

CULTURA PREVENTIVA, UN NEGOCIO EFECTIVO.-

www.prevelexchile.cl

Profesor M. Muñoz.

UT.FSM_Concepción

Recientemente he estado en dos puntos muy alejados de nuestro país, la ciudad de Antofagasta, ubicada a más de 1.300 kms. al norte de Santiago, y en Concepción, sobre 600 kms. al Sur de la capital. Así como el paisaje cambia drásticamente, así también cambia el concepto de prevención de riesgos en el trabajo. En efecto, los profesionales, supervisores, muchos de ellos de las compañías mineras, incluyendo los ejecutivos, consideran la capacitación como un elemento valioso de la Gestión Preventiva de sus empresas, asisten y participan. Exigen un aporte real y concreto, para luego transmitir y comentar lo aprendido.

Se aprecia mucha diferencia con lo que ocurre en nuestra Región, donde la falta de interés por gestionar la seguridad y salud industrial, junto a la ausencia de un liderazgo en la materia, especialmente la falta de comprensión de las bondades del sistema de Cultura Preventiva, impide que las empresas logren **aumentos sustanciales en las utilidades del periodo**, agredidas por los costos permanentes, continuos y siempre nacientes de los accidentes laborales y las pérdidas de materiales que estos acarrearán.

La Cultura Preventiva no es, sino, riqueza pura. Constituye un aumento de utilidades sobre el % 5 o más, de los gastos totales de funcionamiento, que se ganan sin inversión, sin préstamos, sin gastos, pues, todo lo que se requiere para hacer andar el sistema, ya está en la empresa desde hace mucho tiempo, pero, inadvertido, sub-utilizado, no gestionado, perdido como elemento creador.

Esta es una de las diferencias notables entre lo que ocurre en el Norte y lo que ocurre en la Octava y otras regiones del Sur. Pero, ello no es un asunto que pueda imputarse a los trabajadores, ni siquiera a los mandos medios. Esto es un asunto de responsabilidad gerencial, desde que es el gerente quien debe gestionar la actividad de la empresa para darle más y mejor rentabilidad a la

inversión que hacen sus dueños. Es el gerente quien debe comunicar el éxito (o el fracaso) de la gestión en el periodo al Directorio corporativo.

En estos tiempos, en que todas las empresas desean mostrar éxito en los resultados, son muy pocos los gerentes que orientan la maximización de utilidades mediante una mejor aplicación de la Gestión en Protección de Personas y Recursos de la Empresa. Muchos menos son los que adquieren la prestancia de líderes en materia de prevención. Por ello y como consecuencia, no se produce el "efecto reflejo" que permite a los supervisores, adquirir y promover la Cultura Preventiva, ni a los trabajadores imitar la actitud de los mandos medios.

En nuestro Sur, aún no se ha integrado la idea que **antes de producir hay que prevenir**. O que la Cultura Preventiva no es asunto de un profesional, sino, de toda la empresa y su líder, el Jefe, a quien por naturaleza le corresponde.

En gran parte, el éxito de nuestra economía, depende de eliminar el lastre que ancla al país a un eterno esfuerzo por iniciar el "take off", carga inútil equivalentes al % 5 del P.I.B. en pérdidas, aproximadamente, una suma de US\$ 5.000.000.000, anuales, en costos indirectos provenientes de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las consiguientes pérdidas en producción y materiales.

De ahí que se hace necesario **cambiar la actitud y la aptitud**, frente a la Gestión de Protección de Personas y Recursos, por que ello es riqueza y buen gerenciamiento.