

Prevención de daños en el trabajo y promoción de la Salud

Autora: Llum Llosa Oliva
Coordinadora de Prevention de MIESES Global

Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados:



Esta Guía va dirigida a empresas, en especial pymes, que quieran evolucionar en la senda de la Excelencia para ser saludables, sostenibles y competitivas. En la primera se expuso la síntesis del Modelo 4P (PEOPLE/PERSONAS, PLANET/PLANETA, PREVENTION/PREVENCIÓN Y PROFIT/PROSPERIDAD) de “Autoevaluación de la Cultura de Excelencia empresarial”. La presente Guía se dedica a la P de PREVENTION/PREVENCIÓN en vistas a facilitar la concienciación en sus aspectos clave, así como la interpretación de los cuestionarios del Modelo relativos a sus cuatro áreas temáticas que la componen y que se analizarán sucintamente: La Seguridad e Higiene Industrial, la Ergonomía y la Psicología, la Empresa Saludable y la Prevención de Conflictos.

0. INTRODUCCIÓN

La salud en el trabajo, como respuesta al necesario equilibrio físico, psíquico y social de las personas, tal como lo expresa la Organización Mundial de la Salud, es un derecho y una verdadera necesidad tanto de las personas como de las organizaciones. Es un valor estratégico para la sostenibilidad empresarial en una economía globalizada.

Toda relación contractual establecida entre una empresa y sus trabajadores conlleva una serie de derechos, obligaciones y responsabilidades por parte de ambas partes. Una de ellas son las relativas a la prevención de los riesgos laborales (PRL). La PYME percibe las exigencias reglamentarias como un tema complejo de no fácil aplicación. Sin embargo, no tiene porqué serlo. La acción preventiva se basa en tomar conciencia de los potenciales daños derivados de su actividad para evitar su materialización, porque **prevenir daños es siempre más rentable que repararlos**. Ello se consigue **integrando** la prevención en la estructura y actividades de la organización.

Está demostrado que las empresas excelentes optimizan sus esfuerzos para prevenir riesgos y van más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios para generar salud y bienestar en el trabajo

Las PYMES presentan ventajas frente a las empresas más grandes para gestionar la PRL: la comunicación es más directa y personal, los trabajadores suelen tener más autonomía y estar más comprometidos con su trabajo. Tam-

bién las empresas suelen ser más ágiles y flexibles ante los cambios. Con alianzas, las empresas pueden desarrollarse y llegar muy lejos; pero solo cuando los trabajadores perciben que la dirección se preocupa por sus condiciones de trabajo y su desarrollo profesional ante retos asumibles, éstos pueden implicarse dando lo mejor y contribuir a la mejora de la productividad, la calidad y la innovación, tres aspectos de valor estratégico e interdependientes entre sí.

Existen cuatro grandes razones por las que empresarios y directivos gestionen eficazmente la PRL: las **legales**, es inconcebible sobrevivir incumpliendo lo reglamentado, **las económicas**, por los elevados costes ocultos de los daños derivados del trabajo (accidentes, enfermedades, absentismo, rotación), **las organizativas**, para poder mejorar la calidad y eficiencia en el trabajo, y **las sociales**, ante la mirada atenta de la ciudadanía sobre su comportamiento ético y responsable.

Las principales obligaciones legales en prevención

La Ley 31/1995 de PRL establece obligaciones al empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Debe integrar la PRL en el sistema de gestión empresarial, adoptando un conjunto de acciones preventivas sistematizadas, claramente definidas. Debe haber una **Política** de la empresa en esta materia y una **organización** para llevarla a término. Debe realizarse la **evaluación de riesgos** potenciales, propios de la actividad y circunstanciales, y adoptar a través de una **planificación preventiva**, las medidas materiales y organizativas necesarias, como la Información y formación de los trabajadores, y la **implantación de unas actuaciones procedimentadas** para controlar los riesgos. Finalmente, en un proceso de mejora continua como en todo sistema de gestión, habrá de realizarse un seguimiento mediante **auditorías** periódicas que faciliten la adopción de **acciones de mejora**. Hay cinco recomendaciones para que tal rueda de la Fig. 1 gire:

- a) La implicación y el compromiso visible de la dirección,
- b) la participación activa de mandos y trabajadores,
- c) el aprovechamiento de las actividades preventivas para el diálogo y el aprendizaje compartido,
- d) la integración de la PRL en las reuniones y actividades habituales, y
- e) contar con asesoramiento externo de calidad cuando haga falta.

