

# 2

## FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# 2

## FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

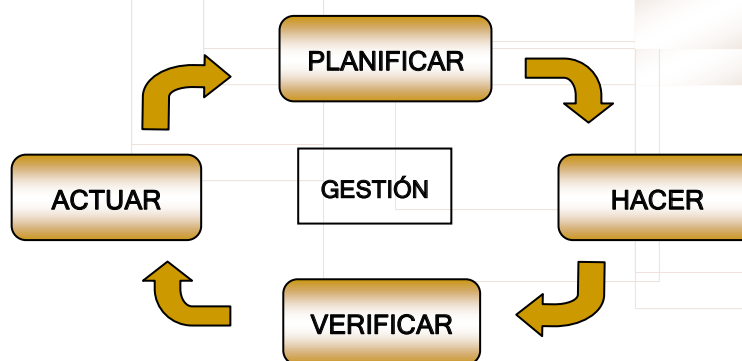
### 1. CONCEPTOS GENERALES

Para definir qué es un **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales** y cuáles son sus fundamentos es conveniente analizar por separado sus dos componentes principales: La **GESTIÓN** y la **PREVENCIÓN**.

Un **Sistema de Gestión**, independientemente del área a la que se aplique (Ej. *Calidad, Formación, Finanzas, Higiene alimentaria,...*) lo forman un conjunto de personas, recursos y procedimientos que se relacionan de forma organizada. La forma en la que interactúen estos elementos no es única, de modo que cada organización puede definir el sistema de gestión como mejor le convenga, atendiendo a sus intereses y **necesidades**. En algunos casos, como puede ser en la prevención de riesgos laborales, la legislación impone algunos requisitos específicos, pero en general las organizaciones tienen libertad para establecer sus sistemas de gestión.

Sea cual fuere la organización de la empresa, sus recursos o las normas de trabajo establecidas, el sistema de **GESTIÓN** debería cumplir unos principios generales básicos, que son aplicables a cualquier tipo de actividad que se quiera gestionar.

Esos principios generales de gestión conforman lo que se ha venido a denominar **CICLO DE LA GESTIÓN** y que viene a sintetizar las etapas que componen el proceso de gestión. El modelo más conocido de este ciclo es el llamado **PHVA**, que se corresponde con las iniciales de los términos: **Planificar, Hacer, Verificar y Actuar**.



En la fase de **Planificación** se establecen los objetivos a alcanzar y la forma en la que se pretende conseguirlos, así como los plazos y recursos que se consideran necesarios. En la etapa de **Ejecución** se llevan a cabo las actividades anteriormente planificadas en la forma prevista. A través de las actividades de seguimiento y **Verificación** se comprueba que la aplicación práctica de los planes han ofrecido los resultados esperados, tanto finales como parciales, y se detectan posibles desviaciones y se analizan sus causas. En la última etapa se toman las decisiones de **Control**, con el fin de corregir las deficiencias detectadas en la fase anterior y/o modificar la planificación realizada con el fin de conseguir los objetivos no alcanzados y plantear otros nuevos que permitan avanzar a la organización.

Como puede comprobarse, el ciclo de la gestión, no muestra más que una secuencia lógica de actividades que permite alcanzar los resultados deseados, y que es aplicable a cualquier ámbito de la producción.

La diferencia entre los distintos sistemas de gestión vendrá determinada por los objetivos que se quieren alcanzar y los métodos que se apliquen para su consecución. En algunos casos, las organizaciones pueden ayudarse en la implantación de los distintos sistemas de gestión de guías o normas de referencia que ofrecen modelos consensuados y que tienen un amplio reconocimiento tanto de las Administraciones Públicas como de los distintos grupos de interés que tienen relación con la actividad de la empresa (*ej. clientes, trabajadores, proveedores, otras empresas, colectivos sociales,...*). Ejemplos de estos modelos son las conocidas normas de gestión de la calidad (ISO 9001, EFQM, Madrid Excelente,...), de gestión ambiental (ISO 14001, EMAS,...), gestión residencial (UNE 158101, UNE 158201,etc.) o de prevención de riesgos laborales (OHSAS 18001,ILO-OSH,...), todas ellas de carácter voluntario.

Al ser común el ciclo de gestión para las distintas áreas de la empresa, también lo son muchas de las herramientas que se emplean para llevar a cabo cada una de sus etapas, especialmente en la planificación y verificación. Por ese motivo, y en aras de aprovechar mejor los esfuerzos que realizan las organizaciones y los recursos que aplican, la tendencia actual se encamina a la **INTEGRACIÓN** de los diferentes sistemas de gestión, aplicando de forma conjunta los procedimientos y métodos que pueden ser comunes.

Por otra parte, la **Prevención de Riesgos Laborales** se puede definir como el conjunto de actividades que tienen lugar a lo largo de todo el proceso productivo de una organización y que tienen como finalidad, la eliminación y/o control de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde el punto de vista normativo, son los empresarios los que deben garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores y para ello se dan algunas pautas sobre la forma en que deben orientar su actuación en este campo. Estas obligaciones generales quedan recogidas fundamentalmente en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** y en el **Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**, así como en otras disposiciones específicas.

