

# Desafíos de la prevención en el mundo del trabajo, una perspectiva global

Las continuas transformaciones que presentan la economía y el mundo del trabajo conllevan grandes retos para los organismos internacionales, no siendo diferente para quienes batallan por el trabajo decente, la Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

En el marco del XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2017, la OIT reporta que la falta de inversión, estrategias, políticas y prácticas adecuadas en SST le cuesta al mundo lo equivalente al Producto Interno Bruto PIB de los 130 países más pobres del planeta, estimándose en una pérdida del 3,9% del PIB. Es así como las enfermedades y lesiones laborales tienen un costo de casi 3 billones de dólares y la suma de fallecidos se cifra en 2,78 millones, la mayor parte debido a enfermedades laborales (86% de las muertes relacionadas con el trabajo). Se estima que 123,3 millones de DALY/AVAD (años de vida ajustados por discapacidad) se pierden a nivel mundial como consecuencia de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, de los cuales 67,8 millones se registran por muertes y 55,5 millones por discapacidad. En lo concerniente a Europa, los mayores costos se deben a casos de cáncer, seguidos por los desórdenes músculo esqueléticos (119.500 millones de euros, es decir, el 0,81% del PIB de la UE).

Por lo anterior y dada la magnitud alarmante del problema y su importancia para garantizar que se logren los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030, se requiere aunar esfuerzos de forma que se logre un futuro próspero en prevención de riesgos laborales. Para ello, será importante mejorar la fiabilidad de la información de forma que permitan formular políticas, sistemas, programas y medidas preventivas que respondan a las necesidades de los países. Pero de igual forma, son indispensables las estrategias y modelos preventivos ajustados a los cambios del mundo del trabajo.

## UN MUNDO DEL TRABAJO QUE SE TRANSFORMA

La globalización ha traído consigo modelos productivos caracterizados por la diversificación de los tipos de contrato y cadenas de suministro fragmentadas, que paralelamente con los avances de las comunicaciones, la innovación, el paso a la economía digital y colaborativa o de plataformas y la automatización, demandan flexibilización y nuevas formas de organización del trabajo, ocupaciones versátiles y acondicionadas.

La corriente actual de los cambios tecnológicos conocida como "la Cuarta Revolución Industrial", se basa en logros de las corrientes anteriores del cambio tecnológico para producir crecimiento exponencial sin precedentes de la productividad. La automatización coexiste con las tensiones generadas por la competitividad en el contexto de la globalización mundial, en donde las empresas son presionadas para aumentar la productividad y reducir los costos. Es así como la competitividad impulsa a la automatización y la fragmentación de los sistemas productivos con el consecuente ahorro de mano de obra y supresión de puestos.

Se habla de una revolución digital que creará competencia física y cognitiva con los seres humanos, en donde los empleos más difíciles de automatizar persistirán, tales como aquellos que dependen de competencias cognitivas elevadas e interpersonales y la creatividad.

Todo lo anterior ha generado perspectivas de desarrollo económico, prosperidad y avances sociales, pero igualmente, han traído consigo consecuencias tales como el desempleo y el subempleo con énfasis en la población joven, las mujeres y la población migrante. También, ha dado lugar a la exclusión, formas atípicas de empleo, disminución de la calidad del empleo y situaciones en las

cuales no se respetan los derechos fundamentales de la mano de obra.

Por otra parte, con las transformaciones aparecen nuevos riesgos que, sumando a los cambios demográficos de la fuerza de trabajo, tales como el envejecimiento, inciden en la salud y bienestar de la población laboral.

Pero adicionalmente existen preocupaciones relacionadas con los cambios climáticos y el acceso de la población mundial a la protección social adecuada, por cuanto se estima que sólo el 27% de la población mundial cuenta con ella; además, no son menores las preocupaciones ligadas a la sostenibilidad y adaptación de la misma, hasta en los países más desarrollados.



## PERSPECTIVAS DE LA PREVENCIÓN PARA LOS NUEVOS ESCENARIOS

Sin lugar a dudas, son indispensables nuevas estrategias y enfoques proactivos y preventivos en Seguridad y Salud para enfrentar las transformaciones del mundo del trabajo, ligados a los nuevos tipos de relaciones laborales, los contextos flexibles, informales y atípicos, el envejecimiento de la población, la interacción de los seres humanos con los robots y la inteligencia artificial, entre otros.

