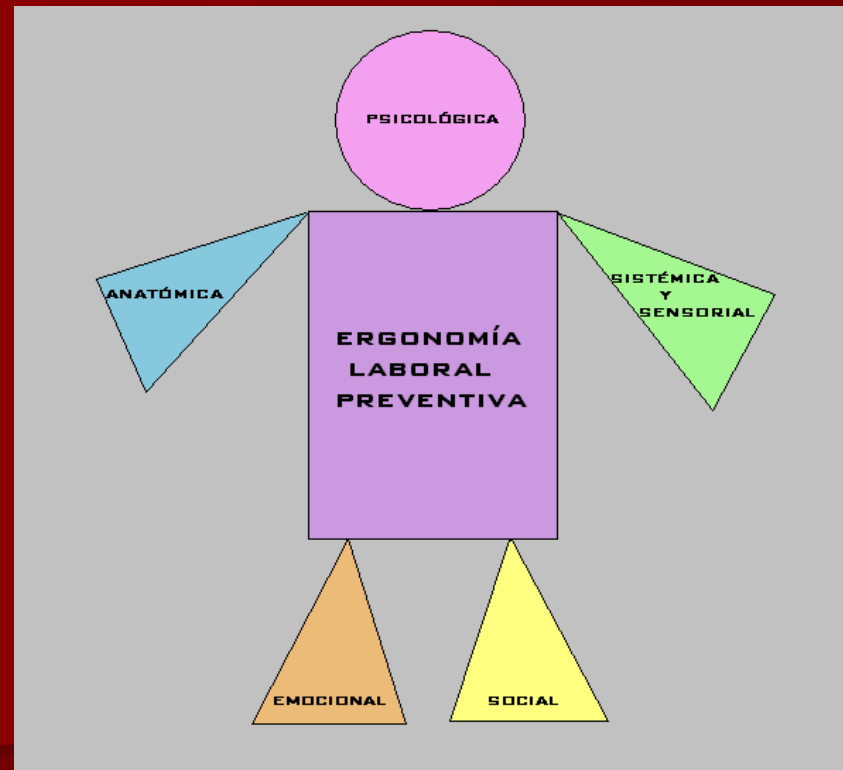


La Ergonomía Laboral Preventiva: más allá de la Ley de Prevención



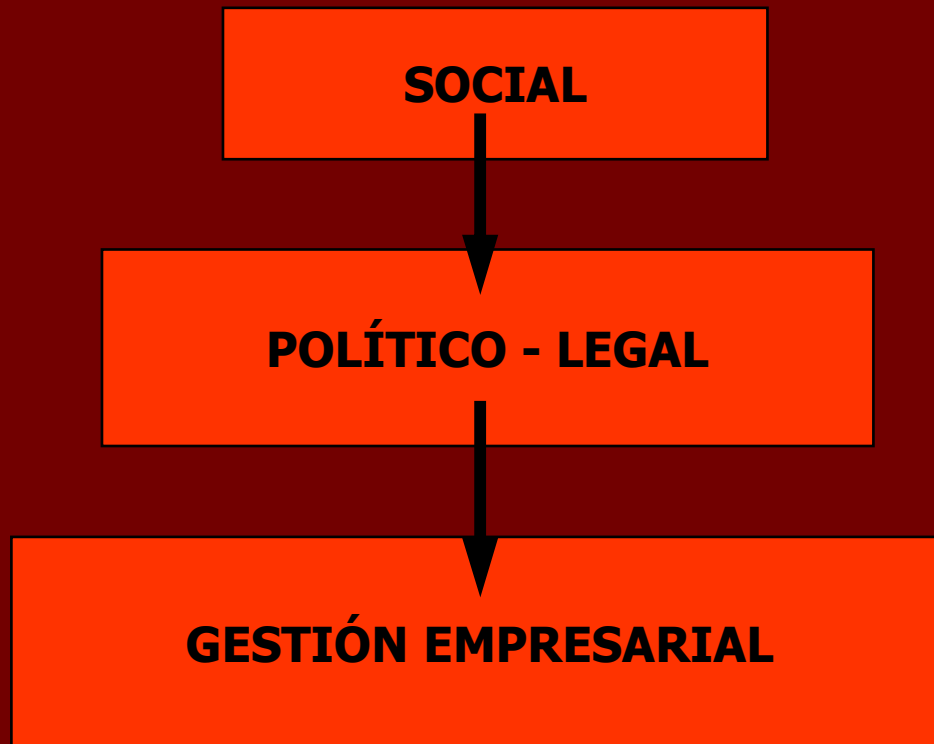
Antes de empezar...



