

El valor de la prevención

Alejandro Romero Mirón^a

Directora,

En múltiples ocasiones hemos leído (y además estamos convencidos de ello), que cualquier actividad que se realice en la empresa ha de aportar valor, alineando sus objetivos con los de la empresa.

Siempre hemos defendido (y además estamos convencidos de ello), que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es un elemento que asegura la mejora continua de todos y cada uno de los procesos de la empresa, desde la calidad hasta la productividad, pasando por la flexibilidad y sostenibilidad de la misma.

Entonces... ¿Qué es lo que falla? ¿Por qué las empresas no le dan a la PRL la importancia que debería merecer? ¿Por qué no se utiliza como elemento estructural que potencie toda la escala de valores sociales, económicos y culturales?

La macrocrisis general, esa especie de desintegración que se está produciendo en el mundo, tal vez sea un toque de alerta ante la necesidad de que hay que gestionar de otra manera.

En épocas de crisis, los cambios son obligados, ya que pone al descubierto nuestros puntos débiles y la necesidad de aportar soluciones es más acuciante.

Es un error creer que haciendo lo mismo de siempre volveremos a los niveles anteriores a la crisis. Hay otro escenario, que se intuye complicado, que precisa de nuevas estrategias. Con optimismo e imaginación.

Nos habremos de preguntar si podemos imaginar una gestión futura construida sobre unos valores diferentes y, sobre todo, más sólidos. Habremos de proteger de la misma manera todos nuestros capitales (humano, financiero, medioambiental, etc.) todos ellos necesarios para nuestra actividad.

Toda la serie de principios, métodos, técnicas y herramientas aportados en el siglo pasado sucesivamente por Taylor, Fayol, Maslow, Mayo o Porter, entre otros, y que hoy forman parte de la administración de la empresa mo-

derna, son muy sólidos para asegurar la eficiencia y el control de las organizaciones, pero habremos de ser capaces de introducir los cambios necesarios para que también nos sirvan para crear valor sin destruirlo.

Como indica José Luís Marqués, presidente del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza, no sólo el paradigma económico necesita revisión en lo financiero sino en todos los demás órdenes empresariales. En el campo de la gestión deberán introducirse cambios capaces de superar las desconfianzas atávicas entre empleadores y empleados que limitan a las empresas de hoy, impulsando relaciones más cooperadoras, transparentes y creativas y mejorando en suma, los ambientes laborales para contribuir a deshacer la idea del trabajo como castigo bíblico para reconstruirlo como un quehacer inseparable del desarrollo personal y profesional.

Todos estos cambios deben generar valor, pues el cambio sin más no tendría sentido si no es porque aporta algo positivo, fundamentalmente orientado al cliente, a quien queremos sorprender con nuevos productos, servicios y oportunidades de negocio, pero también orientados a la mejora de la eficiencia interna de nuestra organización, aportando nuevas formas de gestión que permitan reducir costes, minimizar pérdidas, mejorar la responsabilidad social y aumentar la satisfacción de los empleados. Una buena forma de empezar a demostrarlo es implicarse totalmente en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

El mundo de la empresa debe girar la vista a retomar su mejor patrimonio característico de los países europeos (trabajo, esfuerzo, iniciativa, innovación...). Hay que recuperar la ética del trabajo, el gusto por las cosas bien hechas y una noción de trabajo responsable, del todo incompatible con el índice actual de absentismo laboral.

La calidad seguirá siendo necesaria, pero ya no suficiente. Necesitaremos hacer cosas nuevas y diferentes. También en prevención de riesgos laborales.

¿Por dónde empezamos para generar valor añadido?

^a Director de la División de los Servicios de Prevención de Mutual Midat Cyclops, Barcelona, España.

Correspondencia:
Alejandro Romero Mirón
aromero@mc-mutual.com