

La evaluación de riesgos: una visión crítica de su papel como piedra angular del sistema de gestión

Juan Pérez Crespo

Ingeniero Industrial. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
Servicio de Prevención de la Universidad Miguel Hernández de Elche

La Evaluación de Riesgos Laborales es la piedra angular del sistema de gestión preventiva en razón de las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. El concepto de evaluación de riesgos es importado de otros ámbitos como del financiero, medioambiental y de la ingeniería. Su implantación en los ámbitos laborables, por la propia naturaleza de los mismos, presenta dificultades, sobre todo en su cuantificación. Existen numerosas dificultades para la evaluación de los riesgos laborales: deficiencias en la transmisión de la información al evaluador, carencias formativas en el evaluador, dificultades de acceso a la información relevante para el sector de actividad, conductas defensivas frente a las responsabilidades en los intervinientes en el proceso, etc. Pero también existen soluciones que pueden mejorar la eficacia de la evaluación de riesgos como herramienta de la gestión de los riesgos laborales: La mejora de la formación de los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. La participación activa de los miembros de la empresa en el proceso de evaluación. El establecimiento de políticas de “control-banding” en la organización para gestionar determinados riesgos.

Introducción

La Evaluación de Riesgos pasa a ser la pieza clave de la gestión preventiva mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en adelante LPRL. Mediante esta legislación, el empresario queda obligado, entre otras actividades, a:

- Planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos.
- Evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La mencionada evaluación debe entenderse como una actividad técnica, y tal como nos aclara el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP): “La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podi-

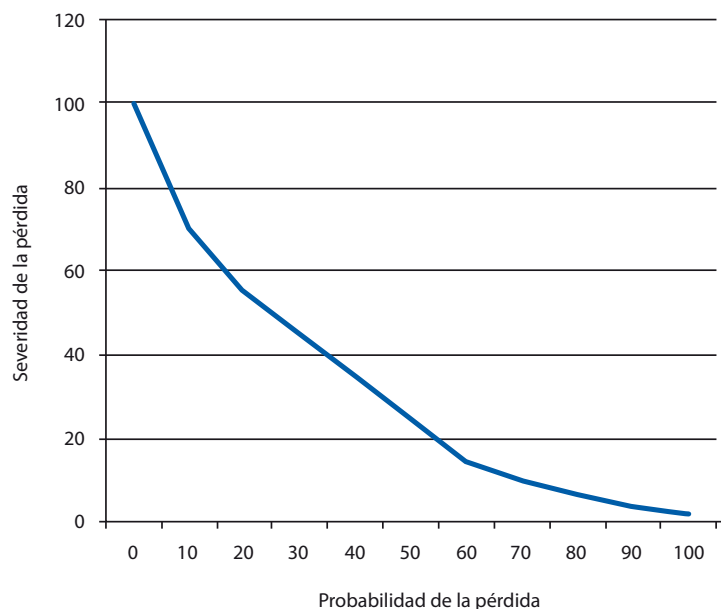


do evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

El concepto de evaluación de riesgos no nace en el mundo laboral, sino que es importado de otros ámbitos como el financiero, el medioambiental y la ingeniería. Dicho concepto es similar en todas estas materias y frente, o ante, una situación en la que se puedan originar pérdidas, se intenta valorar la magnitud del posible daño, en adelante severidad, en función de la probabilidad de que éste se produzca.

La integral de esta función severidad versus probabilidad será la medida empleada para comparar unas situaciones con otras. Puede verse gráficamente en la figura 1.

■ Figura 1 ■ Severidad vs. Probabilidad.



■ Cuadro 1 ■ Evaluación del grado de riesgo en función de la severidad y la probabilidad. (Gómez-Cano, et al., 1996).

Grado de Riesgo		Severidad		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
Probabilidad	Baja	Trivial	Tolerable	Moderado
	Media	Tolerable	Moderado	Importante
	Alta	Moderado	Importante	Intolerable

El área que queda por debajo de la curva es una medida del riesgo de pérdida, de modo que, si se reduce esta área, se consigue disminuir el riesgo. Las situaciones favorables serán aquellas con valores de área pequeños mientras que las desfavorables contarán con valores mayores. Asumiendo esto, el problema que se plantea es definir esta curva frente a un riesgo laboral.

