Seguridad, tarea de todos



Teniente Segundo
ÓSCAR ENRIQUE SALMÓN SUEYRAS

Quiero empezar el presente artículo con la siguiente cita:

"La actitud personal de cada individuo frente a la prevención de riesgos es decisiva y solo conociendo bien cada riesgo, comprendiendo a fondo la medida de prevención que corresponde y asumiendo su parte de responsabilidad preventiva en la organización, se consigue un comportamiento adecuado y unos resultados tangibles". (SUVA, Caisse nationale suisse d´assurance en cas d´accidents.)

Actualmente nuestra Institución tiene entre sus diversos cometidos el proporcionar seguridad a la nación; pero, ¿es acaso que estamos realmente preparados para proporcionar dicha seguridad, contando con los estándares básicos requeridos para brindarla eficientemente?

Actualmente, a nivel nacional e internacional, se han establecido sistemas de gestión en los cuales se busca requisitos mínimos para cumplir con los estándares exigidos por las entidades reguladoras; este es el caso de la ley Nro. 29783 (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), la misma que se rige por nueve principios básicos que toda organización debe cumplir, tal como se menciona en el artículo 2: *"La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia".*

Hace no muchos años, los encabezados de los diarios comentaban acerca de cómo una vez más, y a pesar de las tragedias vividas anteriormente, la creciente del río Rímac había arrasado las pertenencias de gente pobre que había construido viviendas en sus orillas. Eran años en los que no existía el Indeci, entidad estatal que actualmente vela por la prevención de desastres y siniestros. Lo que hoy llamamos cultura de prevención era algo desconocido, y esos reiterados desastres eran atribuidos a cualquier cosa menos a pensar que las aguas de los ríos siempre tienden a recuperar su cauce y en épocas de creciente arremeten contra lo que lo ocupa.

Clasificación de los costes y beneficios de la seguridad y salud laboral

	Ejemplos de actividades de prevención (costes preventivos)	Ejemplos de consecuencias y efectos de un accidente	Posibles análisis y evaluaciones de los costes y beneficios
Trabajadores individuales	• Utilización de Equipos de Protección Personal (EPIs). • Esfuerzos para adoptar actitudes de seguridad, además de estilos de vida y de trabajo saludables.	• Sufrimiento personal. • Sufrimiento para familiares y amigos. • Pérdida de trabajos secundarios.	• Evaluación de las actividades propias de segurndad.
Empresas	• Desarrollo de la gestión de la seguridad y salud. • Realización de inspecciones de seguridad en los lugares de trabajo. • Promoción de un clima de seguridad. • Planificación de actividades. • Medidas para mejorar las condiciones de trabajo.	• Pérdidas de producción. • Pérdidas de calidad. • Sanciones legales. • Costes asegurados y costes no asegurados.	• Evaluación de los efectos de las medidas preventivas, medida de la eficiencia. • Seguros: compensaciones y primas. • Evaluación del proceso de producción. • Análisis de costes y beneficios.
Sociedad en conjunto	• Actitudes y valores sociales. • Desarrollo de la legislación y el sistema de inspección. • Investigación, educación e información.	• Tratamiento médico y rehabilitación. • Investigación de accidentes y acciones administrativas y legales. • Actividades aseguradas. • Costes para la economía nacional. • Costes sociales.	• Evaluación de las actitudes de seguridad nacional y los programas de seguridad. • Análisis coste-beneficio de la nueva regulación.

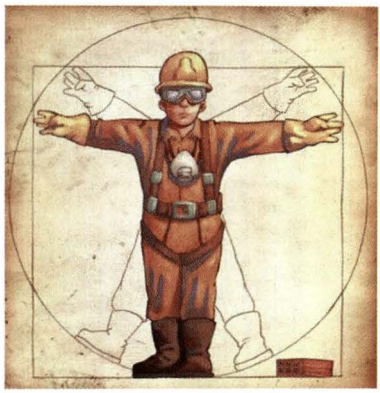
Fuente: adaptado de M. Aaltonen y A. Söderqvist (1988)

En el caso de nuestra Institución, es común observar en las diferentes unidades y dependencias que el cargo de "Jefe de Seguridad" no es considerado como principal, sino que, por el contrario, es tenido como uno adicional, y en el peor de los casos, como colateral. Esto es debido a que la Seguridad, lamentablemente en mucho de los casos, no se puede medir de manera tangible, ya que los recursos (materiales e intangibles) que se requieren tanto para la formación, equipamiento y organización, aparecen muchas veces como excesivos en comparación con los resultados obtenidos. Lo malo es que en caso de suceder un siniestro (accidente o incidente), este conlleva pérdidas inmensamente superiores al costo de la prevención.

