seguridad y la confianza en uno mismo para poder ganar eficiencia personal, ayudando a eliminar obstáculos y barreras, y planificando y ejecutando acciones para llegar a los cambios deseados⁷.

La conclusión es que podemos utilizar el Coaching Preventivo para lograr mejores resultados en la evitación y disminución de los riesgos derivados del trabajo con todas las garantías metodológicas.

En GA Consultores estamos convencidos de que el coaching facilita que las personas se movilicen para mejorar su rendimiento. Entendemos el coaching como un proceso de cambio que implica, autoconocimiento, aprendizaje y acción. Las personas asumen sus responsabilidades por propio convencimiento. Por esto los programas de coaching contribuyen a hacer más factible la transformación cultural en la empresa.

⁵ Guía: Aplicación de técnicas de coaching en el establecimiento de planes de estímulo de la utilización de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas por la empresa. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC (2013).

⁶ NTP 744: ¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención (INSHT).

⁷ Coaching para prevencionistas. Mar Layos. Publicado en Prevencionar (2011).
<http://prevencionar.com/2011/06/21/coaching-para-prevencionistas/>

El motivo de la necesidad de una mayor presencia del coaching se debe a los cambios laborales y empresariales que están sucediendo desde hace años y que influyen, de manera directa, en las estrategias, la planificación y los objetivos de las empresas, no sólo en la cúpula directiva sino también en todos los trabajadores⁸.

Nuestra propuesta de Coaching Preventivo pasa por un trabajo individual y de equipos en el que la integración de la PRL se inicie desde la motivación de las personas, en el marco de la cultura de empresa, generando compromiso. Este proceso requiere de un liderazgo efectivo en los diferentes niveles de responsabilidad.

Por eso nuestros programas están basados en los siguientes principios:

- Es necesario conocer cómo funciona la motivación en las personas para conseguir que se impliquen en la PRL.
- No sirven acciones aisladas, debemos generar una cultura de prevención.
- Es un proceso de cambio y como tal requiere un método.
- Autoliderazgo responsable: “Tú debes ser al cambio que deseas ver en el mundo” Gandhi.
- Generar compromiso en los demás requiere ejercer un liderazgo resonante basado en la inteligencia emocional y social.

⁸ NTP 744: ¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención (INSHT).