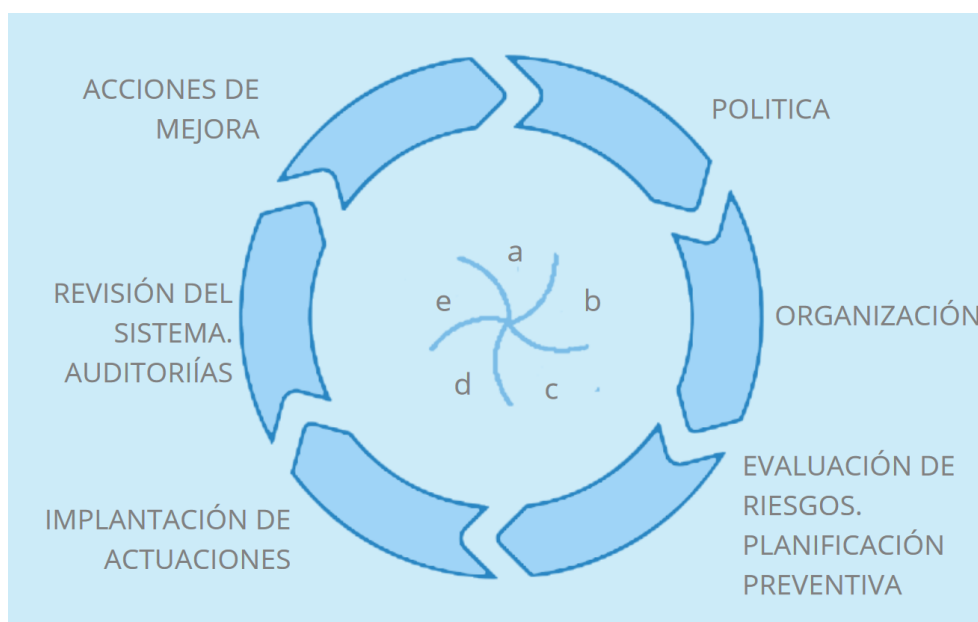


Fig. 1 La mejora continua del sistema preventivo y cinco recomendaciones

La PRL para ser efectiva debe partir de la fase de diseño, integrándose a los ámbitos de la Ingeniería de instalaciones y procesos, la arquitectura de locales y la concepción de los espacios de trabajo, la racionalidad de movimientos de materiales, equipos y personas, la calidad integral de productos y procesos, el análisis coste beneficio de las actuaciones, la gestión de personas, etc.

Existe la Norma ISO 45001 sobre sistemas de gestión de la PRL, de aplicación voluntaria, que puede ser útil para empresas que quieran tener integrados sus ámbitos de gestión bajo un patrón unitario, que vaya más allá de lo estrictamente señalado en la normativa vigente.

1. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Es necesario establecer la **política en materia de PRL** que vaya a adoptar la empresa, y para que sea efectiva, tendrá que ser aprobada por la dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes. Mediante tal política, en coherencia con la política global de la empresa, se establece el marco de trabajo y los medios necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos y específicos que permitan promover y asegurar la salud de los trabajadores y de la propia organización para el logro de un desarrollo empresarial sostenible. Estos objetivos han de traducirse en hechos para demostrar el compromiso visible de la dirección y de toda la estructura de la organización. La empresa establecerá las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la misma sobre esta materia para que se integre en todas sus decisiones y actuaciones.

*Se deben respetar siempre los siguientes **principios generales de la actividad preventiva**: Evitar los riesgos; Evaluar los riesgos que no se puedan evitar; Combatir los riesgos en su origen; Adaptar el trabajo a la persona; Tener en cuenta la evolución de la técnica; Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

Aunque es necesario documentar el sistema preventivo para su debida gestión tal como la reglamentación establece, hay que evitar en caer en formalismos burocráticos. La política es una declaración de intenciones que define el espíritu de la empresa, y, por ello, desde la “P” de Prevención, se le otorga gran importancia.

Modalidad preventiva

El empresario deberá decidir el modelo de organización y los recursos específicos que va a destinar a la misma, lo que se conoce como “*modalidad preventiva*”. Se ajustará, como mínimo, a lo que determina el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), haciendo partícipes de esta decisión a los trabajadores.

Para gestionar la PRL se puede contar con recursos propios y/o externos, dependiendo de las características de la empresa, del tipo de actividad y del

número de trabajadores. La visión de excelencia empresarial suele llevar asociada la gestión de la prevención en las empresas con medios propios, sin que ello sea excluyente de otras modalidades.

Las diferentes modalidades a las que se puede recurrir son las siguientes. Tales modalidades no son excluyentes y se aboga porque en la pyme el propio empresario o un trabajador designado asuman el control de las actividades preventivas, aunque recurran al SPA para la puesta en marcha del sistema preventivo y cuando se requiera su colaboración; por ejemplo para la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud :

- **El propio empresario, asumiendo personalmente la actividad.** Sólo para empresas con menos de 25 personas trabajadoras que no incluyan trabajos peligrosos. El empresario o empresaria deberá realizar su actividad profesional de manera habitual en el centro de trabajo y tener capacidad para desarrollar las funciones preventivas con formación básica para ello.
- **Designando uno/a (trabajador designado) o varios trabajadores/as para llevarla a cabo.** Sólo para empresas con menos de 500 personas trabajadoras (250 si incluyen trabajos peligrosos). Se designará a personas con capacidad para desarrollar las funciones preventivas con formación básica, medios y tiempo para ello. Sería el interlocutor con el servicio de prevención ajeno al que se la haya confiado alguna actividad como la vigilancia de la salud.
- **Constituyendo un servicio de prevención propio o en mancomunidad con otras empresas (SPP).** Modalidad obligatoria para empresas con más de 500 trabajadores (250 para el caso de trabajos peligrosos) o cuando lo decida la Autoridad Laboral en atención a la peligrosidad de la actividad o a la frecuencia/gravedad de la siniestralidad. El SSP deberá disponer como mínimo de dos especialidades preventivas,
- **Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA).** Cuando la designación de personas trabajadoras sea insuficiente o se haya asumido sólo parcialmente el desarrollo de las actividades preventivas por parte del propio empresario o del SPP.