Sólo cuestionándote la evidencia y observándola desde otro punto de vista, podrás acercarte un poco más a la auténtica realidad.

El origen: los 3 focos ideológicos

La PRL española actual, proviene de 3 focos ideológicos consecuencia de su evolución:



El origen: los 3 focos ideológicos

El foco social, parte de convulsos movimientos sociales fruto de la industrialización, que aportaba mejoras productivas, pero también un deterioro importante de la salud de los trabajadores.



El origen: los 3 focos ideológicos

El foco político-legal es consecuencia del foco social, ya que el Estado se hace responsable de la protección de los trabajadores.

- "Ley Dato"
- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales



El origen: Los 3 focos ideológicos

Mediante la gestión empresarial, las Organizaciones tratan de cumplir con las demandas que la legislación requiere, a través de diversas formas:

- asociándola con la calidad y el medio ambiente,
- con la gestión de los recursos humanos.



El origen: los 3 focos ideológicos

En consecuencia, la empresa percibe la PRL como una obligación legal, un coste cuya rentabilidad es difícilmente cuantificable, lo cual produce grandes resistencias por parte de accionistas y gerentes.

A su vez, los trabajadores y los agentes sociales, lo defienden como un derecho.

Esto hace que se convierta en una fuente de tensión y conflictos, ya que el objetivo de la empresa es el que es...



El origen: los 3 focos ideológicos

Aunque son muchos los años que se lleva realizando una negociación tripartita, no se ha encontrado una "zona común", debido a los intereses de cada una de las partes.

La PRL, se considera un objetivo más bien idealista, ya que no resulta fácil para la empresa, ver la repercusión en la productividad, lo cual le hace reticente ante su auténtica integración.



El origen: La PRL del miedo



Ante la situación descrita, el argumento utilizado para motivar a las empresas, es el miedo:

- a la ocurrencia de un accidente muy grave o mortal (porque sí no suele asumirse como "gajes del oficio").
- a la visita de la Inspección de Trabajo y a las sanciones que podrían derivarse.

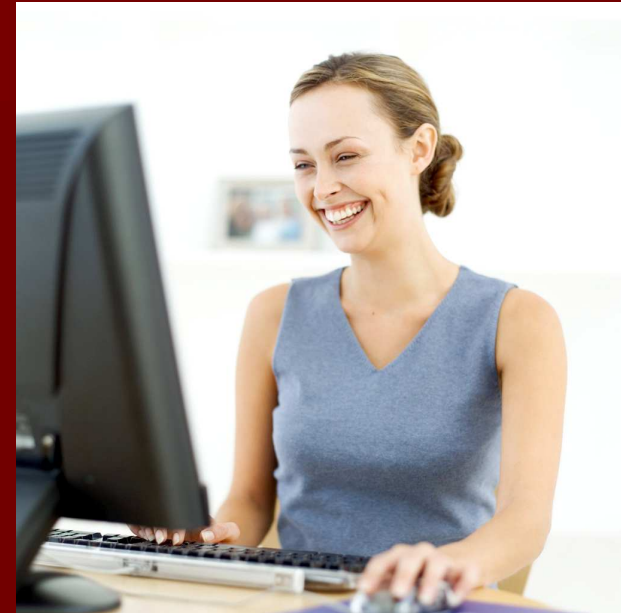
El origen: La PRL del miedo

Las conductas por miedo, sólo se ejecutan cuando se siente realmente la amenaza.

Teniendo en cuenta la probabilidad en que se presentan los accidentes muy graves o mortales, o los inspectores, y que además, se derive una sanción o sentencia penal, no es extraño que muchos asuman el riesgo de no cumplir la legislación o lo hagan mínimamente.



El origen: La PRL del miedo



Obvio decir que, de esta manera, no se alcanzarán los idílicos objetivos, marcados por la Administraciones, para la integración de comportamientos preventivos de empresarios y trabajadores.

El origen: La PRL como instrumento de gestión

Se entiende como correcta, la gestión realizada en base a las actuaciones que marca la LPRL, sin embargo, se ha de tener en cuenta, que ésta sólo define mínimos.

Por tanto, sólo marca aspectos imprescindibles, lo cual no significa que otros puedan resultar también necesarios, sí lo que se pretende es una eficiente gestión de los riesgos.