Una posible solución consiste en basarse en los resultados del pasado. Si para un entorno definido se cuenta con un número suficientemente grande de sucesos, es decir, un gran número de accidentes con información sobre sus causas y consecuencias, entonces, y en base a estos, se puede identificar la función severidad - probabilidad. Sin embargo, este proceder presenta varias dificultades:

- a) Para medir la pérdida se necesita utilizar una unidad de medida; por ejemplo, frente a un riesgo financiero la unidad a emplear sería el dinero. Pero, cuando se trabaja en el ámbito de la seguridad e higiene, el uso de unidades monetarias puede no resultar apropiado.
- b) El resultado estará sometido a la incertidumbre proveniente de la limitada extensión de los datos, incertidumbre que se puede medir, y que interesa reducir a unos valores de magnitud inferior al de la curva severidad - probabilidad.
- c) Por otro lado, el uso de datos del pasado para anticipar sucesos futuros

conlleva la asunción de un mantenimiento de las condiciones que rigen el fenómeno a valorar. Si las condiciones cambian significativamente en un tiempo similar al que se requiere para disponer de los suficientes sucesos, los resultados basados en sucesos pasados pueden no ser válidos para predecir resultados.

Una cuestión de interés consiste en preguntarse qué condicionantes concurren en el ámbito laboral. Para los fenómenos de interés en el ámbito laboral, que son el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se tienen los siguientes condicionantes:

- a) En el ámbito laboral el interés se centra en conocer qué riesgos son los más importantes y cuáles lo son menos, luego para un mismo puesto de trabajo, se emplean distintas relaciones severidad - probabilidad, cada una de ellas atribuibles a un factor de riesgo distinto de entre los presentes en el puesto de trabajo. Es más, en muchos casos interesa diferenciar entre distintos riesgos generados por un único factor de riesgo.
- b) Los datos casi siempre son escasos. A menudo, y afortunadamente, para cada puesto de trabajo que se evalúa de forma diferenciada, el accidente es un hecho poco frecuente, el accidente grave es remoto, y el accidente mortal poco probable. Así pues, la colección de datos disponibles para evaluar un riesgo en un determinado puesto es siempre escasa.

c) Los cambios en los puestos de trabajo pueden ser frecuentes. En algunos casos casi no existen unas condiciones fijas sino que cada día las condiciones son significativamente distintas. El ejemplo típico que se cita para este tipo de problemática es el del sector de la construcción: conforme avanza la obra en el tiempo van cambiando los factores de riesgo y la magnitud de los mismos. Pero también existen otros sectores productivos menos conocidos, como son los laboratorios de investigación, en los que conforme se van consiguiendo proyectos, el laboratorio se va transformando, cambiando los factores de riesgo así como su importancia.

Como consecuencia de lo anterior, la incertidumbre es de un orden de magnitud, al menos similar a la de los datos de la función severidad - probabilidad, por lo que, en general, este enfoque en el mundo de la prevención de riesgos laborales es, como mínimo, poco práctico, sino totalmente inabordable.

A pesar de ello, no se debe olvidar, que existen factores de riesgo en los que se pueden medir parámetros que sirvan para comparar la realidad del puesto a evaluar con un modelo de ese riesgo soportado por datos estadísticamente consistentes. En esta circunstancia, al disponer de numerosos datos y de un marco de referencia comparable, los inconvenientes anteriores se minoran. En el campo de la higiene industrial, la ergonomía y la psicología, se dispone de métodos, instrumentos de medida y referencias de comparación para efectuar una valoración basada en datos objetivos u objetivables, a los que se puede asignar una incertidumbre con unos rangos razonables a la hora de extraer conclusiones.

Cuando no se pueden utilizar estos métodos, la solución generalizada se

encuentra en el uso de métodos cualitativos de evaluación. Para esto, se procede a crear un sistema sencillo de escalas para la severidad y la probabilidad, lo que genera una matriz con los distintos valores del grado de riesgo. A mayor severidad o probabilidad, mayor grado de riesgo. El riesgo pasa a ser medido mediante una escala ordinal no numérica. Para asignar a cada riesgo un valor de probabilidad y severidad el sistema se basa en unos criterios más o menos subjetivos y en la pericia y experiencia del evaluador.