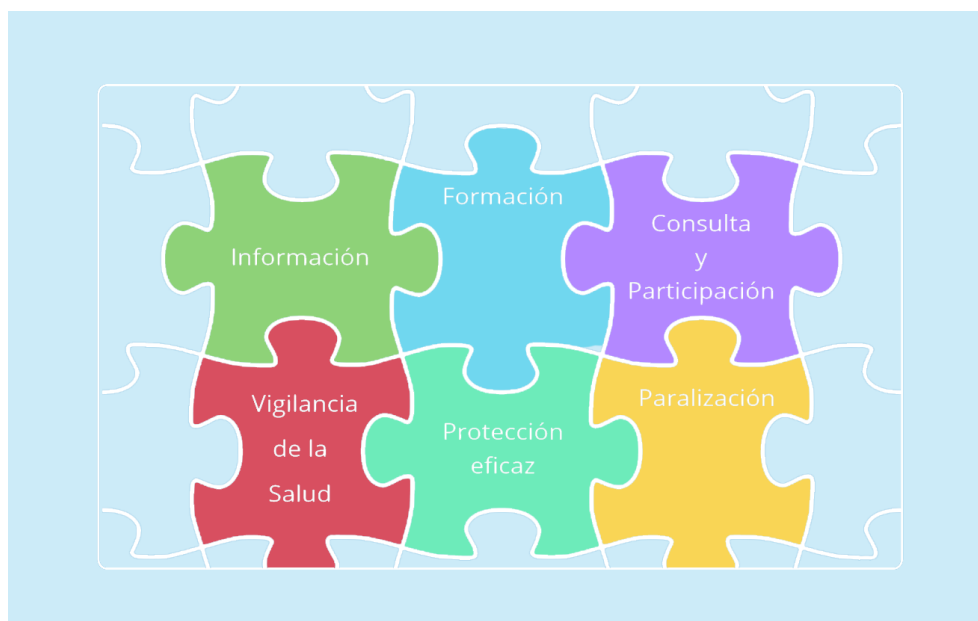


Fig. 2 Las actividades preventivas deben integrarse y complementarse

Participación de los trabajadores

Para una efectiva integración de la prevención en la empresa, el empresario deberá consultar a sus trabajadores y hacerles partícipes de todos los aspectos que afecten a su seguridad y salud en el trabajo.

¿Por qué se tiene que mantener una comunicación y participación con los trabajadores?

- Requerimiento legal (art. 18 LPRL).
- Mejorar el sistema preventivo de la empresa.
- Aumentar su motivación, implicación y eficiencia en el trabajo.

¿Qué se debe consultar a los trabajadores?

- Cualquier aspecto que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores, como:
 - La planificación y organización del trabajo de la empresa, la introducción de nuevas tecnologías y elección de equipos.
 - La designación de los trabajadores con funciones preventivas o la adopción de un servicio de prevención ajeno.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencias.
 - El procedimiento utilizado para la evaluación de riesgos.
 - El plan de formación en materia preventiva.

¿Cómo se realizará la consulta y participación de los trabajadores?

- Si la empresa cuenta con representantes específicos en materia preventiva (delegados de prevención, DP), se llevará a cabo a través de dichos representantes. Habrá 1 DP en empresas de hasta 50 trabajadores y 2 DP en empresas de hasta 100. De no tenerlos, se canalizará vía representantes de personal, y si no, con todos los trabajadores.
- En empresas de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud (CSS), órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia preventiva. Formado por los DP por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en partes iguales, de la otra.
- También se podrá entregar en papel o correo electrónico información a los representantes de los trabajadores u otros medios de comunicación: tablón de anuncios, buzón o vía de sugerencias preventivas.
- De la Información y consulta debería surgir, como plantea la OIT, la **codecisión de las medidas a adoptar**, y en todo caso, justificarse de no hacerlo.

La participación de los trabajadores en las decisiones preventivas es clave para su integración. El modelo 4P incorpora una parte de su acción a través de la participación y consulta a los trabajadores.

2. EL PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención es la herramienta con la que se establece cómo se va a integrar la prevención de riesgos laborales en el funcionamiento general de la empresa con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Respecto al Plan de Prevención, el empresario tiene la **obligación** de:

- Redactar o participar activamente en la elaboración del Plan de Prevención, revisarlo y actualizarlo.
- Conservar el documento a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

- Contar con la opinión de los trabajadores o sus representantes durante su elaboración, implantación y revisión. Es conveniente la implicación de los trabajadores desde el inicio.
- Difundir los contenidos del Plan de Prevención a todos los trabajadores.

