

ASIGNATURA PENDIENTE: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN PREVENTIVA

ALFONSO GARCÍA CARDÓ

MC MUTUAL

agarcia@mc-mutual.com

SI ANALIZAMOS LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA, Y MÁS CONCRETAMENTE QUÉ PARTE DE ÉSTA INCIDE EN LA SINIESTRALIDAD LABORAL, PODEMOS COMPROBAR QUE UNO DE LOS FACTORES QUE SE ESTÁ DESARROLLANDO EN MENOR GRADO ES LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE NO POSEEN FUNCIONES Y COMPETENCIAS EXPLÍCITAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ES DECIR, LA GRAN MAYORÍA DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN, ASPECTO QUE INCIDE EN QUE NO SE LOGRE UNA GESTIÓN REAL, INTEGRAL Y EFICAZ DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

No profundizaremos en analizar por qué las empresas no han potenciado la consulta y participación, puesto que cada organización posee una casuística propia y exclusiva.

derivar en graves errores de gestión preventiva. La existencia de participación hace que cualquier medida que deseemos adoptar sea más aceptada y adecuada.

Una de las posibles consecuencias de no llevar a cabo una adecuada consulta y participación preventiva es la predisposición poco idónea de las personas respecto de la seguridad laboral. Cuando ésta le viene impuesta y no tiene posibilidad de participar en ella, el trabajador adopta conductas poco deseables hacia la salud laboral.

La ausencia de participación es un factor predictivo y generador de tensión y estrés relacionados con el trabajo¹. Se estima que la falta de participación está asociada con los siguientes factores de riesgo para la salud: ánimo deprimido, baja autoestima, baja satisfacción general y laboral, baja motivación hacia el trabajo, intención de abandonar el trabajo y absentismo laboral.

En diversas ocasiones, hemos podido constatar que cuando los trabajadores no han utilizado los EPIs suministrados por la empresa, generalmente se ha dado la circunstancia de que éstos no habían sido consultados y los equipos no se ajustaban a las necesidades ni a la realidad laboral cotidiana. Ello se ha debido, por ejemplo, a que les generaban incomodidad para desempeñar tareas o no cumplían con los criterios del colectivo de trabajadores que los debían utilizar, como transpirabilidad de la prenda, el peso e incluso la estética.

Entre las ventajas, resaltar que un adecuado grado de participación en materia de seguridad aumenta el interés por la prevención de riesgos laborales, ya que el trabajador percibe la implicación en dicha materia por parte de la gerencia de la organización, y provoca que los supervisores sean más receptivos a las opiniones de su equipo. Debemos matizar que un sistema participativo no necesariamente implica ser un sistema anárquico.

La consulta y participación a los trabajadores son elementos clave para la mejora continua de cualquier sistema productivo, así como para tener éxito en la seguridad y salud laboral, puesto que la imposición de unas pautas o la exclusión en la toma de decisiones puede

Unos altos niveles de participación e intervención fomentan e incentivan el sentimiento de pertenencia y de responsabilidad que, automáticamente, derivan en una mayor participación voluntaria y provocan una reducción de la necesidad de gestiones de tipo burocrático. Algunos estudios

¹ MARGOLIS, B.L., KROES, W.M. y QUINN, R.P. (1974): *Job stress: an unlisted occupational hazard*. Journal of Occupational Medicine, 16: 659 – 661.

² LAWLER, E.E. (1986): *High – involvement management*. San Francisco: Jossey Bass.

³ WALTON, R.E. (1986): *From control to commitment in the workplace*. Harvard Business Review, 63: 76 – 84.

⁴ COTTON, J.L.; VOLLRATH, D.A.; FROGGATT, K.L.; LENGNICK – HALL, M.L. y JENNINGS, K.R. (1988): *Employee participation: diverse forms and different outcomes*. Academy of Management Review, 13, 1: 8 – 22.

⁵ LÓPEZ – MENA, L. y BAGES, R. (1988): *Prevención de riesgos en el trabajo: Efectos de la retroalimentación y la participación*. Avances de Psicología Clínica Latinoamericana, 6: 53 – 65.

⁶ SAARELA, K.L. (1990): *An intervention program utilizing small groups: a comparative study*. Journal of Safety Research, 21, 4: 149 - 156.



confirman que un adecuado grado de participación permite una actuación eficaz y sirve como potenciador de mejora del ambiente laboral³. Pero la participación también incide en el rendimiento y en la satisfacción laboral⁴. Cualquier programa que facilite la participación, posee mejoras tanto a nivel cognitivo como conductual:

- **Cognitivas:** aumento de la información y criterios, creatividad estimulada, mejora de la comunicación, comprensión mayor de la tarea implícita o consecuente de la decisión...
- **Motivacionales:** cuando a un colectivo se le oferta la posibilidad de realizar sugerencias o invitaciones a participar en la solución de problemas en materia de seguridad, se convierte dicha estrategia en un elemento motivador para que las personas desarrollen sus habilidades para resolver problemas, y por tanto estamos en los antecedentes de la conducta en materia de seguridad. Disminución de la resistencia ante la decisión, mayor confianza, aumento del sentimiento de control y reducción de la ansiedad que conlleva la participación.

El hecho de participar en el desarrollo de la organización satisfará las necesidades no-económicas de muchos empleados, como son la creatividad, el logro y/o la aprobación social.

Los programas participativos generan que el personal se implique en procesos de solución de riesgos, aportando ideas respecto a potenciales medidas correctoras, incidiendo directamente en la reducción de los accidentes⁵. Como ejemplo de lo expuesto, destacar que gracias a la realización de "círculos de calidad" aplicados a la seguridad y salud laboral, así como centrándose en estrategias de solución de problemas en grupo y retroalimentación, se logró reducir un 20% la tasa de accidentes⁶. El grado de participación correlaciona con la convicción de la prevención en la empresa.

NADIE PUEDE APORTAR MÁS A LA ORGANIZACIÓN QUE TODOS NOSOTROS JUNTOS

La participación no debe existir como un mero hecho democrático, sino que es el elemento fundamental para la toma de decisiones, la calidad de resultados y la implementación de las decisiones que se consensúen. La participación sirve para nutrirse de los conocimientos y experiencias que poseen todos los trabajadores y especialmente de los conocimientos que cualquier persona posee de su propio puesto de trabajo. Nadie mejor que el trabajador que desempeña jornadas en un determinado puesto conoce las características y detalles exactos de

dicho puesto, así como la estrategia para asegurar la aceptación de la medida correctora adoptada. Es decir, si se permite participar, la medida adoptada no será cuestionada, puesto que los trabajadores también habrán sido artífices de la misma.

La eficacia de la participación posee un componente ético, ya que supone integrar plenamente a las personas que llevan a cabo la tarea. Por tanto, recomendamos la existencia de una estrategia participativa en cualquier diseño de un sistema preventivo.

Las diferencias culturales organizacionales influyen en los diversos sistemas de dirección participativa y en el éxito de estos sistemas. Por ello, es conveniente pedir consejo a profesionales que dispongan de experiencia en la implantación tanto de canales de participación y consulta, como de gestionar, implementar y potenciar las aportaciones de las personas.

En resumen, las posibles y diferentes formas de participación generan interés en los trabajadores, y este interés no deja de ser una forma de motivación para el personal de cualquier organización. Sin la participación e implicación activa de los trabajadores en la mejora de sus condiciones laborales, la eficacia en materia preventiva será mínima. ■