En España el sistema cualitativo generalista de valoración de riesgos laborales más usado es el propuesto por Gómez-Cano y otros en 1996, y publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en adelante INSHT, y que se muestra en el cuadro 1.

Estas valoraciones cualitativas tienen un componente subjetivo muy importante, pero como normalmente las evaluaciones de una instalación para un determinado momento las realiza un mismo evaluador, y las medidas adoptadas en base a esa evaluación se ejecutan en un periodo de tiempo corto, inferior a un año, los problemas planteados por la subjetividad del evaluador se ven minorados. Es decir, la valoración será válida en términos relativos, con lo que los riesgos más importantes tendrán puntuaciones más elevadas, y los riesgos menos importantes puntuaciones menos elevadas. Aun así sería aventurado comparar la valoración de un riesgo en una evaluación con el mismo riesgo en otra evaluación distinta.

El uso de estos sistemas cualitativos de valoración de riesgos genera dos consecuencias no previstas:

- La valoración de los riesgos en sí mismos, como valor absoluto, pierde relevancia, lo importante es su valor



relativo con respecto a los otros riesgos existentes en el puesto de trabajo evaluado. Este valor relativo permitirá identificar para ese puesto de trabajo que unos riesgos son más importantes que otros, y por lo tanto, priorizar las medidas a tomar.

- La identificación de los peligros que generan riesgos relevantes pasa a ser el proceso más importante. Dado que se tienen dificultades para medir los riesgos y conocer su valor en términos absolutos, no se puede fijar un umbral a partir del cual despreciar el riesgo, ya que normalmente no se conoce si se ha traspasado o no. Luego, es crítico, que antes de valorar se identifiquen **todos** los peligros que generen riesgos relevantes.

El resultado es que el evaluador deviene en una especie de artista, que aplica sus conocimientos y los métodos de evaluación reconocidos allí en donde puede, y, en donde no, utiliza su experiencia para identificar todos aquellos peligros que a priori puedan ser relevantes.

Por supuesto, el proceso de evaluación de riesgos es dinámico, por lo que sucesivamente se revisan y vuelven a evaluarse los riesgos sobre los puestos de trabajo, atendiendo a los cambios en los equipos de trabajo, en el entorno del trabajador y en las condiciones de especial sensibilidad del trabajador. En otras ocasiones esta revisión deviene de la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales, o bien simplemente se acuerda su realización periódicamente.

Tabla 1 ■ Características para un adecuado proceso de evaluación de riesgos.

Característica	Condicionante
La evaluación debe identificar todos los peligros que generen riesgos relevantes.	El evaluador debe conocer en profundidad el ciclo productivo en el puesto de trabajo, tanto en las tareas habituales como en las tareas ocasionales que se desarrollan, por ejemplo en el mantenimiento de los equipos. Sobre cada tarea que se evalúe debe tener conocimientos suficientes para valorar los riesgos.
La evaluación de riesgos debe identificar todos los incumplimientos legales.	El evaluador debe conocer todas las exigencias legales que puedan aplicarse a los elementos de la evaluación.
La evaluación tiene que asignar a los riesgos valores correctos en relación con el resto.	La evaluación debe asignar valores de mayor importancia a los riesgos más relevantes y de menor importancia a los menos y esto debe mantenerse en los sucesivos ciclos de revisión.
La evaluación de riesgos debe contemplar la situación de los trabajadores que ocupan los puestos. Es decir, tener en cuenta su situación de especial sensibilidad, ya sea permanente o temporal frente a los riesgos.	El evaluador se enfrenta a un reto ya que no conoce, ni puede obtener la información médica de carácter reservado, que concierne a los trabajadores de un determinado puesto.
La evaluación debe reflejar los riesgos actuales a los que se enfrenta el trabajador en su puesto de trabajo.	El sistema de gestión debe conocer de forma inmediata que se han dado las circunstancias que requieren la revisión y reevaluación de los riesgos, y proceder a realizarla con inmediatez.
La evaluación debe ser útil para tomar decisiones y poder planificarlas.	El lenguaje de la evaluación y el ámbito en el que se proponen las medidas debe ser acorde con la formación y el campo de actuación del interlocutor. Esto implica que el evaluador debe conocer el lenguaje y los conceptos más importantes del ámbito en el que se desarrolla el trabajo. Además, debe ser capaz de aportar soluciones prácticas en el ámbito en que se desarrolla la evaluación, y proponerlas como resolución de los problemas que se plantean.