En mi trayectoria como oficial de la Institución he podido observar diferentes políticas asociadas a la Seguridad y Salud en el trabajo. En mi primer año tuve la excelente experiencia de ser jefe de la División de Control de Averías de una unidad de primera línea, lo cual me sirvió de base para comprender la real situación que actualmente vivimos en nuestras unidades y dependencias. Un año después, al haber ingresado a la Fuerza de Aviación Naval, pude apreciar que la situación era muy diferente; que existía, según mi apreciación, una política más sólida y elaborada sobre la materia, debido a que existen mayores riesgos durante las operaciones.

Uno de los métodos básicos para poder elaborar una política de Seguridad y Salud en el trabajo consiste en elaborar una línea base (análisis) de nuestra actual situación, para lo cual los resultados obtenidos en dicho estudio deben ser

comparados con el contenido de la ley antes mencionada, así como con otros dispositivos legales pertinentes, los mismos que sirven de base para la planificación, aplicación, y como referencia para medir la mejora continua. (art. 37, ley 29783).



Los beneficios obtenidos como consecuencia de la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo son múltiples, mencionando entre los principales un notable aumento del compromiso por parte de todo el personal, al elegirse dentro de la dotación un comité (para organizaciones mayores a 20 tripulantes) o un representante (para organizaciones menores a 20 tripulantes), los cuales deberán contar con la autoridad y empoderamiento que requieran para poder llevar a cabo adecuadamente sus funciones; estas serán cumplidas en base a una capacitación en la materia. Otro beneficio es el incremento en el bienestar del personal, debido a que al contar con un sistema efectivo, obtenemos personal altamente capacitado en sus funciones, con conocimientos en materia de prevención, y sobre todo con alta motivación y conciencia de seguridad, optimizando los recursos.

Así mismo, un beneficio que a título personal considero de los más importantes, consiste en que al instruir y crear una cultura de seguridad en nuestro personal, no solo obtenemos un mejor rendimiento y desempeño en sus funciones, sino que creamos un efecto multiplicador que afectará directamente a nuestra sociedad, pues dicho tripulante compartirá sus conocimientos en su hogar y entorno, puesto que es consciente de las implicancias de no aplicar el conocimiento adquirido.

El campo de la Seguridad Laboral es muy amplio; para hacernos una idea sencilla de ello, presento la siguiente cita: *"Es necesario diferenciar entre el concepto de riesgo estimado por un experto en prevención, denominado riesgo objetivo, y el que percibe el trabajador o encargado, riesgo subjetivo"*. (Gestión Práctica de Riesgos Laborales, n° 28, pág. 42, junio de 2006). Todos nosotros provenimos de diferentes formaciones y entornos culturales, en los que para algunos de nosotros un acto puede parecer muy inseguro y para otros resulta un procedimiento normal y rutinario, que no implica mayor riesgo. Lo único que puede modificar y buscar estandarizar estas percepciones subjetivas es la formación profesional del personal, teórica y práctica, destinando los recursos y medios requeridos para



ello, así como el estudio de las actitudes de los mismos, ya que A. Prades (1998) propone que para incrementar las conductas seguras de los trabajadores no es suficiente realizar actividades formativas, sino que se debe incidir en aspectos cognitivos del trabajador mediante el diseño de una intervención psicosocial de cambio de actitudes positivas hacia la seguridad laboral.

La intención del presente artículo es sensibilizarnos respecto a un tema tan importante y común, que para muchos se convierte en pendiente dentro de nuestra agenda, priorizando objetivos "más importantes", debido a la sobrecarga en nuestras agendas laborales. El tema es muy amplio, sobre todo en lo referido a la generación de actitudes positivas de prevención, que procuraré pronto compartirlas con ustedes. Considero, también a título personal, que es momento de tomar cartas en el asunto, pues los beneficios que obtendremos realmente lo merecen.

Actualmente puedo determinar que, independientemente de las funciones, sean operativas o administrativas, los riesgos, mayores en unos y menores en otros, siempre existirán, pero es deber del personal velar por la seguridad de los activos, sobre todo por el recurso más importante: el ser humano. Considero que garantizar la seguridad y la salud del personal en el desempeño de sus funciones, debe ser uno de los aspectos más importantes, así como practicar la cultura de la mejora continua en nuestros procesos a través de la constante evaluación interna de los mismos. Apliquemos una buena experiencia de los médicos, empecemos a crear lo que ellos llaman Manual de Buenos Procedimientos, sumando día tras día lo que veamos que funciona bien, plasmando en ese documento los pasos seguidos y los resultados obtenidos, no para que quede inamovible sino para que a partir de esas prácticas se continúe mejorando los resultados.

Seamos una Marina referente como organismo del Estado, sobre todo en el cumplimiento de las leyes, mejorando no solo nuestra imagen, sino nuestro clima laboral, y, como consecuencia, podremos contar con un capital humano de altísima calidad personal y profesional, preparado y motivado para cumplir con los retos que el mundo globalizado de hoy demanda.