

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS Y OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN INDUSTRIAL.-**

Prof. M. Muñoz A

UT.FSM. sede Concepción.

18/04/2010.-

Anteriormente habíamos expresado que la ausencia de una política empresarial en materia preventiva abre una caja de Pandora y permite que una serie de males se cierne sobre la producción. Al respecto señalábamos con absoluta claridad, desde el punto de vista de los pagos por indemnizaciones y aumento de costos, como asimismo, por pérdida de oportunidades utilitarias, es decir, contabilizábamos todo lo que no ingresó a la empresa como parte del flujo de utilidades del periodo, en carácter de pérdida.

**“Estos costos son:**

- 1.-Indemnizaciones por accidentes del trabajo que pueden alcanzar sumas elevadas;**
- 2.-multas aplicadas por la autoridad fiscalizadora; aumento de las cotizaciones adicionales;**
- 3.-probables o posibles pagos por reembolso a entidades previsionales o de salud.**
- 4.-Además, por cierto de la posible pérdida del subcontrato si se trabaja para una mandante o contratista, quien también se verá afectada por el accidente nuestro.**
- 5.-Pérdida de imagen corporativa;**
- 6.-Entorpecimiento de la producción;**
- 7.-Pérdida de recursos y de producción, etc.”**

Pues, bien, siguiendo con este propósito de examinar los problemas de gestión de la industria chilena a fin de fortalecer su cometido, dirigimos la mirada al proyecto general sobre Cultura Prevencionista y entramos a admitir que, sin duda alguna, tiene un aspecto notoriamente catalizador en la gestión industrial, considerada esta como **el conjunto de procedimientos y principios que informan las actuaciones de una empresa en la búsqueda de optimizar los recursos y aumentar las utilidades en un periodo de producción, manteniendo y superando las condiciones de calidad, seguridad ocupacional y medio ambiente.** Basta advertir que la utilidad es lo que resta sobre los costos, para comprender la vinculación prevención de riesgos – gestión industrial. En este sentido y preestablecida la conexión, no nos cabe duda que entender el tópico y revestirlo de las características de urgente, necesario y útil, será un asunto plausible para cualquier empresario moderno que busca en el cumplimiento de esta trinidad el sostén duradero y viable de su empresa.

### **¿Entonces, porque no atender y aplicar una concepción tan simple?**

Nos resulta difícil comprender que luego de diversos estudios en materia de gestión, análisis realizados por las más importantes universidades chilenas y extranjeras, aún se sostenga que los métodos de gestión dependan exclusivamente del concepto, mal entendido a nuestro juicio, que las empresas están dirigidas principalmente a la producción, entendiéndolo este principio no en términos integrales, sino, absolutos, lo que permite reducirlo a la extrema comodidad del “aquí estamos para producir y punto”.

Interesante resulta al respecto la posición sostenida por Aenor, empresa española de rango internacional dedicada a la Certificación, en un artículo de [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com), reproducido por [www.prevelexchile.cl](http://www.prevelexchile.cl) :

**“La necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas nace no sólo como una obligación legal sino como una actividad intrínseca a las acciones y decisiones de las empresas. Para ser eficaz esta actividad necesita desarrollarse dentro de un sistema de gestión estructurado que esté integrado en la organización”.**

Evidentemente, se trata de una proposición que nos es original. Desde hace mucho tiempo que las investigaciones se dirigen a buscar la solución con el objeto de cerrar esta herida en el interior de los sistemas de gestión industrial por donde evacúa un torrente de beneficios, necesarios para la empresa, su desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que laboran en ella.

¿Hacia dónde apunta esta idea?