32590 Viernes 10 noviembre 1995 LEY 31/1995 BOE núm. 269

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

24292 LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

JUAN CARLOS I.
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre secu-

En busca de una solución global

En base a lo argumentado, se considera que para lograr la implicación de la PRL en la empresa, no debe basarse en la legislación.

El artículo 15, indica que es preciso utilizar los avances técnicos y científicos.

Quizás, una PRL basada en la ciencia, podría resultar más interesante, pues todo conocimiento alcanzado, a través de una metodología rigurosa, se hace incuestionable.



En busca de una solución global

El criterio utilizado en la actualidad en la PRL ya es científico-técnico, por tanto ¿dónde está el error que hace que no se logre el convencimiento de los implicados?



¿El enfoque adoptado y la organización del conocimiento son los más adecuados?

En busca de una solución global

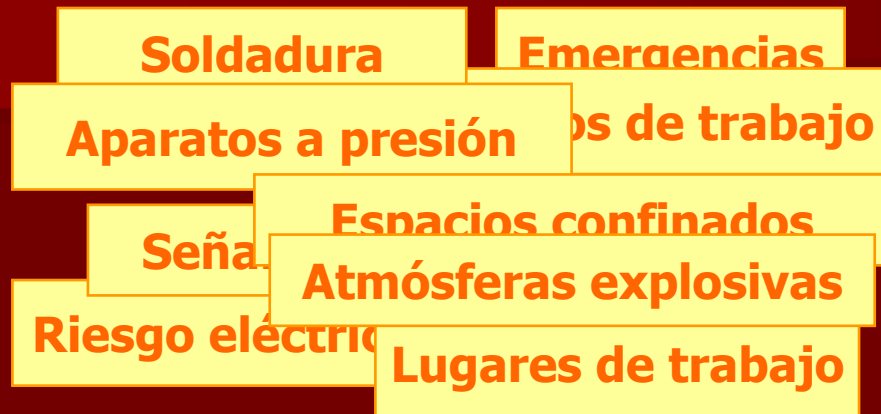
La PRL actual puede definirse como un conjunto de aspectos, englobados en 4 grandes grupos denominados "especialidades", que son:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada
- Vigilancia de la salud



En busca de una solución global

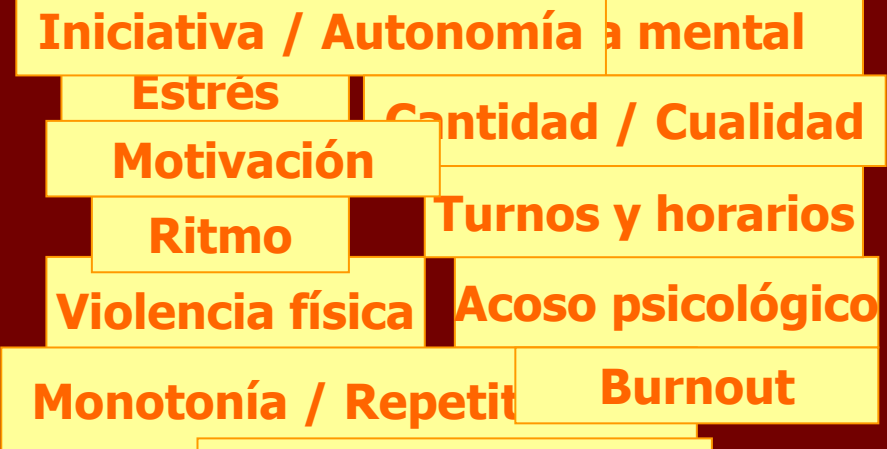
SEGURIDAD EN EL TRABAJO



HIGIENE INDUSTRIAL



ERGONOMÍA



PSICOSOCIOLOGÍA

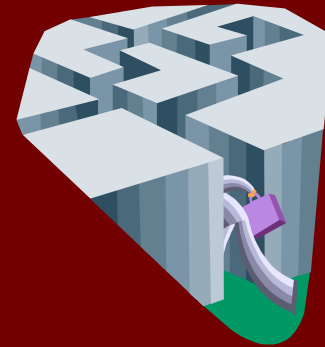
Ambigüedad de rol

En busca de una solución global

Esto da impresión de aglomeración de argumentos sin relación mutua, más que de conocimientos científicos organizados.

Hasta el punto que, en muchos casos, se advierte una frontera difusa entre las diversas especialidades.