“El Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan”

LPRL, art. 16

Los 5 aspectos clave que debe contener el Plan de Prevención son:

La identificación de la empresa: actividad productiva, centros de trabajo y características, número de trabajadores y descripción enfocada a la PRL.

La estructura organizativa de la empresa: identificar funciones y responsabilidades de cada trabajador. Definir los canales de comunicación en materia de PRL.

Organización de la producción: especificar los diferentes procesos, prácticas y procedimientos relacionados con la PRL.

Organización de la prevención: Indicar la modalidad preventiva elegida, y órganos de representación existentes.

Política de la empresa: incluir los objetivos y metas de la empresa en materia preventiva. Enumerar los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos, que la empresa pone a disposición.

La Evaluación de riesgos

La Evaluación de riesgos, tal como establece la LPRL es el instrumento esencial junto a la Planificación preventiva para la gestión y aplicación del Plan de prevención. Se llevará a cabo inicial y periódicamente, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. Es responsabilidad de la dirección llevarla a cabo siempre con la consulta y participación de los trabajadores o sus representantes.

La Evaluación de Riesgos es el documento en el que se identifican y valoran los riesgos que existen en la empresa y se establecen las medidas preventivas para su control. Debe proporcionar la información necesaria para que, como empresario, pueda tomar decisiones adecuadas sobre qué medidas deben adoptarse y cuándo llevarlas a cabo.

Fases a considerar para la correcta elaboración de la evaluación de riesgos:

1. Preparación

- Quién la va a realizar, proporcionar la formación, la información y los medios necesarios.
- Cómo se va a realizar, qué procedimiento va a seguir, plazo... Es útil empezar con un procedimiento simplificado pero reconocido, para luego utilizar otros específicos ante determinados riesgos en los que se requiere un mayor

conocimiento. Por ejemplo: riesgos higiénico por ruido, manipulación de cargas, riesgos psicosociales, ...

II. Ejecución

- Revisar instalaciones, máquinas, equipos, herramientas y productos utilizados.
- Inspeccionar todos los lugares de trabajo, teniendo en cuenta las actividades habituales y ocasionales.
- Controlar la formación del personal y los procedimientos utilizados en sus tareas.
- Revisar la adecuación de las medidas preventivas y de los controles existentes.

III. Registro documental

Se registrará documentalmente todo lo observado, manteniendo actualizada la Evaluación ante cambios en los puestos de trabajo, accidentes e incorporación de nuevos trabajadores.

La Planificación preventiva

La Planificación de la Actividad Preventiva debe ir asociada a la Evaluación de Riesgos. Fruto de la misma se adoptarán una serie de medidas para eliminar y minimizar los riesgos, respetando los principios de la acción preventiva, junto a una serie de actuaciones procedimentadas para mantenerlos bajo control, los cuales serán de tres tipos:

Actuaciones para el control de los riesgos:

- Revisiones periódicas de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores. Habrá un registro documental cuando estas sean peligrosas.
- Control de riesgos higiénicos por agentes físicos químicos y biológicos de los trabajadores expuestos.

Control de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Vigilancia de la salud.

Actuaciones para el control de cambios:

- Controlar que la adquisición y modificación de instalaciones, equipos y sustancias se realiza de forma correcta.
- Asegurar en el proceso de selección de personal el perfil profesional y las capacidades de las personas.
- Disponer de procedimiento de coordinación empresarial para que las empresas se informen mutuamente de los riesgos que les afecten y se haga un seguimiento conjunto de las actividades.

Actuaciones frente a sucesos previsibles:

- Prever las posibles situaciones de emergencia, riesgo grave e inminente y primeros auxilios a través de un plan de emergencia.
- Investigar todos los accidentes de trabajo para evitar su repetición.

La Evaluación de riesgos, la Planificación preventiva y el Plan de prevención pueden integrarse en las pymes en un solo documento, tal como establece la Guía de Simplificación documental del INSST

3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

La formación e información en PRL son pilares fundamentales en la política de PRL de la empresa. El conocimiento de los riesgos a los que se exponen los trabajadores y cómo evitarlos es un derecho adquirido y amparado por la LPRL. Al mismo tiempo, es la herramienta básica para la correcta integración de la prevención en la empresa, siendo un elemento clave en el camino hacia la excelencia empresarial.

La información en materia preventiva consiste en aportar a los trabajadores toda la información que necesiten para tener un mejor conocimiento de su lugar de trabajo y su entorno, de los potenciales riesgos y de las medidas preventivas a adoptar. Tiene que llegar a todos los trabajadores a través de sus mandos, quedando documentada. Los trabajadores también tienen el deber de informar de cualquier situación que comporte un riesgo para la seguridad y la salud. El empresario estará obligado a implantar y garantizar un mecanismo para facilitar la transmisión de la información.

La formación, a diferencia de la información, además de generar conocimiento, debe incidir en la conducta del trabajador de manera que, tras el aprendizaje, la persona sea capaz de actuar de manera segura y saludable y además, se sienta motivado a hacerlo. Se deben desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta realización de sus tareas, evitando que éstas provoquen daños personales o a terceros.

