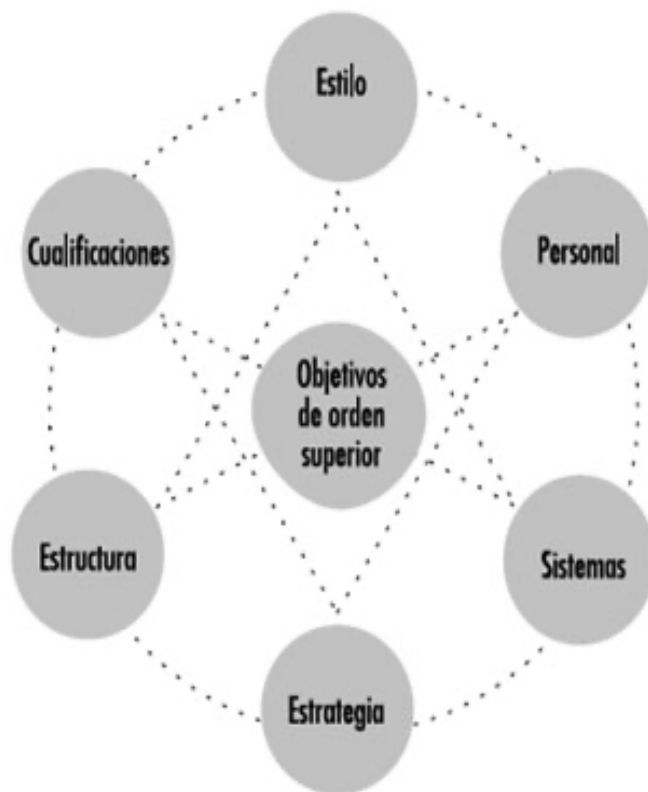


La UPRL informa

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO PROCESO TRANSVERSAL A TODA LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones modernas buscan trabajadores involucrados, comprometidos con sus responsabilidades en la empresa, con sentimiento de pertenencia, participantes en la gestión y, en honrosas ocasiones, en los resultados. Este tipo de organización gestiona su plantilla como trabajadores del conocimiento porque entienden que, son esos trabajadores quienes contribuyen a la calidad de la organización en todo el sentido de la palabra: resultados empresariales, condiciones laborales, imagen exterior, compromiso, etc...En suma, contribuyen a la mejora de los indicadores que hablan de la excelencia empresarial.



Estructura de los 7 factores de McKinsey

Y, en esta búsqueda de la excelencia empresarial, ¿dónde entra la seguridad, las condiciones de seguridad de las organizaciones modernas? Un cambio fundamental en las opiniones sobre las organizaciones fue elaborado en la obra "En busca de la excelencia" de Peters y Waterman (1982). Se trata de una nueva concepción sobre los aspectos más importantes que constituyen una empresa, son los 7 factores de McKinsey (Peters T, Waterman R, 1982). En el planteamiento de McKinsey se da especial relevancia a los aspectos de carácter humano de la organización.

Siguiendo este modelo y vinculándolo a lo referente a la seguridad y salud laboral en las organizaciones, podemos hacer el siguiente análisis:

Estilo: Las organizaciones modernas necesitan un estilo de dirección participativa, abierta y que parte del principio de la confianza (paradoja confianza vs control) en sus trabajadores. Cumplidora de la ley e integradora de la seguridad en su gestión, en el concepto de calidad de la organización. Una gestión propicia a la participación y el fomento de la adopción de un planteamiento emprendedor por parte de los trabajadores tienen, entre otras, una importancia capital (Van de Kerckhove, J, 2012).

La UPRL informa

Personal: Su personal ha de ser cualificado y conocedor de sus riesgos y medidas preventivas, así como concienciado de la necesidad de medidas de seguridad y de condiciones saludables adecuadas. Es, asimismo, conocedor de sus derechos y obligaciones en materia preventiva y de los de los empresarios. Es, por tanto, un personal que quiere y necesita de la participación en su empresa y está comprometido con los objetivos de su empresa.

Sistemas: Las organizaciones modernas utilizan especificaciones técnicas validadas internacionalmente para el diseño y desarrollo de sus sistemas de gestión. Por ejemplo, en calidad con la ISO 9001:2008, en medio ambiente la ISO 14001:2004 y la OHSAS 18001:2007 en seguridad y salud laboral. En muchas de estas organizaciones se diseñan sistemas de gestión que integran dos o tres de los aspectos mencionados, desarrollando sistemas integrados de gestión en calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral.