Esta aglomeración de cuestiones evita que la PRL disponga de un núcleo sólido que la fundamente como ciencia, realmente útil e incuestionable.



En busca de una solución global

Este núcleo existe, sin embargo, debido a la forma en la que ha surgido la PRL no ha sido convenientemente enfocado. Es decir, es como si las ramas de un árbol que se observa desde arriba, no permitieran ver el tronco, aunque está ahí.



En busca de una solución global

El tronco de la PRL no puede ser otro que el ser humano.



Las raíces parten de los 3 focos citados al principio:

- La ética-social,
- la organización y regulación de la convivencia, a través del Derecho, y
- la gestión de los recursos empresariales.

Ahora bien, las ramas serían un poco diferentes a las planteadas hasta la fecha.

En busca de una solución global

Se considera al ser humano como un sistema complejo, por tanto, habrá que analizar qué partes lo conforman, encontrando 5:

➤ La parte anatómica:

- sistema músculo-esquelético, y
- la piel (como estructura).

➤ La parte sistémica-sensorial:

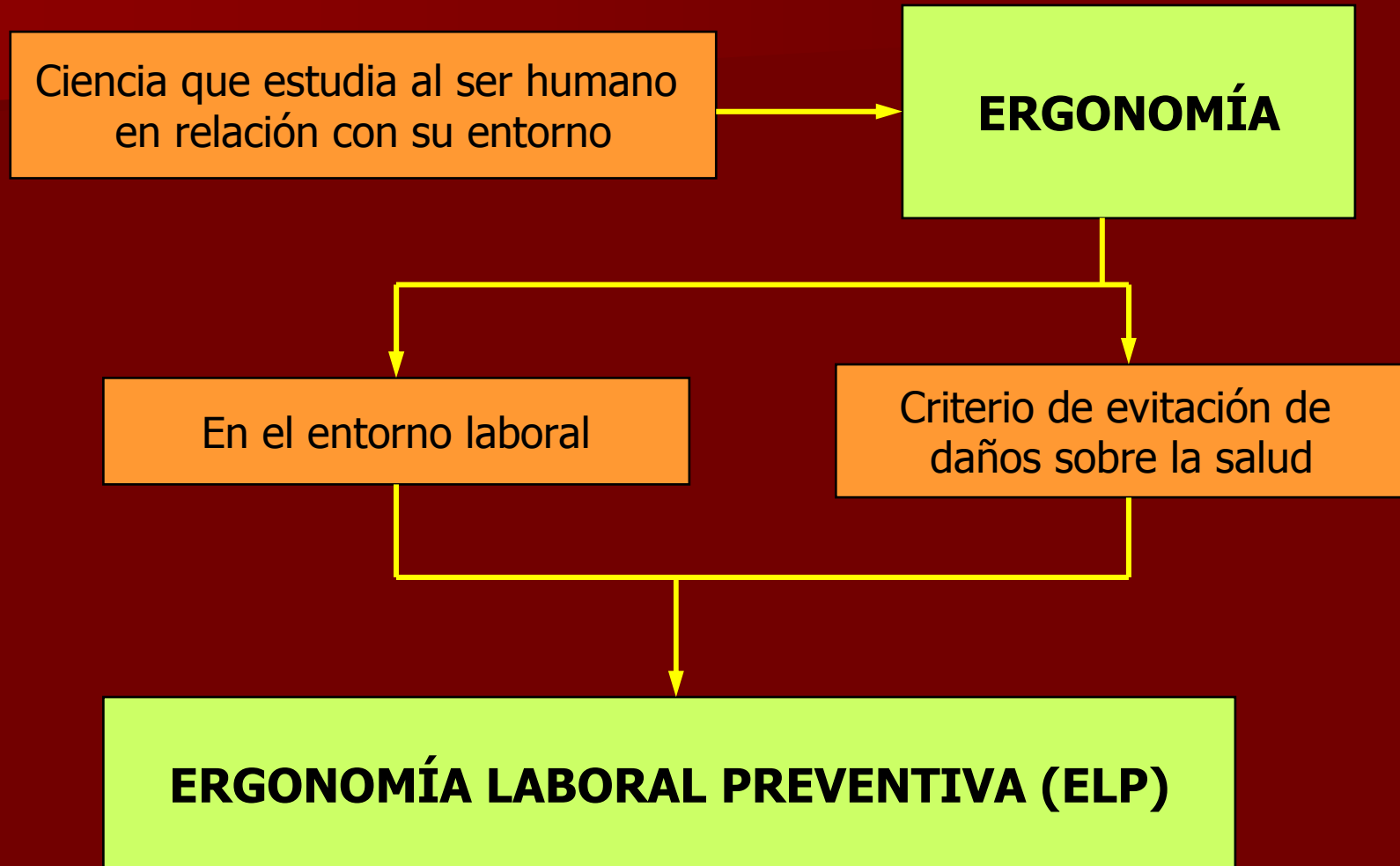
- órganos vinculados al sistema nervioso vegetativo (circulatorio, respiratorio, digestivo, etc.), y
- órganos sensoriales (los sentidos, sistemas propioceptivo y cinestésico).