Claramente aparece de lo dicho que, en primer lugar, es necesario provocar una integración en la empresa de lo que hemos dado en llamar “Cultura Preventiva” o Cultura Prevencionista, no importa el nombre, el concepto es que la prevención de riesgos laborales se integre a los diversos niveles de la empresa. Siempre al nivel gerencial, sobre quien recae el natural liderazgo en esta materia: del mismo modo, debe entenderse que en Chile hay un nivel de excepcional importancia en el sector RR.HH. y se trata de los Supervisores, que, por decirlo ilustrativamente, son la parte ósea de la empresa, la estructura férrea que la hace inmutable a los movimientos extremos e inmune a los vicios de una gestión no acuciosa. Por otra parte, este nivel constituye el oído de la empresa, es por donde se escucha el querer del mundo trabajador y se constatan sus inquietudes y sus aspiraciones inmediatas. Finalmente, ninguna empresa puede desechar en esta materia el trabajo conjunto con los trabajadores. Para ello, obviamente deberá distinguir a los interlocutores válidos, líderes y hombres de mayor influencia en el mundo laboral y entregar en términos de buena fe, sus proposiciones, proyectos de desarrollo y las pautas donde se manifiesta la necesaria participación de la gente de trabajo.

Este presupuesto de existencia en el interior de la empresa es básico.

No es posible hoy entrar a combinar expectativas de desarrollo medidas en un futuro éxito, si no existe una base sólida donde edificarlo, y en este aspecto muchos olvidan que la empresa se encuentra formada por bienes materiales, recursos humanos y una dirección inteligente. Pues, la demostración más clara de esa inteligencia es precisamente la posibilidad que la empresa tiene de ser direccionada hacia cualquier punto y cualquiera sean las condiciones internas y externas sintiendo, los líderes que sus cimientos son fuertes.

Se busca derechamente mayores niveles de rentabilidad, que el esfuerzo no se dilapide en costos adicionales como los que se han expresado al comienzo y que las utilidades sean mayores que de otro modo.

En esta materia el maestro de los gerentes en Chile don Nelson Pizarro Contador se ha expresado en término claros y rotundos, la pérdida de rentabilidad puede alcanzar el %10 de los gastos totales de la empresa, lo que es una suma enorme desde el punto de vista micro, es decir, respecto de una empresa, como de la visión global considerando el país. A cerca de ello, este importante gerente ha dicho que:

**“una de las labores esenciales de los gerentes es dar una mayor rentabilidad a los activos. Lo hemos expresado anteriormente, pero es digno, en homenaje a su autor replantear que las personas son una parte importante de los activos de las empresas, de tal modo que, deben entender que la salud y aptitud laboral, es un valor en si mismo.**

Ello es básico, pero aún no practicado por un gran número de empresas, que continúa haciendo perder utilidades al final del periodo a los accionistas y empresarios, por no entender sus gerentes esta verdad cantada por la experiencia y por los hechos.

Entonces, el control de pérdidas y la rentabilización de los activos, no solo es una mirada de empresa de responsabilidad social, sino, que al mismo tiempo es un negocio real y concreto.

Para tener una idea de lo que la falta de Gestión Integral de protección de Personas y Recursos significa para los inversionistas, leamos lo que el propio Gerente nos enseña:

"En los procesos en marcha, el nivel de pérdidas, derroches y reprocesos que "normalmente" ocurren por desviaciones a los estándares preestablecidos, se ubican entre 5% a 10% de los presupuestos de operación; incluso me atrevería a decir que ese es un rango conservador en la estimación de pérdidas".

Constituyen estas expresiones una fuerte llamada de atención a los niveles gerenciales que no se ocupan de la materia, lo que debiera

también preocupar a los accionistas, directorios y dueños de las entidades económicas”.

(tomado de: <http://www.monografias.com/trabajos55/gestion-en-proteccion-de-personas/gestion-en-proteccion-de-personas2.shtml> )

Se puede concluir, entonces, sin tener en cuenta errores substanciales, que en los sistemas de producción de hoy, la prevención de riesgos como palanca de optimización de la gestión industrial, en la búsqueda de maximizar las utilidades del periodo, **es una cuestión de máxima inteligencia**, cuya necesidad ha dejado de ser una proposición meramente académica, y ha adquirido el valor de herramienta de gestión fundamental para la empresa.

¿Cómo llevar adelante este programa en forma eficaz? He ahí una nueva tarea.