Estrategia: Dos son las estrategias que tradicionalmente se dice puede utilizar una empresa para competir en el mercado: estrategia de costes y estrategia de diferenciación. Costes tiene como objetivo principal fabricar lo más barato posible para poder vender lo más barato posible, es decir, compite con las demás empresas de su sector y segmento por precio; diferenciación busca ofrecer al cliente un producto que ofrezca un valor añadido por el que el cliente esté dispuesto a pagar, es decir, ofrece algo que sus competidores no tienen. Es en el segundo de los casos donde la organización se preocupa más por la buena gestión de sus procesos y por la gestión de la estrategia. Es decir, son organizaciones que siguen modelos de excelencia empresarial con objeto de conseguir precisamente una gestión excelente (en toda la amplitud del término gestión: proveedores, clientes internos y externos, clientes directos e indirectos).

Dado que el incremento de la productividad de la empresa es fruto de múltiples variables, entre ellas de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud laboral es uno de los factores que está directamente relacionado con esa excelencia, competitividad y, en definitiva, con los beneficios empresariales. Por tanto, las organizaciones modernas en su búsqueda de la excelencia empresarial plantean y gestionan indicadores relacionados con la seguridad y salud de sus trabajadores. Indicadores, en este aspecto incluidos en los diferentes procesos y procedimientos por los que se gestionan estas empresas, siguiendo normas internacionales ISO, europeas UNE, o nacionales EN.

Estructura: La estructura de las organizaciones modernas tiende a la horizontalización, es decir, se tiende a la reducción y horizontalización de estructura. De este modo el nivel de compromiso y responsabilidad de todos los estamentos se va asimilando, la comunicación interna es más eficaz y eficiente, las diferencias en retribuciones salariales disminuyen, etc. Y todo esto es consecuencia de que se estima que todos los trabajadores aportan valor, en diferentes niveles o con afección diferente a la competitividad de la organización, pero todos. Dentro de esta estructura más horizontal se contemplan las figuras responsables en prevención o modalidad organizativa preventiva, por un lado, y las figuras de consulta y participación por otro. Así, la organización decidirá qué modalidad organizativa quiere para llevar a cabo la ejecución de todo lo referente a seguridad y salud laboral, según marca la legislación vigente (Ley 31/95, Ley de prevención de riesgos laborales, y sus modificaciones (RD 39/97, Reglamento de los servicios de prevención, y sus

La UPRL informa

modificaciones). En lo referente a las figuras de consulta y participación, la legislación vigente determina la obligación de que todos los trabajadores sean consultados antes de la toma de decisiones en materia de seguridad y salud laboral y puedan participar en dicha toma de decisión. Los trabajadores, a través de sus representantes, pueden elegir representantes en materia de seguridad y salud, (los llamados delegados de prevención), a través de los cuales sean consultados y participen en dicha materia. Éstos acudirán a una reunión trimestral que realizará el Comité de Seguridad y Salud, constituido de manera paritaria por los delegados de prevención y por los representantes del empresario. En la estructura organizacional, por tanto, habrá de incluirse, si existe el Comité de Seguridad y Salud.

Cualificaciones: La cualificación técnica es lógicamente imprescindible para la realización adecuada de la tarea y, consecuentemente, de la función profesional. Sin embargo, no se puede desligar de la formación e información y conocimiento necesarios sobre prevención de riesgos laborales del puesto, de los equipos de trabajo e instalaciones, sobre las medidas preventivas relacionadas, sobre su salud, la actuación en caso de emergencia y un largo etc.

Con todo ello podemos concluir que, para implantar una adecuada cultura preventiva es imprescindible involucrar al trabajador, su opinión, sus dudas, sus propuestas y sus quejas. Es fundamental que exista cierto grado de confianza por parte de ambas partes (trabajador vs responsable o empresa) para poder implantar esta cultura preventiva y que se asimile adecuadamente en toda la organización.

El propio trabajador debe ser capaz de ver que la empresa se preocupa por su seguridad y salud y que, además, le permite y facilita herramientas con las que pueda conocer y mejorar su situación y proponer otras opciones; situación que va desde el rendimiento que tiene en su puesto de trabajo, hasta su seguridad y salud en el mismo. Y, por otra parte, él deberá proporcionar a la empresa datos reales sobre esa situación en aras a conseguir conjuntamente una mejora, una evolución, un desarrollo.

Fuente: Prevencionar.com