En busca de una solución global

- La parte psicológica:
 - capacidades psíquicas para el tratamiento de la información (atención, aprendizaje, memoria,...).
- La parte emocional:
 - interpretación subjetiva (motivación y emoción).
- La parte social:
 - necesidad de compartir su vida con otros iguales.

El establecimiento de dichas partes, no quiere decir que no exista interacción entre ellas, al contrario; sí bien, unas tendrán el dominio sobre otras, en función de lo que esté sucediendo.

Definición del nuevo paradigma



Definición del nuevo paradigma

Siguiendo el esquema anterior se dividiría, en 5 partes:

- Ergonomía Anatómica Laboral Preventiva
- Ergonomía Sistémica-Sensorial Laboral Preventiva
- Ergonomía Psicológica Laboral Preventiva
- Ergonomía Emocional Laboral Preventiva
- Ergonomía Social Laboral Preventiva

Esto no significa que los logros alcanzados hasta la fecha, en PRL, resulten inútiles, al contrario, todos ellos tienen cabida en esta nueva estructura, de la siguiente manera:

Definición del nuevo paradigma

- La Ergonomía Anatómica, se ocuparía de:
- La Ergonomía: movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación de cargas, etc.,
 - La Seguridad: accidentes provocados por movimientos mecánicos.

Ciencias que aportan conocimientos:

- Anatomía,
- Biomecánica,
- Fisiología,
- etc.

Consecuencias negativas:

- disconfort,
- fatiga física y
- lesiones músculo-esqueléticas y de la piel, al romperse.

Definición del nuevo paradigma

➤ La Ergonomía Sistémica-Sensorial, estudiaría: los efectos ergonómicos e higiénicos de los agentes físicos, químicos y biológicos sobre:

- órganos vinculados al sistema nervioso vegetativo,
- órganos sensoriales.

Conocimientos de:

- Medicina,
- Química,
- Física,
- Biología,
- etc.

Consecuencias negativas:

- enfermedades,
- el discomfort, y
- la fatiga sensorial.

Definición del nuevo paradigma

- La Ergonomía Psicológica, estudia:
 - la “carga mental”: los procesos cognitivos implicados en el procesamiento de la información (atención, inteligencia, aprendizaje, memoria, etc.)
 - se incluyen los ritmos circadianos (ciclo actividad-descanso).

Las ciencias son:

- La Psicología, y
- La Psiquiatría.

Consecuencia negativa:

- fatiga mental.

Definición del nuevo paradigma

➤ La Ergonomía Emocional, valora:

- La motivación,
- Las emociones.

Están influenciadas por prejuicios vinculados a los conceptos de rol, el estatus y la clase social, que nos proporcionan la imagen de quien somos.

Conocimientos de:

- Psicología,
- Sociología, y
- Psiquiatría.

Consecuencia negativa:

- La insatisfacción,
- Síndromes complejos (burnout, etc.)

Definición del nuevo paradigma

➤ La Ergonomía Social: evalúa las relaciones interpersonales negativas, en el trabajo, influenciadas por:

- los conflictos de intereses,
- las relaciones de poder.

Fuentes de conocimiento:

- la Sociología,
- la Psicología Social, y
- la Psiquiatría.

Consecuencias negativas:

- conductas violentas e intimidatorias (agresiones físicas, verbales, sexuales o psicológicas)

Definición del nuevo paradigma

Este nuevo paradigma, no supone un gran cambio del conocimiento preventivo, sino una organización diferente del mismo, que trata de darle una estructura más lógica que mejore su comprensión.



