

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E INNOVACIÓN

Luis M^a Ullibarri

Director general de Innovación Social de INNOBASQUE.

Mientras el siglo avanza inexorablemente hacia una nueva cultura de las relaciones laborales, resulta paradójico comprobar que todavía no tenemos aprobada una de las asignaturas clave: la seguridad y la salud laboral. En efecto, hoy en día todas las teorías y escuelas de gestión predicán el respeto, la confianza y la consideración de la persona como componentes imprescindibles de la mejor estrategia competitiva de las organizaciones y empresas, y para ello se apuntan como factores críticos el compromiso e implicación personal de cada trabajador y trabajadora. La realidad, sin embargo, es bien tozuda, y nos recuerda que seguimos arrastrando un enorme déficit, que nos impide de garantizar la seguridad de la población trabajadora. Y sin ello es imposible que se puedan producir esos resultados “excelentes” que estamos tratando de obtener. Tal vez por este motivo la propia U.E. ha dejado de hablar en términos de “Prevención” y utilizan una expresión más ambiciosa y sugerente: “seguridad y salud en el trabajo”.

La seguridad y salud laboral en las organizaciones

Una mirada general sobre el panorama puede ser bastante clarificadora. Partimos de asumir que la pirámide de necesidades de A. Maslow tiene algún sentido, y comprobamos que hay muchas organizaciones preocupadas ante todo por satisfacer las necesidades en los últimos niveles – estrategia (cuestión en absoluto rechazable salvo que responda a un mero dictado de la moda) y que descuidan en muchas ocasiones las necesidades básicas: la seguridad y hasta la subsistencia de ése que, decimos, es nuestro primer valor. Las estadísticas de siniestralidad laboral son dramáticamente elocuentes. Paralela y progresivamente, en la mayoría de organizaciones, hemos ido superando etapas y logrando diferentes mejoras: de organización, de métodos y control de tiempos, de racionalización de procesos y productividad, calidad de producto y de gestión... Y, en estos momentos, ponemos el acento en la Innovación. Como llega a decir Daniel Innerarity, “apenas hay ámbito de la sociedad moderna que renuncie a observarse desde el punto de vista de lo que tienen que renovarse”.

Se antoja un contrasentido, una incongruencia, estar hablando simultáneamente de estos dos conceptos –seguridad e innovación- que parecen pertenecer a momentos diferentes de la evolución de las organizaciones. Tiene lógica pensar que el primero debe preceder necesariamente al segundo. O que el segundo no puede producirse si no se ha garantizado y asentado el primero. Sin embargo, parece que no nos repugna su desconexión. Es más, probablemente, mantenemos estos conceptos inconscientemente disociados. ¿Por qué? ¿Tiene alguna ventaja para la organización convivir con esta falta de lógica? ¿Podemos, a pesar de todo, vincularlos? ¿Tiene sentido hablar de Innovación en el ámbito de la Prevención, la vigilancia y la seguridad y salud laborales?

Seguridad investigación e innovación

En mi opinión la respuesta es Sí, rotundamente. Porque la Innovación no es una preocupación únicamente aplicable a aspectos técnicos, de producto o del proceso productivo. Es una actividad que debe aplicarse también a los ámbitos organizativos y sociales. Y es precisamente en estos dos ámbitos donde se produce la conexión, la asociación entre Prevención de Riesgos Laborales y la Innovación. Y el engranaje que los conecta es la persona, el trabajador, que es el actor -miembro de la organización/empresa- y al mismo tiempo objetivo y destinatario de la actividad preventiva. Tiene, en definitiva, mucho que ver con algo que, en los últimos años, ha pasado al lenguaje frecuente de la gestión: calidad del empleo, o más genéricamente de la vida laboral.

