

Psicología de la Seguridad Laboral: Evaluación de Riesgos y Programas de Intervención centrados en el Factor Humano para prevenir Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.

J.L. Meliá
Universitat de Valencia.

www.uv.es/seguridadlaboral

Presentación para estudiantes del Master

La Seguridad Laboral, más conocida en España como "**Prevención de Riesgos Laborales**", constituye un campo emergente, bien diferenciado, con necesidades profesionales específicas en las empresas, con un extenso marco legal propio, encabezado por la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*, y con desarrollo creciente que ofrece oportunidades profesionales específicas y concretas.

El profesional de los denominados "**Recursos Humanos**" –una denominación por cierto éticamente reprobable que reduce a las personas que trabajan en las organizaciones a "recursos"- necesariamente ha de tener un conocimiento suficiente y adecuado de este campo, particularmente en los aspectos relativos a las facetas de la prevención que implican de modo directo a las personas y cuyo mayor exponente es la "*Psicología de la Seguridad Laboral*".

Este conocimiento es importante por muchas razones. En primer lugar, resulta imprescindible porque las Empresas tienen obligaciones legales en

Prevención de Riesgos Laborales que afectan plenamente al área de Personal. Entre ellas, obligaciones relativas a la formación, la información y la participación de los trabajadores que afectan áreas tradicionales de los RRHH como la selección de personal, la formación, la comunicación, el liderazgo, la participación en las organizaciones... y a otras funciones o tareas asignadas muchas veces de los departamentos de personal todavía más tradicionales: la gestión de bajas por accidentes o enfermedades profesionales, los partes de notificación de accidentes, el control de la realización de los exámenes de salud, las relaciones con las Mutuas de Accidentes de Trabajo, la relaciones con servicios de prevención externos o internos, las relaciones con Comités de Seguridad y Salud, las implicaciones de los aspectos de Salud y Seguridad en los Convenios Colectivos...

Pero todavía resulta más importante y esencial la conexión entre Prevención de Riesgos Laborales y profesionales de la gestión de los RRHH si se tiene en cuenta que el "factor humano", los miembros de la organización, las personas, son sin duda el factor clave en prevención. No hay una prevención adecuada sin tener en cuenta el factor humano –además de los factores técnicos. Por tanto, una gestión adecuada de los RRHH necesariamente se verá afectada y ha de afectar positivamente a la Prevención de Riesgos Laborales. Por ello los profesionales de los RRHH han de adquirir un conocimiento adecuado acerca de los aspectos de esta área específica que es la Prevención de Riesgos desde el punto de vista genuino del factor humano, lo que implica obtener una perspectiva del campo desde la Psicología de la Seguridad Laboral.

En este documento desarrollado para el Master de Recursos Humanos de la Universitat de València, se efectúa una aproximación a algunos de los aspectos esenciales del "factor humano" en prevención aportando la perspectiva genuina de la Psicología de la Seguridad Laboral.

Para abordar esta cuestión el documento recorre **los tres aspectos básicos de la Psicología de la Seguridad:**

- La comprensión de los accidentes laborales [y otros tipos de eventos indeseados debidos a falta de seguridad en el trabajo] desde el punto de vista del "factor humano", desde la Psicología de la Seguridad ¿Por qué la Psicología es relevante en Prevención de Riesgos? ¿Qué tienen que ver los accidentes con el comportamiento humano? ¿Puede la Psicología ayudarnos a entender por qué se producen los accidentes?

- La Evaluación de Riesgos Laborales desde el punto de vista del "Factor Humano", ¿Puede evaluarse la contribución de los aspectos de factor humano al grado de seguridad o inseguridad laboral de una empresa? ¿Qué aspectos o factores debería abordar esa evaluación de riesgos?, y, por último

- Los programas de intervención, denominados en el campo de la Prevención comúnmente Programas de Acción Preventiva. ¿Puede aportar la Psicología de la Seguridad métodos útiles y contrastados de intervención que ayuden a reducir los accidentes laborales y otros daños a la salud

y reducir sus importantes costes económicos para las empresas?