Las nuevas aportaciones de la ELP

El concepto "Ergonomía" es más amplio del uso que se le está dando en PRL. ¿Por qué limitarla a aspectos físicos (carga, postura, repetitividad), obviando la parte psíquica del individuo?

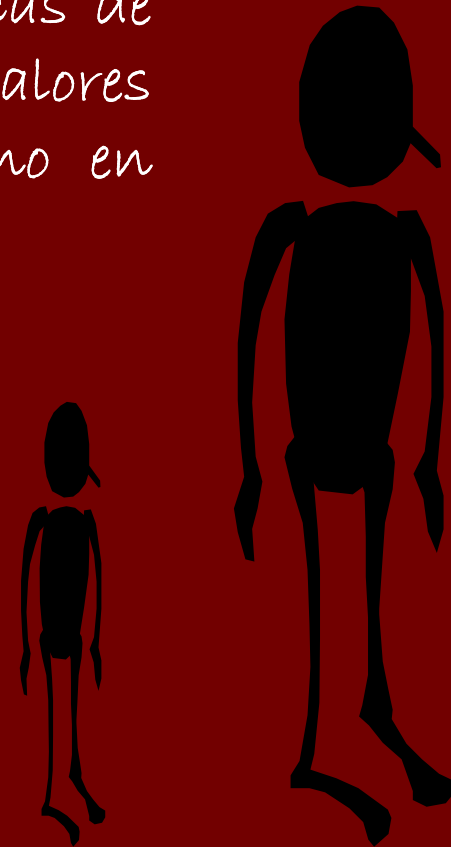


Además, la Ergonomía, puede resolver las diferencias individuales con la aplicación de técnicas estadísticas.

Las nuevas aportaciones de la ELP

La Ergonomía mide las características de los individuos, para encontrar los valores más frecuentes diseñando el entorno en función de estas.

A los valores extremos, que son menos frecuentes, se contemplaría como "personal especialmente sensible", requiriendo adaptaciones específicas.



Las nuevas aportaciones de la ELP

Trata de resolver el "stand-by", en el que se encuentra la Psicología en PRL, que no consigue dar soluciones válidas, de dos maneras:

- evitando la aglomeración de conceptos, ya que se dividen en 3 grupos, que hace más fácil su estudio
- superando el término generalista de "estrés" (cuestión de intensidad y duración, en que el individuo necesita que la situación cambie).



Las nuevas aportaciones de la ELP



Trata de huir del miedo a la sanción por incumplimiento legal o accidente grave, de las conductas reactivas, no integradoras.

Promoviendo la prevención en el diseño, basada en conocimientos científicos, que logren que la PRL resulte eficiente, consiguiendo un aumento en la productividad.



Las nuevas aportaciones de la ELP

La PRL debe considerarse el "servicio de mantenimiento" de los recursos humanos, siendo preciso adaptar las condiciones de trabajo a sus capacidades.



Al tener un mejor conocimiento de los trabajadores, aumenta el aprovechamiento de las técnicas de recursos humanos.

La ELP y la Vigilancia de la salud

La Vigilancia de la salud se excluye de este enfoque.

La Medicina, como ciencia tiene muchos conocimientos que aportar, pero los reconocimientos médicos no tienen un sentido preventivo en sí mismo, sino que son un "test" que comprueba que la salud del trabajador no ha sido perjudicada por las condiciones de trabajo.



La ELP y la Vigilancia de la salud

Se diferencia del resto de la gestión preventiva, no siendo aplicable en el diseño, sino que su función es:

- evitar la contratación de personas no aptas (criterio selectivo), o bien
- corregir situaciones adversas que perjudican la salud de los trabajadores (criterio correctivo).