Qué formación deben tener los trabajadores y cuándo

- *Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo*: estará enfocada en cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (riesgos y medidas preventivas), y en cuestiones de carácter general (emergencias). Será práctica y teórica e impartida por personal propio o ajeno competente en la materia. Se revisará periódicamente su eficacia, normalmente a través de la observación del trabajo. Tal como establece la Guía de Integración de la PRL del INSST, los mandos deben estar implicados en la formación de los trabajadores, ya que ellos han de velar por el cumplimiento de lo establecido.

- Se realizará en el momento de la contratación, independientemente de la duración y tipo de contrato, organizada siempre dentro de la jornada de trabajo. La Ley no establece un mínimo de duración.

- Si las funciones del puesto son modificadas, se introducen nuevas tecnologías o se producen cambios en los equipos de trabajo, se formará a los trabajadores para abordar los nuevos riesgos.

- *Formación para el desempeño de funciones preventivas específicas*: será personal debidamente capacitado con una formación determinada en prevención. Existen diferentes niveles que capacitan para el desempeño de actividades preventivas (nivel básico, intermedio y superior). Especial mención tiene la figura del Recurso Preventivo cuando se requiera para actividades consideradas peligrosas, dotándole de la formación necesaria. Por razones prácticas suele recaer en los mandos intermedios.

*Con la información sabemos qué hacer y por qué.
Con la formación aprendemos a hacerlo.*

4. DISCIPLINAS Y ACCIONES PREVENTIVAS

El Reglamento de los Servicios de Prevención, aborda las **especialidades de la PRL** en cuatro campos distintos. El objetivo es llevar a cabo una prevención integral y garantizar que la salud de los trabajadores no se vea comprometida por el desempeño de su trabajo. Según la normativa, estas especialidades solo pueden ser desempeñadas por quienes tengan una formación de nivel superior, la cual requiere de una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, de una de las especializaciones indicadas en el anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención.



Fig. 3 Las cuatro especialidades preventivas establecidas por la legislación

Seguridad en el Trabajo

Es la especialidad preventiva que actúa sobre las condiciones materiales de trabajo y el entorno físico del trabajador para evitar el riesgo de accidente. Los técnicos de PRL aplican la especialidad de seguridad en el trabajo a través de la identificación, evaluación y control de riesgos específicos asociados a las actividades laborales en el uso de: máquinas, equipos, instalaciones y herramientas, lugares y espacios de trabajo, manipulación y transporte de productos, electricidad, incendios y explosiones, productos químicos, y residuos tóxicos y peligrosos. Hay que tener en cuenta que en el origen de los accidentes se encuentran factores organizativos por falta de formación, de procedimientos de trabajo, de mantenimiento, etc.

La falta de orden y limpieza está en el origen de muchos accidentes por caídas y golpes. Un buen programa al respecto los evitaría. Por otra parte, la mayoría de accidentes graves suceden en equipos de trabajo, incluidos los móviles, y en los trabajos en altura. Se evitarían con formación acreditada para su realización y un efectivo programa de mantenimiento y control.

Higiene Industrial

Es una técnica preventiva cuyo fin es mejorar las condiciones ambientales de

trabajo para reducir el riesgo de enfermedad profesional. Podría definirse como la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que surgen en un lugar de trabajo, y que pueden causar daños, no de manera inmediata, debidos a: Agentes químicos, físicos (Ruido y vibraciones, calor o frío, y radiaciones) y biológicos. Para garantizar su control, el especialista en la materia decidirá sobre la necesidad de realizar mediciones ambientales para evaluar los posibles riesgos, complementándose con la Vigilancia de la Salud por parte de un SPA de acuerdo a protocolos específicos.

Las enfermedades profesionales más comunes son debidas al ruido, a la dermatosis por contacto directo con agentes químicos, y su inhalación por vía respiratoria. Con medidas de aislamiento de los focos de contaminación, con extracción localizada, y complementariamente, con el uso de EPI en intervenciones puntuales, unido a una buena formación, tales daños podrían evitarse fácilmente.

Medicina del trabajo

Es la especialidad de la medicina que se ocupa de la PRL a través del análisis de los riesgos asociados al desempeño de los trabajos y de la influencia del entorno laboral. Al mismo tiempo, estudia los medios preventivos que contribuyen a conseguir un mayor grado de salud y bienestar de los trabajadores. Como especialidad preventiva tiene dos líneas principales de acción. Una, la de desarrollar acciones de Promoción de la salud para que la empresa sea saludable, y otra, la de Vigilancia de la Salud para analizar y estudiar a nivel individual cada trabajador para:

- Conocer cuáles son sus condiciones físicas y de salud para determinar si son adecuadas para las exigencias del trabajo.
- Identificar las condiciones en las que se encuentra el trabajador en su puesto y si estas afectan a su salud.
- Evaluar la salud del trabajador en caso de haber sufrido un accidente y, si fuera necesario, determinar el tratamiento más conveniente.

El empresario tiene la obligación de garantizar a la salud de los trabajadores a través de un servicio de vigilancia y revisiones periódicas en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, de acuerdo a lo reglamentado y siempre que los trabajadores presten su consentimiento.