En prevención el **objetivo último** es siempre reducir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y otros daños a la salud. O, expresado en términos positivos, garantizar y desarrollar el derecho [en el doble sentido de derecho ético y legal] a la salud y a la calidad de la vida laboral que tienen todos los trabajadores. Al reducir la siniestralidad y mejorar la salud aparecen otros efectos también muy importantes que no deben perderse de vista, como la reducción del absentismo, la reducción de los costes económicos que produce la falta de seguridad y otros efectos colaterales relevantes en RRHH y en producción, como la mejora del bienestar y el compromiso con el trabajo.

Para comprender la relevancia para las empresas de la cuestión de la Prevención debe mencionarse, aunque sea brevemente, el **marco legal** básico en que ésta se ha de desenvolver.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Siguiendo este mandato constitucional, también recogido en el Acta Única Artº 118ª, y en el Convenio 155 de la OIT ratificado por España, la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)* traspone la directiva 89/391/CEE relativa a seguridad y salud en el trabajo.

La LPRL persigue “fomentar una auténtica cultura preventiva” y establece que “la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación de la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aun la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas”.

La LPRL requiere explícitamente la planificación de la prevención, la evaluación inicial de riesgos y su actualización periódica, la ordenación de la acción preventiva, incluida la información y formación a los trabajadores, y el control de la efectividad de dichas medidas.

El derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Artº 14) implica la necesidad de una evaluación de riesgos (Artº 16) que permita desarrollar una acción preventiva adecuada (Artº 15), considerando los derechos de formación (Artº 19), información, consulta y participación de los trabajadores (Artº 18 y Artº 33 y 34), e implica también las debidas obligaciones de los trabajadores (Artº 29).

La LPRL considera una infracción grave no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos iniciales y en su caso el control periódico de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores. (Artº 47).

El *R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención* hace mención explícita de los riesgos psicosociales, postula la integración de la acción preventiva y establece de modo claro que su planificación debe fundarse en la evaluación de los riesgos.

La reciente reforma legislativa de este marco legal, tramitada en 2003 y vigente desde 2004, ahonda en la necesidad de una acción preventiva efectiva y no meramente formal.

Este marco legal básico no agota en absoluto las consideraciones legales que afectan a la prevención. Existe todo un vasto campo de desarrollos normativos, encabezado por un buen número de Reales Decretos que desarrollan aspectos específicos de Prevención de Riesgos Laborales, la mayoría de ellos de naturaleza técnica.

Es recomendable que los profesionales de RRHH, –y todo el personal directivo de las empresas- tenga un conocimiento suficiente del marco básico encabezado por la LPRL. Entre otros motivos porque la LPRL atribuye un conjunto de obligaciones y responsabilidades legales a la Empresa que pueden afectar de modo claro al personal directivo. Adicionalmente ese conocimiento resultará necesario porque hay obligaciones que cumplir específicas que afectan a RRHH, por ejemplo, la que se deriva del derecho de formación e información de los trabajadores, y, además, porque es importante que se comprenda e incorpore a las prácticas directivas el “espíritu prevencionista” que la LPRL demanda a todos y que ha de reflejarse en la construcción de una “Cultura de Seguridad” de la Empresa.

Pero, las razones para avanzar en el conocimiento de la Prevención de Riesgos Laborales para un profesional de los RRHH exceden con mucho las meramente legales. La seguridad está inherentemente ligada al factor humano de las empresas y una aproximación a este vínculo entre Prevención y RRHH resulta esencial, tanto para la tarea preventiva como para la tarea de

gestión y desarrollo de los RRHH, sea cual sea el modo en que ambas funciones se articulen en el organigrama de una Empresa determinada.

Referencia Principal de este trabajo:

Meliá, J.L. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad Laboral. Psicología de la Seguridad y Salud Laboral*. Bilbao: Lettera Books.

ISBN: 978-84-611-6438-7

www.uv.es/seguridadlaboral

www.letterapublicaciones.com