El objetivo final es generar un círculo virtuoso (Walton, 1986) en el que se evalúan inicialmente los riesgos, seguidamente se planifican unas medidas para minimizarlos, a continuación estas medidas se implementan, se evalúan los resultados de las medidas y a partir de estos resultados se corrige el plan, con el objeto de seguir minimizando los riesgos.

1. Una evaluación de riesgos de “calidad”

Como los sistemas de gestión de riesgos laborales se basan, legal y técnicamente, en las evaluaciones de riesgos efectuadas sobre los puestos de trabajo, la “calidad” de las mismas es fundamental para el sistema.

La calidad es una palabra que engloba diversos conceptos, en este caso la calidad de la evaluación se refiere al conjunto de propiedades inherentes de la evaluación que le confieren capacidad para satisfacer las necesidades implícitas o explícitas del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

En la tabla 1 se identifican las características que se consideran importantes para una adecuada evaluación de los riesgos.

2. Situaciones que dificultan que la evaluación cumpla su función

La evaluación de riesgos laborales se realiza en un entorno concreto con sus

condicionantes y sus limitaciones, no es un estudio teórico diseñado en un despacho, ni la proyección de una idea que pueda plasmarse en un proyecto, se trata de un proceso que requiere una interacción con los elementos de la organización a valorar. Los condicionantes del entorno y del propio evaluador modifican el resultado de la evaluación. A partir de la tabla 1 se pueden inferir las situaciones que dificultan una adecuada evaluación de los riesgos laborales:

- a) Desconocimiento de las exigencias legales que afectan a algún elemento de la evaluación. Este desconocimiento puede deberse a:
 - Una formación deficiente del evaluador. Los programas de formación de los técnicos de Prevención

de Riesgos Laborales suelen contemplar la reglamentación derivada de la LPRL y reglamentos relacionados, pero no así la legislación de seguridad industrial, que es una legislación de necesario conocimiento en la mayoría de actividades de riesgo. Además, que la titulación se obtenga cursando un Máster con estudiantes con formación de origen muy dispar, junto a la gran extensión de la materia, dificultan que la profundidad con la que se tratan los temas sea la adecuada para que una persona se enfrente con garantías de éxito a una evaluación de riesgos medianamente compleja.

- La consideración de situaciones afectadas por legislación específica de otras áreas de conocimiento. En los programas de formación no se tratan, ni pueden tratarse, aspectos legislativos muy específicos como, por ejemplo: Organismos Modificados Genéticamente, Transporte de Mercancías, Explosivos, Biocidas, Higiene Alimentaria, Manipulación de Animales... En muchas evaluaciones aparecen aspectos de estas legislaciones que debieran ser al menos considerados, bien en la evaluación de riesgos, bien en la proposición de medidas que la acompaña. Si el evaluador no conoce estos aspectos normativos, difícilmente podrá tenerlos en cuenta.

b) Desconocimiento del ciclo productivo bien sea en su totalidad o con la suficiente profundidad.

El evaluador, que normalmente es un técnico de prevención que ni trabaja, ni ha trabajado en el puesto que evalúa, no conoce a priori los ciclos productivos de los puestos que va a evaluar. Con el tiempo, y en base a su experiencia, pue-

de desarrollar un conocimiento parcial de los mismos basado en las similitudes que presentan unos puestos con otros en un determinado sector productivo. Luego, el proceso de evaluación de riesgos es dependiente de la información facilitada por la empresa para el correcto y completo conocimiento del ciclo productivo. Esta información no está disponible en la inmensa mayoría de los casos, de modo estructurado, sistemático y completo, por lo que la fuente de información más importante para el evaluador es la entrevista del responsable o el operario que realiza ese ciclo. Es decir, se trata de un proceso de obtención de información que en buena medida es oral. Aquí pueden surgir distintos problemas:

- Problemas de comprensión de la información transmitida. El evaluador puede no asimilar parte de la información porque no la entiende, al no utilizar el mismo código que el entrevistado.
- El entrevistado oculta o enmascara parte de la información. Muchas personas evaluadas se sienten cohibidas, o bien tienen elementos de su puesto de trabajo que no desean que sean modificados, independientemente de que sean adecuados o no.
- El entrevistado no considera importante transmitir parte de la información solicitada y, consciente o inconscientemente, no la transmite al evaluador. Este fenómeno se produce por una valoración impropia del riesgo y es muy común en muchas profesiones.
- El entrevistado olvida aspectos del ciclo productivo. Esto es muy común con aquellos aspectos que se realizan con una frecuencia baja.

Como puede deducirse, la pericia del entrevistador a la hora de obtener información y su experiencia son claves de

por sí para conseguir la información con la que valorar los riesgos.

c) Criterios de valoración cambiantes y arbitrarios.

Normalmente esto ocurre cuando no se han definido, dejando a un lado los aspectos legislativos, unos estándares correctos para los puestos evaluados. Por ello, es importante que antes o durante el proceso de evaluación se disponga de unos estándares para los puestos a evaluar, y que estos sean conocidos por las personas que van a participar en el proceso de evaluación, ya sea en el presente o en el futuro.

La falta de uniformidad en las exigencias preventivas genera una falta de credibilidad en el proceso, que sin duda afecta al resultado final, que no es otro que la correcta gestión de los riesgos laborales.

d) Inadecuación de la evaluación a las características de los usuarios.

Este es un problema con una solución difícilmente generalizable. Cuando se tiene conocimiento de un trabajador especialmente sensible, ya sea temporal o permanentemente, a uno o varios riesgos, la opción más razonable consiste en prever la actualización de la evaluación de riesgos para el puesto. Para esto se requiere la coordinación con la especialidad de vigilancia de la salud. Ahora bien, a pesar de que la variabilidad de las situaciones es muy grande, existen algunos parámetros, que si se tienen en cuenta, pueden ayudarnos a establecer unos estándares para la evaluación del puesto que sean adecuados:

- El sexo mayoritario de los trabajadores.
- La edad media y su distribución entre los trabajadores.



- La existencia de posibles agentes sensibilizadores.
 - La posible existencia de menores de edad.
 - La ocupación o posible ocupación de los puestos por discapacitados.
- e) Falta de actualización de la evaluación de los riesgos o la falta de evaluación de las nuevas situaciones generadas por un cambio de las condiciones de trabajo.

En el modelo español, el evaluador la mayoría de las veces es externo a la organización que evalúa, y prácticamente siempre pertenece a una unidad distinta a la evaluada. Luego, depende de un tercero para conocer los cambios que se efectúan en el puesto de trabajo. Para que esto se efectúe de un modo razonable se afrontan los siguientes retos:

- Se requiere una integración de actividad preventiva en las unidades a evaluar para conseguir que se transmita la información en tiempo y for-

ma. Si la unidad no tiene imbricada en su toma de decisiones la prevención de riesgos laborales, no transmitirá la información requerida para asesorarse y tomar correctamente las decisiones que afectan a la salud de los trabajadores.

- En las actividades de gran variabilidad, por ejemplo la investigación, si el asesoramiento en PRL depende únicamente de un agente externo a la unidad, la exigencia de dedicación será muy elevada, en la práctica inasumible para la inmensa mayoría de las organizaciones; pero esta circunstancia no suele llegar a producirse ya que el problema de la falta de integración preventiva oculta la falta de recursos disponibles.
- f) Evaluación que no utiliza los términos correctos para referirse a los elementos que se evalúan. Dificultades en la comunicación.

Este problema es similar al descrito para la obtención de la información mediante entrevista, pero en sentido inverso. Si antes se comentaba que el evaluador puede no entender parte del mensaje del trabajador entrevistado, aquí ocurre lo contrario: el trabajador o el mando pueden no entender parte del mensaje reflejado en la evaluación de riesgo por usar un código que no es adecuado al sector que se evalúa.

El evaluador, manteniendo la corrección en el lenguaje, debe familiarizarse con el vocabulario, expresiones y conceptos del sector que evalúa, e introducirlos correctamente en las evaluaciones.