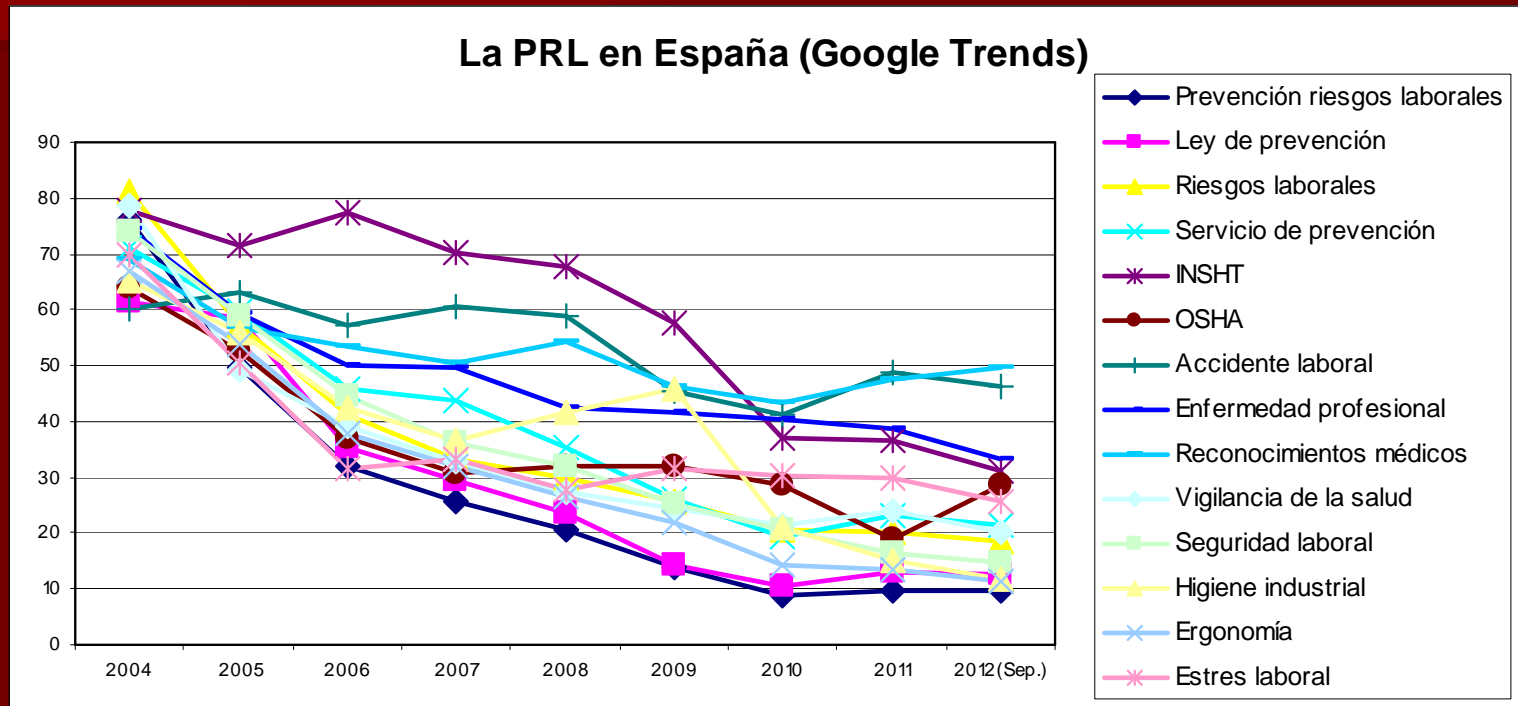
La ELP y la Vigilancia de la salud



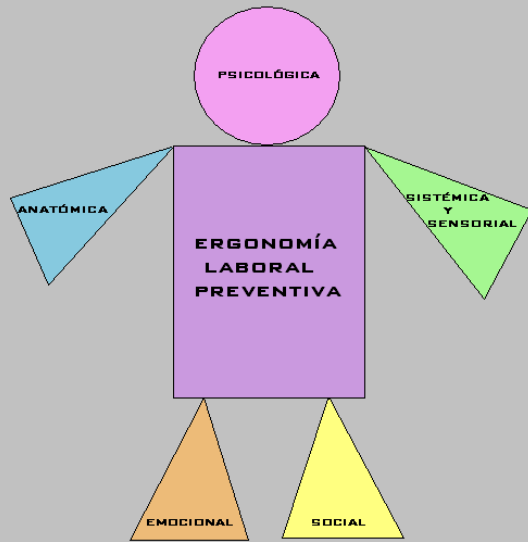
Otras prácticas, como las campañas de vacunación, sí se contemplan como medidas preventivas relacionadas con la Ergonomía Sistémica-Sensorial, como anticipación a las infecciones producidas por agentes biológicos patógenos.

¿Por qué hacer un cambio profundo en la PRL?

Entre otras razones...



Consultar artículo: "La Prevención de Riesgos Laborales en declive" publicado en www.prevencionar.com.



Registrada como
propiedad intelectual
POSIBILIDAD DE PATROCINIO
Y TRABAJO EN EQUIPO
ergonomialaboralpreventiva@hotmail.com



... espero, les haya resultado de interés...

Muchas gracias por su atención.