

PARTICIPACIÓN PARA LIDERAR

El capítulo V de la Ley de 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a su seguridad y salud.

También la norma ISO 45:001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora, dentro de la estructura de alto nivel, el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores, considerándolos imprescindibles para gestionar de modo adecuado y optimizar los resultados en Seguridad y Salud.

Tomando lo anterior como premisa, la participación que proponemos cuando hablamos de liderar desde la Seguridad y Salud, va más allá de la participación pasiva y del cumplimiento de las normas de seguridad.

Mejorar esta variable en la empresa, supone el incremento del grado de libertad e independencia que tienen las personas para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar.

Si la organización y las personas que la forman, consiguen un trabajo que posibilite un mejor y mayor margen en la toma de decisiones por parte de quienes que intervienen en el mismo, este trabajo será más saludable. Esto redundará en una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores, menor número de accidentes y errores, aumento de la motivación, y como consecuencia, de la productividad a todos los niveles.

Es decir, el objetivo es triple: contribuir a la integración de la prevención, motivar a los colaboradores logrando un mayor compromiso y mejorar la competitividad de las empresas.

PARTICIPACIÓN COMO AGENTE MOTIVADOR

Las personas se sienten motivadas cuando se les hace partícipes de las acciones que les afectan y cuando intervienen de forma activa en aquello que hacen.

Además, la mayoría de las personas implicadas en una operación, tienen muchos conocimientos tanto de los problemas como de las soluciones de los mismos.

Por consiguiente, una forma correcta de participación lleva a la consecución de mejores resultados; esto genera motivación en la medida en que la persona siente que “ES COMPETENTE EN LO QUE HACE” y que además “CADA VEZ ES MÁS COMPETENTE” ⁽¹⁾

PARTICIPACIÓN COMO FORMA DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento en el trabajo no sólo tiene que ver con la recompensa material que se obtiene al realizarlo. Está también relacionado con la finalidad y el sentido que ese trabajo tiene para la persona que lo realiza, con la consideración que los demás tienen de la utilidad del mismo, y con el orgullo de un trabajo bien hecho, aun cuando no se alcance el resultado esperado porque también se valora el esfuerzo realizado.

El reconocimiento en la organización no procede únicamente del equipo directivo o de su responsable directo, sino también de los miembros de nuestro equipo y de los beneficiarios de nuestro trabajo.

(1) Esto es lo que Kenneth W. Thomas denomina “SENSACIÓN DE PROGRESO”

Reconocimiento es que cuenten contigo y con tus capacidades, que escuchen tus opiniones y sugerencias, que te pregunten cómo estás, qué necesitas para hacerlo mejor, que te agradezcan, que te brinden apoyo, que te otorguen margen de maniobra ⁽²⁾

¿LA ORGANIZACIÓN ESTÁ COMPROMETIDA CON LA PARTICIPACIÓN?

La organización debe analizar si dispone de los mecanismos para canalizar la participación de quienes la componen. Esto requiere comprobar si proporciona tiempo, oportunidad, formación y recursos que FACILITEN Y PROMUEVAN dicha participación.

Así mismo, debe evaluar si los medios con los que cuenta son ágiles y eficaces o si es necesario crear nuevos canales.

La organización debe definir el nivel de participación de cada componente del equipo: si se limita a la emisión de opiniones o también se dispone de capacidad decisoria.

Se deben identificar y eliminar los obstáculos, políticas o prácticas que desalienten o penalicen la participación. Por ejemplo, debe proteger a las personas que colaboran de posibles represalias o amenazas al informar de errores, incidentes, peligros, riesgos y oportunidades.



(2) Esto es lo que Kenneth W. Thomas denomina “LIBERTAD DE ELECCIÓN”

¿CÓMO FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN SI SOY RESPONSABLE DE UN EQUIPO DE PERSONAS?

La dirección que fomenta la participación de las personas que la forman, es aquella basada en la CONFIANZA y la ESCUCHA. Teniendo en cuenta lo anterior, el personal con gente a cargo, debería:

- ❖ Dedicar tiempo a hablar con su equipo así como a evaluar y dar respuesta a lo que plantean.
- ❖ Evitar una supervisión excesiva (trabajo, tiempo, horarios) y/o eliminar los sistemas de control que resulten inoperantes. Cuanto más control, menos confianza, y a menor confianza menos participación.
- ❖ Fomentar reuniones periódicas.
- ❖ Ejercer una supervisión orientada a ayudar a los colaboradores a su cargo, de forma que potencie su crecimiento y les ayude a mejorar.



- ❖ Ser capaces de delegar. No confundir con “dar más trabajo”, sino con asignar al colaborador una tarea que suponga un grado mayor de dificultad, acorde con sus capacidades y otorgarle también el poder y la responsabilidad para realizarla. La delegación:
 - Afianza relaciones y refuerza el vínculo entre el líder y el equipo.
 - Aumenta la confianza y la autoestima de los colaboradores y por tanto fomenta su automotivación y su rendimiento.

EN LOS EQUIPOS LIDERADOS POR PERSONAS QUE FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD, LOS COLABORADORES:

- ❖ Tienen oportunidad de participar en la definición de objetivos y en la confección de la política de Seguridad y Salud.
- ❖ Son actores principales en la detección de peligros y participan activamente en la elaboración de la evaluación de riesgos.
- ❖ Toman parte en el diseño e implementación de las medidas preventivas.
- ❖ Participan en la redacción e implementación de procedimientos, instrucciones y/o normas de trabajo.
- ❖ Contribuyen en el proceso de selección y elección de los equipos de trabajo, herramientas, EPIs.
- ❖ Identifican necesidades de formación en materia preventiva y diseñan un plan individualizado al respecto, que presentan a su jefe.
- ❖ Intervienen en la impartición de la formación en buenas prácticas en materia preventiva de su empresa.
- ❖ Comunican los sucesos ocurridos y participan en su investigación, aportando soluciones que minimizan o eliminan la repetición de los mismos.
- ❖ Comunican el grado de eficiencia de las medidas preventivas implantadas.
- ❖ Son protagonistas de las reuniones diarias de asignación de tareas.
- ❖ Proponen metodologías y procesos alternativos a los existentes, que mejoran las condiciones de Seguridad y Salud.
- ❖ Sugieren mecanismos que favorezcan su propia participación.
- ❖ Participan en la determinación de qué información se ha de comunicar y cómo hacerlo.

Liderazgo, participación y reconocimiento en Seguridad y Salud Laboral



Comunidad de Madrid

Dirección General de Función Pública
SERVICIO DE PREVENCIÓN



FREMAP

Unión colaborativa con la Seguridad Social



PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2021