

CULTURA PREVENTIVA EN LAS ORGANIZACIONES

ALFONSO GARCÍA CARDÓ
MC MUTUAL



EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY 54/2003, DE 12 DE DICIEMBRE, QUE VIENE A REFORZAR EL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ASPECTO DE “FOMENTAR UNA NUEVA CULTURA DE LA PREVENCIÓN”, SE RESALTAN LOS VALORES Y LAS CREENCIAS POR ENCIMA DE ASPECTOS MÁS FORMALES O DOCUMENTALES.

La realidad demuestra que en la mayoría de los casos se acomete la gestión preventiva de las áreas de trabajo sin contar con una base sólida, es decir, con ausencia de una cultura de seguridad y salud en la empresa. Esta situación provoca una merma en los resultados de las acciones emprendidas en dicha materia. Por el contrario, se puede constatar que cuando una organización integra una buena mentalización al respecto, se generan conductas más eficaces para la reducción de la siniestralidad.

Si entendemos por cultura la fuerza grupal que impulsa a una organización hacia la acción, proporcionándole significado y dirección, es lógico deducir que se obtendrá una mayor concienciación del colectivo humano de la organización cuando los propósitos relativos a la prevención estén claramente definidos, escritos e integrados en el proceso productivo y en la línea jerárquica.

Cuando la gerencia de una empresa valora y cree realmente en la prevención de los riesgos laborales, todas sus actuaciones van en esa línea y, en consecuencia, se produce la implicación y motivación del resto de colaboradores a través de un efecto tipo cascada.

Trabajos empíricos, algunos de ellos realizados en el territorio nacional, demuestran la incidencia que posee una deficiente cultura preventiva sobre la accidentalidad laboral. Se constata que la diferencia entre las empresas con bajos niveles en su tasa de accidentes y aquellas que presentan un nivel alto de contingencias estriba en que en las primeras existe un compromiso explícito y palpable de la gerencia con respecto a la seguridad y salud, con una destacada acción de liderazgo en las acciones, además de una

implicación personal de los mandos intermedios. Los supervisores deben analizar y opinar sobre la prevención de riesgos de los diversos puestos de trabajo que están a su cargo. Sólo así, a partir de la participación activa, podrán creer en la prevención. Así pues, resulta obvio que estas premisas desempeñan un papel fundamental en la optimización de los resultados.

Las empresas que carecen de auténtica cultura preventiva tienen una inadecuada valoración de los riesgos laborales y ven como el clima laboral que genera acaba influyendo en la calidad de la producción y en la motivación de los trabajadores. Es importante que la Dirección se implique y muestre su interés en materia de seguridad y salud laboral.

En muchas ocasiones, durante el ejercicio de nuestra función de asesoramiento, hemos podido observar que, a pesar de invertir mucho tiempo y esfuerzos en la gestión preventiva, los índices de accidentalidad no se reducían sensiblemente. A nuestro modo de ver, la causa de ese déficit radica en buena parte en la ausencia de una auténtica cultura preventiva en el seno de la empresa. Como ejemplo de empresas que no creen firmemente en la prevención de riesgos, señalemos que algunas renuncian a realizar mejoras preventivas argumentando que perderán productividad con la implementación de las mismas. El proceso de cambio que se debe gestionar en estas circunstancias es de la “cultura de la productividad” a la “cultura de la productividad segura”.

La cultura empresarial influye en la percepción del riesgo en el puesto de trabajo y, por consiguiente, en las conductas y actitudes del trabajador respecto al control de la tarea.

Además, una sana cultura preventiva reduce los niveles de absentismo laboral.

En la pyme, y especialmente en la micro-pyme, el empresario conoce toda la organización, siendo conocedor, por tanto, de los riesgos asociados a los diferentes puestos de trabajo. El empresario de la pyme se convierte en protagonista para integrar y hacer fluir la cultura preventiva en su empresa. Sin embargo, para que estas personas adquieran este compromiso en muchas ocasiones requieren de un impulsor, que generalmente es el asesor laboral externo de la empresa. Éste debe convertirse en el elemento clave para concienciar a los empresarios en esta tarea que, aunque ardua, es gratificante.

Debido a su alta repercusión, es evidente que entre los parámetros que permiten obtener una información detallada respecto al desarrollo de los programas de prevención de riesgos laborales, destacan la cultura, el clima social, las estrategias ante el entorno y los sistemas organizativos. En definitiva, la cultura de la empresa se relaciona directamente con la participación de los trabajadores y con los factores psicosociales y ergonómicos, aspectos que no siempre son tenidos debidamente en cuenta.

Cualquier cultura se fundamenta principalmente en la participación de todos los miembros de dicha comunidad. La cultura preventiva no debe ser el núcleo de trabajo de unos pocos, sino que debe ser una aportación constante de todos y cada uno de los miembros que conforman esa or-



ganización. Prueba de ello es que habitualmente constatamos que se lleva a cabo una gestión holística de la prevención en las empresas, pero que no logran ser auténticos sistemas porque les falta la interacción y fluidez que aporta la participación global colectiva.

No debemos caer en el error de entender la cultura como una herramienta de gestión, sino que debemos entenderla como un elemento de análisis. El nivel de percepción de cultura preventiva en los diferentes sujetos que componen la organización nos indicará el grado en que la prevención está integrada en el seno de la empresa. Sin olvidar que toda la plantilla debe ser conocedora del Plan de Prevención de su organización.

Para lograr una mayor eficacia en empresas de gran tamaño, el Plan de Prevención

debe tener en cuenta los procedimientos de comunicación entre los diferentes departamentos, ya que una inadecuada fluidez de la comunicación iría en detrimento del mismo.

En conclusión, para lograr una auténtica cultura preventiva y poder beneficiarnos de sus efectos en la reducción de la accidentalidad hemos de ser conscientes de que la cultura debe estar sustentada por un sistema de gestión, desarrollado para la realidad y las necesidades de cada empresa. Esta estrategia debe ser complementada con la participación de todas las personas que conforman nuestra organización, aspecto que es destacado en el Real Decreto 604/2006, que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, como estrategia para la integración de la actividad preventiva en la empresa.

25 ANIVERSARIO DEL "PC"

Hace veinticinco años IBM ponía a la venta el que muchos definen como el primer ordenador personal, "PC", de la historia. En estos veinticinco años el PC se ha convertido en una herramienta indispensable tanto en el trabajo como en nuestros hogares.

Aunque los PC y los programas informáticos son cada vez más "amigables", cada día permanecemos más tiempo

delante del ordenador, por lo que también aumentan los problemas de salud relacionados con un uso inadecuado del mismo. Para evitar dichos problemas deberemos seguir las siguientes recomendaciones: adaptar ergonómicamente el equipo, el mobiliario y el entorno de trabajo; cambiar de postura y realizar pausas de forma frecuente; y realizar una tabla de ejercicio físico regularmente.