

## El rol de los grupos en la construcción de una cultura preventiva

*¿Cuál es el rol de los grupos en la construcción de una cultura preventiva? ¿Constituye un instrumento de intervención efectiva en la seguridad? ¿De qué forma? ¿Es una herramienta operada por unos pocos expertos que “bajan” el conocimiento a una mayoría de colaboradores carentes de formación? O ¿Se presenta más bien como un marco de contención y referencia para aquellas personas que se enfrentan al “abismo” de un proceso de aprendizaje organizacional?*

El presente artículo intentará resaltar el valor que tienen los grupos, en los procesos de transformación cultural en torno a la seguridad.

Como punto de partida, conviene aclarar a qué se denomina cultura. Si bien existen múltiples definiciones, una mirada antropológica destaca “las distintas maneras en que la gente vive en diferentes partes del mundo, clasificando y representando sus experiencias y actuando creativamente.” En este sentido tiene un doble aspecto, el primero relativo al modo de representar, percibir o ver las propias experiencias, la forma en que se atribuye sentido. En segundo lugar, el modo de actuar ante las situaciones, íntimamente relacionado con la forma de ver el mundo. PERCIBIR, ATRIBUIR SENTIDO Y ACTUAR, tres aspectos que, en una sociedad, organización o pequeño equipo de trabajo, cobran un fuerte condimento GRUPAL.

En este sentido, una transformación cultural implica un desafío trascendental en una organización, que requiere un doble movimiento: por un lado, un cambio en la percepción del trabajo; y por el otro, un cambio en la acción y conductas a adoptar en consecuencia. Salir del área de confort y poder modificar conocimientos, habilidades y actitudes sostenidas hasta el momento como verdades absolutas; requiere de un gran esfuerzo. Implica convivir con el abismo que significa desaprender conductas, para reaprender formas nuevas y más seguras de realizar la labor cotidiana.

El lugar de los GRUPOS en las organizaciones, cobra un papel primordial. En la medida en que actúa como marco de **contención, identidad y referencia para los colaboradores**. En este contexto, se vuelve posible analizar no sólo las condiciones intelectuales necesarias para la

transformación de las percepciones y las acciones; sino también las condiciones emocionales que deben sostenerse para este cambio. Resulta vital entender que el aprendizaje puede verse impedido o favorecido por una serie de variables, independientes de la capacidad de entendimiento consciente de las personas. La contribución especial de los GRUPOS, radica en la efectividad a la hora de abordar el vínculo del sujeto con el objeto, de los colaboradores con la Seguridad, de un modo integral, que incluye lo INTELECTUAL y lo EMOCIONAL.

Siguiendo los planteos de Ricardo Sheffick, la enseñanza tradicional frecuentemente destaca la existencia de un sujeto activo, “el profesor o el supervisor”, y una serie de sujetos más o menos pasivos, “los alumnos o colaboradores”. El profesor dicta un tema que conoce y los alumnos deben recordarlo. En este proceso no interviene, necesariamente, el compromiso con lo aprendido. En variadas ocasiones, se trata sólo de cumplir con un requisito y luego olvidarlo. En términos de la construcción de una Cultura Preventiva, no es éste el tipo de aprendizaje que resulta efectivo. En efecto, lo importante no es el recuerdo, sino la real incorporación de lo aprendido a las conductas de los participantes.

En el proceso grupal todos los participantes asumen un **rol activo**; por lo que el aprendizaje es sentido como algo personal, propiedad de cada uno. El tema, durante el trabajo en el grupo, logra la elaboración de las resistencias frente a lo nuevo y lo desconocido posibilitando así la flexibilización de los modelos mentales.

Asimismo el grupo, en este caso, posee varias ventajas claves como herramienta de intervención en la cultura preventiva, que conviene destacar:

- a) Es una vía de acceso significativa, profunda y cotidiana. No requiere de grandes presupuestos, sino del compromiso, voluntad y creatividad de los miembros de la organización. Ayuda a una actitud valiente, capaz de abandonar lo conocido, para asumir cambios positivos en la forma de ver y de actuar sobre el mundo personal y laboral.
- b) Logra un alto nivel de consenso y aceptación de las propuestas generadas en su interior; lo que vuelve más fluido, dinámico y efectivo toda implementación de un proceso de cambio, por parte de sus integrantes.**
- c) Posee un fuerte componente motivacional, que resulta clave en el aprendizaje de adultos. Este se materializa en torno a las ideas desarrolladas en el grupo sobre:

- La utilidad del aprendizaje.
- La participación y el compromiso de todos en el proceso de cambio cultural.
- La valoración y el uso de la experiencia previa del adulto como punto de partida para nuevos aprendizajes.
- La conexión y pertinencia del aprendizaje con la realidad del participante.

En conclusión, el aporte primordial de los GRUPOS en la construcción de una cultura preventiva, radica en su capacidad de incluir y contener en su interior a cada integrante de la organización; contemplando su historia personal, formación, conocimientos, preferencias y habilidades diferentes; en definitiva albergando su complejidad y diversidad en torno a un objetivo común.

**Fuentes:**

- ✓ <https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura>, Wikipedia. Definición de cultura.
- ✓ Herramientas de intervención en la cultura preventiva. Fiso Kit 2013 Proactivar. Sheffick Smith, Ricardo y Kuzis, Patricia Fanny, Bs. As., 2013.
- ✓ Capacitación y Aprendizaje Organizacional, <http://www.adca.org.ar>, DYC N° 50 Ernesto Gore.
- ✓ La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones, BLAKE, Oscar Juan. 2ª ed. Buenos Aires, Macchi, 1997.