Pero vayamos por partes: Innovar en Prevención de Riesgos Laborales requiere un previo conocimiento de los riesgos o de las circunstancias que los provocan o pueden provocarlos. Y esto a su vez exige Investigación primero y formación después. Si es cierta la aseveración de Pedro Miguel Etxenike de que “la Investigación es un imperativo ético que tenemos con las futuras generaciones”, esta primera fase se hace más patente en el ámbito de los Riesgos Laborales, en el que la propia Investigación aplicada, bien sea al entorno organizativo, a las condiciones de trabajo en aspectos espaciales o temporales, a las características del puesto, a los procesos o a los métodos de trabajo, ya es una actividad preventiva y proactiva.

Los riesgos para un trabajo no saludable y la innovación

Porque sobre Seguridad y salud en el trabajo no está todo escrito, la Investigación y la Innovación tienen un amplio y permanente campo de actividad.

Hay riesgos laborales que afectan a la salud física o psicosocial que, debido a cambios en los procesos productivos o a la aplicación de nuevas tecnologías, nuevos productos, nuevas máquinas, o nuevos ritmos y cargas de trabajo (físicas o mentales), emergen como desconocidos o incrementan su anterior incidencia.

Hay situaciones laborales nuevas, que también impactan en la posibilidad de nuevos riesgos. El envejecimiento de la población trabajadora (dato demográfico incuestionable y de tendencia creciente), el empleo de colectivos de inmigrantes sin capacitación o sin cultura de "seguridad", el incremento de la contratación eventual de jóvenes... Son todos ellos claros ejemplos de situaciones que requieren un análisis, también desde la perspectiva de los nuevos riesgos laborales que implican o de la seguridad que debe garantizarse para este tipo de trabajadores. Por citar un dato preocupante aportado por Eurostat, la tasa de accidentes laborales entre jóvenes de 18 a 25 años, supera en la U.E. en un 50% a la del resto de tramos de población.

Se escuchan afirmaciones, y parece que los datos no las desmienten, en el sentido de que en verano, a pesar de la menor actividad del periodo vacacional, hay un incremento del número de accidentes laborales, y ello debido fundamentalmente al aumento de contratos eventuales de trabajadores jóvenes que no han sido formados ni tienen conciencia del riesgo que acompaña a sus tareas. Probablemente sucede, en muchos casos, que este tipo de trabajadores minimiza o infravalora el riesgo, en la presunción de que será mejor valorado o considerado, y lo asume como un reto personal ante una posible continuidad de su contrato.

Como contrapartida, la innovación tecnológica contribuye en gran medida a anular o minimizar determinados riesgos. Contribuye a procesos más seguros. A tareas menos penosas. Tiene pleno sentido, desde esta óptica apoyar y primar las iniciativas, las sugerencias, que desde dentro o desde fuera de la propia empresa se realicen, y contribuyan a que los puestos de trabajo sean más humanos y saludables.

Valores sociales y gestión de la seguridad

Pero además, la Innovación en Seguridad y salud Laboral tiene importantes retos estratégicos que afrontar derivados de nuevos valores sociales y de los derechos laborales reconocidos por las leyes.

La propia Prevención y Seguridad es un derecho que ya fue formulado por el anterior Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan: "Trabajar en condiciones de salubridad no es solamente una política económica eficaz, sino que es también un derecho humano

fundamental". Y se ha convertido en un valor de la sociedad actual ante el que muchas organizaciones solo actúan reactivamente (una vez producido el problema). La proactividad en esta materia todavía no ha pasado a la cultura de gestión habitual, diaria, en las empresas. Prueba de ello es el dato aportado por la "Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo 1999-2003" según el cual las políticas de prevención no se han interiorizado o integrado en las organizaciones y siguen gestionándose a través de agentes externos. No nos equivocamos al afirmar que esta externalización, en muchos casos, conlleva, si no un desinterés, sí una "superficialidad" en el tratamiento de su política de salud laboral. Por tanto, dejemos constancia de un nuevo ámbito para la Innovación, aplicada esta vez a la propia gestión de la prevención. En este punto, planteo tres ámbitos de innovación y mejora:

a) Simplificar al máximo los procedimientos y normas relacionados con la seguridad y la salud en los puestos de trabajo. Aplicar el criterio de que el procedimiento no puede disuadir o entorpecer al propio trabajador para que colabore en la adopción de medidas que preserven su salud.