Uniendo ambos conceptos, Gestión y Prevención, se obtiene el **Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales**, como la parte del sistema de gestión general de una organización que sirve para la definición y puesta en práctica de sus estrategias preventivas, orientadas a garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud a los trabajadores. En la práctica, el sistema de gestión toma la forma del **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** al que hace referencia el art. 16 de la LPRL.

#### Art. 15 LPRL

1. *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

- a. Evitar los riesgos
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c. Combatir los riesgos en su origen
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- g. 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
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

## 2. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Cuando se quiere implantar en la empresa un sistema de gestión de la prevención, se deberían tener en cuenta los siguientes **Principios**:

### 1. LIDERAZGO

Es fundamental que la Dirección de la empresa esté comprometida con la gestión de la prevención de riesgos y que impulse el desarrollo del Plan de Prevención en toda la organización. Este compromiso debe ser manifiesto y transmitido a todo el personal del centro.

### 2. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Este es un requisito básico que debe garantizar el sistema de gestión, sin el cuál no puede considerarse eficaz el sistema. En este sentido, la organización debe establecer mecanismos para determinar qué normativa es aplicable y cual es su grado de cumplimiento.

### 3. ORIENTACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Aunque la gestión de la prevención afecta a la organización en su conjunto, no debe perderse la razón principal de su existencia que no es otra que la de garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

### 4. EFICIENCIA

Las medidas que aplique la empresa en la gestión preventiva deben orientarse hacia aquellos aspectos en los que el control de riesgos resulte más eficaz, con la menor utilización de recursos, compatible con la consecución de los objetivos de eliminación y reducción de los riesgos.

### 5. INTEGRACIÓN

La prevención de riesgos laborales no es un aspecto complementario ni separado de la gestión general de la empresa. Al contrario, debe integrarse en ella como una parte más y aplicarse en todos los ámbitos de la organización.

## **6. ECONOMÍA**

La gestión de la prevención de riesgos laborales también debe tener en cuenta los costes que suponen los accidentes de trabajo y enfermedades, comparándolos con las inversiones en medidas preventivas. El análisis de coste-beneficio debe utilizarse para la toma de decisiones en las estrategias preventivas de la empresa.

## **7. MULTIDISCIPLINA**

La normativa sobre prevención de riesgos laborales, exige que esta se aborde desde una perspectiva multidisciplinar, ya que son muchos y variados los aspectos que han de tenerse en cuenta en el control de las condiciones de seguridad y salud. La organización del sistema preventivo debe incluir la menos las 4 disciplinas que contempla la normativa: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada.

## **8. INFORMACIÓN**

El sistema de gestión de la prevención debe garantizar que los trabajadores reciben información completa y adecuada de los riesgos a los que pueden estar expuestos y de las medidas para su prevención o protección. A su vez se deben establecer mecanismos para que la dirección o los responsables encargados de las funciones preventivas reciban información actualizada sobre el desempeño del Plan de Prevención, con el fin de poder tomar decisiones sobre la base de un mejor conocimiento de la realidad y las necesidades de los trabajadores y de la organización.

## **9. PARTICIPACIÓN**

Este principio viene amparado por la normativa actual y busca conseguir que todos los trabajadores puedan participar, directa o indirectamente, en la toma de decisiones que puedan afectar a su seguridad y salud. La empresa debe establecer, en su sistema de gestión, los medios para facilitar la consulta y participación de los trabajadores, garantizando los derechos que tienen en esta materia.

## 10. FORMACIÓN

La cualificación de los trabajadores para el desempeño de su actividad de forma segura es un aspecto fundamental que debe considerar el sistema de gestión. Esta formación debe ser planificada y adecuada a los riesgos existentes y las necesidades de los trabajadores.

## 11. DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO

Cualquier sistema de gestión debe tener un soporte documental, en el que se recojan las planificaciones y procedimientos de trabajo. De igual forma las actividades preventivas deben registrarse con el fin de poder comprobar posteriormente su realización, evaluar sus resultados y, en su caso, utilizarla para demostrar su aplicación a terceros interesados.

## 12. MEJORA CONTINUA

La aplicación del ciclo de gestión es un proceso continuo, que debe permitir el desarrollo de la organización, la optimización de los procesos productivos y la mejora de la eficacia de las medidas preventivas. El establecimiento de objetivos y metas preventivas es un elemento esencial del sistema de gestión.

Una buena **gestión preventiva** y empresarial incide positivamente en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales. Una buena gestión implica el óptimo aprovechamiento de todos los recursos disponibles, lo que exige un ambiente de trabajo seguro y confortable para usuarios y trabajadores, que mejore su **motivación** y estado anímico, que promueva la **calidad** del servicio o la actividad y como consecuencia **mejore también los resultados generales** de la residencia o centro de día.