Los expertos internacionales concluyen que la prevención tiene grandes retos, de forma que se invita a considerar una visión unificada con movilización de diversos actores sociales, partiendo de modelos holísticos integrales caracterizados por ubicar en el eje central a las personas, que contemplen los factores que amenazan su bienestar (dentro y fuera del trabajo). Es indispensable que las organizaciones incorporen la Seguridad y Salud dentro del plan de negocios, partiendo de la premisa que la producción de bienes y servicios depende de la salud y bienestar de la población trabajadora.

“Visión Zero”:

1. Asumir el liderazgo – demostrar el compromiso
2. Identificar los peligros – evaluar los riesgos
3. Definir metas – elaborar programas
4. Garantizar un sistema seguro y saludable – estar bien organizado
5. Velar por la seguridad y la salud en las máquinas, equipos y lugares de trabajo

los riesgos y su caracterización, para medir los beneficios de la gestión preventiva implementada que propicien la prevención durable de los accidentes y enfermedades laborales, etc. En un contexto de evolución tecnológica, no es para menos pensar que las soluciones tecnológicas sean previstas para proveer mayor prevención.

## CONCLUSIONES

- La evolución tecnológica y la innovación exige ajustes económicos y sociales, procesos de adaptación en lo concerniente a los perfiles, tareas, puestos, nuevas ocupaciones, de forma que se requieren un sistema educativo que integre de manera transversal la SST y provea las competencias que requiere el futuro; expertos hablan de mejorar la flexibilidad de los trabajadores y la transferibilidad de sus calificaciones. Son indispensables políticas nacionales transversales de transformación productiva para promover la diversificación de las empresas, para garantizar la creación de buenos empleos.
- Deben coexistir políticas que promuevan una mayor cohesión social en términos de cobertura, mayor calidad y cantidad de los puestos de trabajo en coherencia con las necesidades demográficas de la población del futuro, que fortalezcan las condiciones laborales de los trabajos atípicos y llenen los vacíos normativos existentes frente a los nuevos cambios.
- Los nuevos escenarios del mundo del trabajo exigen una gestión preventiva ajustada y adaptada a las transformaciones que se presentan, por lo cual será imprescindible movilizarlos y estar preparados. Existen argumentos suficientes que demuestran que las buenas prácticas en Seguridad y Salud ayudan a las empresas a ser más productivas, competitivas, sostenibles y a los países a garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y su consecuente impacto social y económico.



Al respecto, la Asociación Internacional de Seguridad Social AISS considera que dicho abordaje debe tener en la mira tres elementos:

1. La gestión técnica de los riesgos que reduce la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales
2. La promoción de la salud encaminada a reducir los riesgos relacionados con las enfermedades no transmisibles a partir del control sanitario, el diagnóstico temprano y la intervención;
3. Las medidas que favorezcan el regreso al trabajo, tales como la rehabilitación temprana para prevenir la exclusión.

Para la AISS los accidentes y enfermedades laborales son prevenibles si se consideran las siete reglas de oro de la Campaña 2017

6. Mejorar las cualificaciones – desarrollar competencias
7. Invertir en las personas, motivar a través de la participación.

Asimismo, teniendo en cuenta los cambios demográficos y la ampliación de la edad de retiro, es necesario que se estimen estrategias de formación y capacitación adaptadas para adquirir y transferir competencias y conocimientos, de manera que garantice la cultura prevención sostenida a lo largo de la vida laboral.

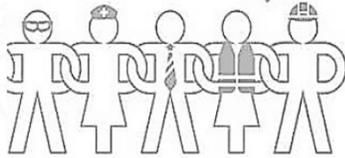
Por otra parte, se reconoce el gran potencial que tiene la investigación para generar conocimiento y validarlo y en este caso, podría apoyar el desarrollo de modelos de gestión adaptados a los nuevos escenarios, herramientas fiables para la evaluación de

A continuación, comparto 3 principios y factores claves de éxito en las organizaciones para asegurar la buena gestión de la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.

# Una buena gestión de la prevención requiere la aplicación de 3 principios

## 1. Liderazgo eficaz y sólido

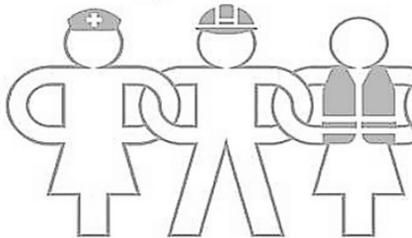
«Un enfoque preventivo solo resultará provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados.»



## 2.

### Participación de los trabajadores y compromiso constructivo

«La participación de los trabajadores contribuye al establecimiento de una cultura de diálogo. En este sentido, se les alienta a ellos y a sus representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud.»



## 3.

### Evaluación y revisión continua

«El seguimiento y la elaboración de informes son herramientas esenciales para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.»



Fuente: EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2012