Ergonomía y Psicología laboral

Se trata en realidad de dos especialidades preventivas aunque la reglamentación las agrupa. Se enfrentan a riesgos considerados emergentes por su repercusión social y su acrecentamiento. Según la Asociación Internacional de Ergonomía, ésta es el conjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. El objetivo de esta especialidad es la

adecuación del puesto de trabajo y el entorno físico, mental y social del trabajador. En este sentido, se puede decir que su finalidad no es solo prevenir los efectos negativos sobre la salud, sino mejorar las condiciones del trabajo a través del confort y el bienestar, mejorando también la calidad y la eficiencia. De una Ergonomía antropométrica, al principio, se ha pasado a una ergonomía organizativa más amplia, que contempla aspectos como el tiempo de trabajo y descanso, y aspectos funcionales relacionados con la posición, la movilidad y la propia organización del trabajo.

Los trastornos musculo esqueléticos, TME, son causantes de muchísimas lesiones, consideradas accidentes de trabajo. Son normalmente derivados de trabajos repetitivos y posiciones forzadas. Mediante la mecanización del trabajo y su adecuación a condicionantes físicas de las personas pueden limitarse sustancialmente.

La Psicología del trabajo se incorpora tardíamente a la PRL, aunque desde el principio se supiera que muchos de los daños del trabajo tenían su origen en una deficiente organización del trabajo, y que la insatisfacción en el trabajo, el estrés, la excesiva carga mental y otros problemas debían ser combatidos. Ha sido con la LPRL que tal disciplina ha recibido un notorio impulso, exigiéndose a las organizaciones la evaluación de los riesgos psicosociales con metodologías oficiales como la del INSST: FPSICO. Todo lo que favorezca el enriquecimiento del trabajo y el aprendizaje permanente contribuirá a la satisfacción en el trabajo y, mejorando las competencias de las personas se estará facilitando su desarrollo, con una mayor autonomía y capacidad de decisión. No obstante, existen una serie de factores asociados a las relaciones interpersonales y a la propia organización que no hay que descuidar. Hay que evitar trabajos rutinarios y monótonos. El liderazgo del personal con mando asociado a la participación de los trabajadores, el trabajo en equipo, una gestión por procesos en que todas las tareas sean reconocidas útiles, y una ágil comunicación entre todos los miembros de la organización, son factores que además de ayudar a mejorar la salud, acrecentarán la identificación de los trabajadores con los objetivos empresariales.

Los empresarios deben descubrir y tomar consciencia que enfrentarse a los riesgos psicosociales es ineludible para construir excelencia empresarial y que las personas puedan dar lo mejor de sí en entornos saludables y altamente eficientes.

Tengamos en cuenta que la principal causa de baja laboral son las depresiones y el malestar, en gran parte de origen laboral. Más de un 30% de trabajadores manifiestan estar expuestos a estrés en su trabajo.

5. LA EMPRESA SALUDABLE

La salud es un concepto integral que no puede deslindarse del trabajo y del resto de actividades cotidianas. Actualmente, la salud se ve de una forma amplia, como calidad de vida, dependiente no sólo de aspectos biológicos, sino también de los hábitos de vida y del entorno y condiciones que vivimos, trabajamos y nos relacionamos, incluida nuestra actitud ante la vida y el trabajo. Para tener salud, por tanto, no basta con disponer de servicios de cuidado,

tratamiento y rehabilitación, sino también a la prevención y promoción de la misma. Hemos pasado, pues, de un modelo de salud esencialmente patogénico, centrado en la enfermedad, a un modelo psicosocial y ecológico.

En el año 2015 se produce la conjunción de los campos de la Salud empresarial y de la Sostenibilidad a nivel de políticas comunitarias. Se actualiza en la UE la Declaración de Luxemburgo sobre “Empresas saludables”, lo que representa un paso significativo en la promoción de la salud en las organizaciones. El Instituto N. de Seguridad y Salud en el Trabajo (NSST) asume un papel importante en esta materia a través del reconocimiento público de buenas prácticas, facilitando que las organizaciones puedan adherirse fácilmente a tal Declaración y se integren a la Red de Empresas Saludables para compartir y difundir buenas prácticas. También en el año 2015 con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, de Naciones Unidas se abre una nueva etapa en pro de la sostenibilidad empresarial y planetaria. Varios de los ODS están relacionados con la Salud, pero en particular el Objetivo 3 se centra en la Salud y el Bienestar. Los estándares de seguridad y salud en el trabajo han evolucionado desde el cumplimiento estricto de la normativa de PRL y actuaciones meramente reactivas hacia una cultura empresarial en la que el desarrollo sostenible, la ética empresarial y la responsabilidad social constituyen el marco para la puesta en marcha de intervenciones proactivas, pasando a ser considerada la salud como un valor estratégico para la empresa.

