



# Artículos

M U T U A L

Octubre 2010



Alejandro Romero Mirón  
Director de la División de los Servicios de Prevención de MC MUTUAL  
aromero@mc-mutual.com

Joan Guàrdia Olmos  
Facultad de Psicología. Universitat de Barcelona. Institut de Recerca en Cervell,  
Cognició i Conducta (IR3C)

## **Capacidad de innovación en prevención: si no hay crisis no hay innovación**

---

La estabilidad es caldo de cultivo de inercia en los procesos. No surge la necesidad de pensar nuevas formas de hacer o incluso de mejorarlas, sencillamente porque funcionan, o porque los resultados obtenidos cumplen las expectativas. No hay innovación porque no hay necesidad de ella. Por eso, debemos ver las crisis como contextos en los que florece la innovación, aunque sea doloroso.

Necesitamos cambiar. Pero no generar un cambio sin más, sino orientado a la mejora de la eficiencia interna de las organizaciones, reduciendo costes, mejorando la responsabilidad social y aumentando la satisfacción de los empleados. Es decir, hemos de promover también la innovación en la prevención. Expuesto de este modo, nos apuntamos a la corriente de pensamiento tan en boga en los últimos tiempos, a raíz de la crisis económica masiva que estamos padeciendo. Parece como si no estuviéramos haciendo lo que deberíamos hacer, sin atender a los indicadores de alarma que en PRL se siguen presentando. Recientemente, Tugores (2010) ha analizado muy lúcidamente muchos de los factores implicados en la actual crisis y en la falta de capacidad de respuestas (¿innovar quizás?) para su superación. Muchos de los argumentos utilizados por este autor, adquieren un claro tono psicológico, tratando a veces a las propias instituciones financieras, políticas y económicas, como de sujetos con una “psicología” determinada, hablando incluso del “factor humano” al referirse a elementos como la confianza de los mercados o la toma de riesgos de los grupos inversores, etc. Analizados estos extremos, nos parece que la innovación en PRL adolece de muchos de esos males y hemos tratado de resumir algunos de ellos en los siguientes puntos:

- Existe una clara arrogancia en el rechazo de la PRL y en el fomento de nuevas formas de acercamiento a la Salud Laboral. Desde el “esto a nosotros no nos pasa” a los tan conocidos “cumplamos el expediente”, la experiencia en el sector está jalonada de análisis simples de la cuestión, tópicos hasta la saciedad que no llevan a ningún sitio, formaciones que no implican ningún cambio ni de conducta ni de actitud, formadores con escaso crédito y, lo que es peor, un pensamiento conservador en su peor acepción.



No hagamos nada distinto de lo que hemos hecho siempre, que es conocido y barato.

- Una gestión del concepto riesgo absolutamente deficitaria. Tal es así que el riesgo se suele medir en término de los accidentes y/o enfermedades acaecidas en la empresa o en el sector de estudio. El riesgo es exposición y, aunque no existan accidentes, se está expuesto al riesgo. Esa concepción de “no hay accidentes, ergo no hay riesgo” conlleva relajación en los sistemas de vigilancia, una percepción inmovilista de todo el sistema, y supone un paso atrás. En palabras de los expertos en epidemiología laboral, “los trabajadores no accidentados son los que están en riesgo de estarlo”.
- La actual crisis se explica, en parte, por el efecto de las *subprime*, es decir, otorgar créditos a sectores con alto riesgo de impago. Los mercados financieros creyeron que ofrecer facilidades crediticias a sectores con escasos recursos contribuiría, en época de bonanzas, a mejorar el flujo económico y, sobre todo, a recuperar rápidamente el capital invertido y las ansiadas ganancias. Si aplicamos esa concepción a la innovación en PRL es fácil comprobar cómo este mecanismo del “*Take the Money and Run*” (Coge el dinero y corre) se ha instalado igualmente y que muchos de los sectores de alto riesgo siguen dando la espalda a una verdadera política de inversión coherente y sostenida en PRL. Innovar significa un acto de confianza, pero también un acto de inversión y, por tanto, no gratuito. Son pocos los que invierten y apuestan por la innovación, pero aún son menos los que lo hacen en los sectores de mayor riesgo.
- Innovar en PRL, como en otros sectores, supone hacerlo de forma coordinada y acorde con el contexto. Es decir, se puede innovar en muchos ámbitos, pero si donde se innova no se entiende como un sector estratégico para la comunidad y con repercusión social, esa innovación no sobrevivirá, en los términos darwinianos que antes decíamos. Un hándicap muy propio de nuestro entorno es la escasa capacidad de innovar de forma individual y, a la vez, de forma sistémica. La innovación de un individuo es fascinante, pero si a la larga no se convierte en sistémica, su impacto es de corto alcance y sus efectos se diluyen rápidamente. La salud laboral es demasiado importante como para que siempre sea considerada como susceptible de innovación individual, digamos “doméstica” para entendernos. Si buena parte de esa innovación individual no deviene sistémica y estructural, probablemente asistiremos durante mucho tiempo a esos recitales de “buenas prácticas” pero que, a diferencia de la “lluvia fina”, no consiguen mojar a nadie a excepción (y no siempre) de quien la promueve. En este sentido poco comunitario, un factor añadido a la dificultad de apostar por la innovación es el cultural de nuestro entorno, más proclive a lo individual del “sálvese quién pueda” que a lo colectivo. Ello nos da paso a un último comentario:



- No tenemos asumida la importancia de la innovación, ya que no da frutos de un día para otro. Es una inversión a largo plazo y difícil de mantener. En efecto, un modo de entender la actual crisis, no solo económica sino de valores, es el *cortoplacismo* que se ha instaurado en todas partes. A la impaciencia y arrogancia habituales, se le suma la necesidad de obtener recompensa y réditos a la mayor rapidez posible, sin atender a más argumentos que no sean el de la inmediatez de resultados. No hace falta decir que ese criterio en PRL es cotidiano y recurrente, que innovar, investigar, apostar por la creación es un discurso distante y lejano para la mayoría de empresas. Se puede argumentar, como ha hecho recientemente el Banco Mundial, el FMI e incluso distinguidos directivos de la CEOE, que en una situación de crisis lo importante es ponderar bien las inversiones para no asumir riesgos innecesarios o de resultados demasiado inciertos. Probablemente, eso es cierto si se atiende otra vez al corto plazo y se olvida el detalle de que seguir haciendo en PRL (en macroeconomía también) lo que veníamos haciendo o menos, es garantizar el estancamiento y, peor aún, el retroceso. Lo que hemos hecho, hasta ahora, ha permitido dar pasos en la buena dirección, pero no es suficiente para controlar el problema.