b) Profundizar en la implicación y la participación de todos los estamentos de la organización, en sus dimensiones horizontales – creando los servicios de prevención y utilizando de manera más participativa y eficaz la figura del delegado - y, sobre todo, verticales. Es una condición de éxito en este tipo de estrategias la implicación y el liderazgo de la alta dirección. Para ello es importante el convencimiento de que la inversión –que no el gasto- en prevención, y por tanto en la salud de los trabajadores, es un valor ostensible y rentable para la empresa.

c) Y para que pueda ser valorado correctamente, otro ámbito de innovación tiene que ver con las herramientas de gestión y con la forma de medir y de considerar el impacto de la seguridad, no solo en resultados económicos, sino sociales.

Otros valores que reclaman seguridad

Como apuntaba, hay valores que afortunadamente se van consolidando en nuestra sociedad y que suponen nuevos retos para la seguridad y la salud laboral. La dimensión de género y la sostenibilidad también son dos aspectos que deben tomarse en consideración.

El primero, porque el acceso a similares empleos en igualdad de condiciones y sin riesgos, es decir, en condiciones que no atenten contra la salud ni la dignidad, es también una asignatura pendiente. En la industria la mayoría de puestos de trabajo más habituales están diseñados, en cuanto a las condiciones físicas y ambientales, para

hombres. Y a pesar de que se alienta la incorporación de mujeres en la industria, no se ha realizado la adaptación de estos puestos y mucho menos desde los aspectos psicosociales, la ergonomía y el estudio de los riesgos que comportan para la mujer.

Algo similar sucede con la sostenibilidad, entendida desde la perspectiva del alargamiento de la vida laboral y del envejecimiento activo. Se trataría en este caso de reflexionar e investigar las circunstancias, las nuevas condiciones de trabajo y los riesgos acumulativos que conllevará una ampliación de la vida activa y productiva de una población trabajadora con unos recursos físicos y reactivos en curva descendente.

Seguridad y formación

He afirmado al comienzo de este artículo que el engranaje que conecta la Prevención de Riesgos laborales y la innovación es la consideración del trabajador como persona y del valor de su salud. Pero percibir este valor y gestionarlo adecuadamente, además de sensibilidad, requiere conocimiento: formación. Sólo conociendo los riesgos se pueden evitar. Y también en la formación sobre Seguridad y Salud laboral la Innovación puede y debe jugar un papel fundamental. Innovación en contenidos, en metodología y pedagogía, en las dinámicas de aprendizaje, en soportes... teniendo en cuenta a dos tipos de cliente;

- a) Los niños y jóvenes, a quienes desde su escolarización es preciso concienciar y sensibilizar en sus derechos y responsabilidades y en elementos básicos de hábitos y comportamientos saludables que posteriormente trasladarán al entorno laboral.
- b) Trabajadores o trabajadoras adultas, a quienes también hay que convencerles y hacerles vivenciar el valor de su propia salud y seguridad para que colaboren en la implantación de los planes de prevención en la organización a la que aportan su trabajo.

Concluyendo

La política de Seguridad y Salud laboral y su gestión integrada, desde dentro de las organizaciones, refleja el valor que se les da a las personas en esa empresa, la preocupación que la organización tiene por sus trabajadores.

En esta gestión hay un amplio campo para la investigación y para la consiguiente innovación. Innovación en tecnología y productos que

eviten riesgos. Innovación en procesos y en herramientas de gestión y de medición de sus resultados.

Atención especial a los nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras y a las nuevas circunstancias laborales en que se van a desenvolver, que nos enfrentan a nuevos retos y riesgos para los que todavía no hemos encontrado respuestas adecuadas.

La necesaria sensibilización y capacitación a lo largo de la vida, tanto de la población joven como de los adultos trabajadores, reclama también buenas dosis de innovación a lo largo del proceso formativo y de aprendizaje.

En definitiva, la calidad del empleo, la calidad de la vida laboral, en el presente y en el futuro, nos exige tomarnos muy en serio la investigación y la innovación en salud y en seguridad.