Las empresas excelentes cuidan de desarrollar un conjunto de acciones para promover la salud y el bienestar en el trabajo

Declaración de Luxemburgo. Trata de ayudar a organizar y emprender programas de salud en la empresa que consideren actuaciones a todos los niveles y busca la participación y colaboración de todos los actores (administraciones competentes, especialistas, empresarios y trabajadores). La PST se configura entonces como un proceso que incluye tanto las acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de las personas como a modificar las condiciones sociales, ambientales, incluso económicas. Es, además, un tipo de actuación que refuerza los determinantes positivos de salud y permite anticiparse a los continuos cambios derivados del nuevo modelo productivo, basándose en el compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores. Merece especial atención el cuidado a los trabajadores ante situaciones adversas por problemas de familiares directos o tras la reincorporación al trabajo por una enfermedad. Son momentos importantes que deben ser cuidados especialmente y que los trabajadores valoran de manera especial.

Los programas de PST deberían desarrollarse como mínimo en cuatro ámbitos:

El entorno físico de trabajo: condiciones materiales seguras, control frente a riesgos químicos, físicos y biológicos, lugares de trabajo y tareas ergonómicas, etc.

El ambiente psicosocial: cultura organizacional, estilo de mando, participación, autonomía, control del estrés, salud mental, buen clima de trabajo, etc.

Recursos internos para la promoción de la salud dentro y fuera del trabajo: ejercicio físico, nutrición, protección cardiovascular, antitabaco y otras adicciones, formación en vida saludable, crecimiento personal, conciliación laboral para un equilibrio armónico, etc.

Colaboración con la sociedad: trasladar conocimientos sobre salud y seguridad a la comunidad, implicarse en programas colectivos de promoción de la salud y ante colectivos específicos, acciones de voluntariado, etc.

Declaración de Shangai sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

En la misma línea, la OMS en 2016, en su 9ª Conferencia Mundial sobre promoción de la salud, emite la declaración: “*Promover la salud, promover el Desarrollo Sostenible: Salud para todos y todos para la salud*”. Las líneas básicas del documento destacan a la transparencia como elemento indispensable en todos y cada uno de los objetivos y compromisos, que giran en torno a:

- Promover la salud mediante la adopción de medidas encaminadas al cumplimiento de los ODS,
- Adoptar decisiones políticas audaces en pro de la salud,
- La buena gobernanza, con compromisos para aplicar los mecanismos para proteger la salud y promover el bienestar mediante políticas públicas: reforzar la legislación y la fiscalidad de los productos no saludables; aplicar políticas fiscales para posibilitar nuevas inversiones en salud y bienestar; introducir la cobertura sanitaria universal; velar por la transparencia y la responsabilidad social, y posibilitar una participación amplia de la sociedad civil; reforzar la gobernanza mundial; y considerar la importancia y el valor creciente de la medicina tradicional.
- Las ciudades y las comunidades como entornos esenciales para la salud, con compromisos para dar prioridad a las políticas urbanas que generen beneficios conjuntos para la salud y el bienestar: ayudar a las ciudades a promover la equidad y la inclusión social y reorientar los servicios sanitarios y sociales para optimizar el acceso equitativo, dando a las personas y las comunidades un papel preponderante.
- Los conocimientos sanitarios de la población y en los entornos educativos para empoderar y fomentar la equidad, con compromisos para reconocerlos como un determinante fundamental de la salud, invirtiendo en su desarrollo: aumentar el control de los ciudadanos sobre su propia salud y sus determinantes mediante el aprovechamiento del potencial de la tecnología digital; y asegurar que los entornos de consumo promuevan elecciones saludables.
- Llamamiento a la acción, entendiendo que la salud es una opción política, y contrarrestar los intereses perjudiciales para la misma, y eliminar los obstáculos al empoderamiento, especialmente de las mujeres y las niñas.

6. LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS

Tradicionalmente la PRL no ha acometido de manera directa y efectiva la prevención de conflictos, dejados de la mano de las unidades de personal. La persona, como ser sociable, debe relacionarse pero a la vez debe enfrentarse de manera frecuente a la resolución de problemas derivados de las diferencias de intereses y objetivos en sus relaciones. La dialéctica continuada entre cooperación y competición o enfrentamiento forman parte de la vida misma. La capacidad de diálogo, la buena voluntad y la comprensión del otro, ayudan en la mayoría de ocasiones al necesario entendimiento para resolver los problemas y convivir en armonía. Pero ello demanda de unas competencias no siempre presentes. En el modelo 4P, de forma novedosa, se atienden también estos aspectos decisivos en el éxito o fracaso de la gestión preventiva a lo largo del tiempo.

No hay que confundir los problemas en el trabajo con los conflictos laborales. Un problema es cualquier anomalía del tipo que fuere, de necesaria o conveniente resolución, que limita la efectividad de un proceso productivo o tarea. En cambio, los conflictos laborales son otros tipos de manifestaciones en las que dos o más individuos o grupos poseen intereses o puntos de vista diferentes que defienden con firmeza. Es necesario además que se ponga en marcha

una acción o estrategia concreta para materializar ese punto de vista, no permitiendo que los otros impongan el suyo. Suele suponer una interferencia deliberada en los esfuerzos de la otra parte por alcanzar sus objetivos. Además, suele estar casi siempre presente una falta de comunicación o error de interpretación. Las condiciones de trabajo influyen siempre en la situación de conflicto. Las consecuencias de los conflictos laborales son graves por la prolongación en el tiempo que puedan suponer con su natural acrecentamiento, generando una repercusión negativa en el trabajo, junto a tensiones emocionales, que además de insatisfacción, provocan ansiedad y depresión. Cuanto antes de detecten será más fácil resolverlos.

Los directivos y mandos tienen un papel determinante en la previsión y en la resolución de conflictos. Su actuación dedicada para prevenirlos y resolverlos refuerza su liderazgo. A su vez, el conflicto es consustancial con el necesario proceso de cambio. Es cierto que desde la perspectiva de utilidad hay conflictos que por naturaleza y resultados son totalmente improductivos y perjudiciales, pero están también la inmensa mayoría que pueden ser productivos o funcionales, generando beneficios al resolverse: aumento de la cohesión del grupo, del interés y la motivación en el trabajo, y favorecer la cultura de la observación, de la escucha activa, del diálogo y del aprendizaje. Las causas de los conflictos son múltiples y habrá que analizarlas debidamente para poder enfrentarse a su solución en un marco de diálogo, transparencia y cooperación para que nadie pierda y todos ganen. Teniendo en cuenta que el conflicto surge y escala por “necesidades frustradas”, por “habilidades pobres” y/o por “relaciones débiles”, podrían correlacionarse tres modos esenciales de prevenirlo:

Facilitar que las personas satisfagan sus necesidades. Toda persona quiere seguridad, bienestar, respeto y libertad. Si el líder puede ayudar a encarar estas cuatro necesidades, evitaremos muchos conflictos destructivos. De este modo, el líder debería actuar como “proveedor” para cubrir tales necesidades. Las personas tienen multitud de necesidades emocionales: de estima y reconocimiento, de pertenencia e identidad, y de significado para sus vidas. Si tuviéramos que resumir estas necesidades en una sola palabra, diríamos “respeto”. La gente quiere ser reconocida y respetada por lo que es. Y se reconoce la libertad (consustancial con el ser humano) cuando las empresas asumen y demuestran que para obtener lo mejor de las personas, éstas deben tomar la mayor cantidad posible de decisiones, siendo competentes para ello.

Enseñar habilidades para manejar el conflicto. Las personas deben adquirir competencias emocionales en el trabajo para manejarse en sus relaciones. El primer paso es deslegitimar la violencia y la agresividad, incluida la verbal, que causa enormes daños y no resuelve nada. La alternativa a la violencia es la tolerancia, que no significa estar de acuerdo con el otro, ni ser indiferente ante la injusticia, sino demostrar respeto por la persona. También es necesario enseñar a la resolución conjunta de problemas. La gente necesita modos prácticos de abordar las tensiones cotidianas para que no se intensifiquen hasta convertirse en conflictos dañinos y violencia.

Forjar relaciones precisamente a través del conflicto. No es fácil construir relaciones que tiendan puentes, en particular cuando existe un conflicto real, pero debe plantearse revertir la situación, precisamente buscando la creación de vínculos transversales para que las personas tengan la necesidad de cooperar en aspectos establecidos al efecto. Se trata de promover la comprensión mutua para que las personas puedan hablar abierta y profundamente sobre sus diferencias y quizá descubrir sus puntos de vista comunes subyacentes. Es conveniente que las personas tengan que explicarse el porqué de lo que hacen y piensan. Es la manera de que puedan entenderse. No obstante, no to-

das las personas pueden entenderse al existir discrepancias profundas e irresolubles.

Cuando las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas gracias a sus “líderes proveedores”; cuando tienen habilidades para manejar sus tensiones cotidianas gracias a sus “líderes maestros”, y cuando cada uno conoce al otro, lo comprende y confía en él gracias a los “líderes constructores de vínculos”, los conflictos disfuncionales o destructivos se reducen en cantidad e intensidad.

Pero son necesarios dos aspectos adicionales que harán posible que lo expuesto para prevenirlos sea alcanzable: el primero, construir una política empresarial fundamentada en “valores” que hagan posible el diálogo permanente, la transparencia y la generación de confianza. El otro, establecer un mecanismo de control; o sea, de procedimiento que permita y estimule a poner las situaciones conflictivas en conocimiento del mando directo y del servicio de prevención desde el momento que el conflicto sea percibido.

BIBLIOGRAFIA

Ley de PRL 31/1995

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Real Decreto 39/1997. Reglamento de los Servicios de Prevención

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

INSST. “Gestión de la PRL en la pequeña y mediana empresa”. 2009

<https://www.insst.es/-/gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-pequena-y-mediana-empresa-ano-2009>

INSST. “10 acciones para ser un 10. Directrices para la gestión preventiva en pymes”. 2017

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/directrices-para-la-gestion-preventiva-en-pymes>

INSST. “Fundamentos para la PRL”. 2017

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fundamentos-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales>



Se autoriza su reproducción parcial sin ánimo de lucro, citando la fuente: MIESES Global, nº de Guía, título y autor. MIESES Global no es responsable ni garantiza la exactitud de la información de los sitios web que no son de su propiedad, ni de los contenidos de los hipervínculos incluidos en esta guía.