- g) No planteamiento de soluciones realizables dentro del sector laboral que se evalúa. Existe un desconocimiento de las soluciones posibles para minorar los riesgos detectados.

Tal y como ocurre con el ciclo productivo, el evaluador no conoce a priori las técnicas, equipos y elementos que se usan en un determinado sector y que pueden resolver las situaciones a las que se enfrenta. En este caso, aparte de su experiencia y de las aportaciones del propio evaluado, cuenta con numerosa bibliografía y catálogos comerciales que ofrecen infinidad de soluciones para muchos puestos de trabajo. En cualquier caso, para una persona ajena al sector evaluado, es un proceso difícil, costoso y que puede no dar los resultados deseados.

3. Soluciones propuestas para una mejor gestión de los riesgos laborales

Planteadas las situaciones que dificultan que la evaluación de riesgos pueda cumplir correctamente su función, se abordan a continuación los pasos que pueden seguirse para corregir las deficiencias del modelo.

Primeramente, señalar que existe una deficiencia estructural del sistema, que ha ido mejorándose con el tiempo, que consiste en el problema de la formación del técnico de prevención. La prevención de riesgos laborales no puede abordarse desde un único campo de conocimiento, sino que es multidisciplinar. Así lo entendió el legislador desde un principio y dividió en cuatro disciplinas las actuaciones en PRL. Los problemas se originaron en el proceso de obtención de la acreditación para estas disciplinas, puesto que se estandarizó mediante un máster la obtención de la misma, sin tener en cuenta la formación previa del futuro técnico de prevención, dado que tan solo se exigía titulación universitaria.

El paso al sistema universitario parece haber paliado un poco esta situación

ya que en algunas universidades existen ciertas exigencias de base para hacer los másteres y estos se han conducido, en general, con un mayor grado de exigencia que anteriormente. En cualquier caso la mejora del sistema formativo queda fuera de las posibilidades del responsable de un sistema de gestión de PRL, por lo que no se abordará en este artículo.

Para paliar las deficiencias citadas en el apartado anterior, existen al menos dos áreas sobre las que se puede actuar a nivel de empresa:

- I. La participación activa de los miembros de la unidad evaluada en el proceso de evaluación, asumiendo cada uno de los participantes, en función de su grado de responsabilidad y conocimientos, el resultado de la evaluación.

Primero se presentan algunos antecedentes para centrar la solución, pues to que si bien es cierto que es función de los técnicos de prevención en sus diferentes niveles, básico, intermedio y superior, la realización de las evaluaciones de riesgo, tal y como se recoge en el artículo 4 del RSP: "La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo VI de esta norma", esta intervención no tiene por qué ser excluyente, de hecho, los trabajadores deben participar en la misma, ya sea directa o indirectamente, como se indica en el artículo 1 del RSP: "Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así..."

Además, se debe recordar que tras la reforma de la LPRL del año 2003, se alteró su artículo 16 del siguiente modo:

"... la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales".

La guía técnica para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, desarrollada por el INSHT, aclara qué se entiende por integración:

"...Como principio general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración del Servicio de prevención. Es en este único Sistema de gestión donde se deben resolver los posibles conflictos entre los condicionantes preventivos y productivos...".

Con esta solución lo que se pretende es que la evaluación de riesgos sea un proceso integrado en la unidad a evaluar. En este proceso los técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante SPRL, obtienen una

información de la unidad a evaluar y en base a esa información, y a otras informaciones que la complementen, efectúan un informe. Este informe debe ser estudiado por la unidad evaluada que, entre otras cosas, debe:

- Responsabilizarse de que efectivamente se han evaluado todos los espacios, equipos y tareas que se desempeñan en la unidad. El evaluador, a priori, desconoce estos aspectos de la unidad, es la propia unidad la que facilita esta información y debe revisar que efectivamente se han tenido en cuenta.
- Indicar aquellos aspectos que no se adecuen a su realidad para que se corrijan.
- Aportar su opinión sobre la valoración de determinados riesgos sobre los cuales los miembros de la unidad tengan conocimientos, para que esta opinión sea tenida en cuenta por los evaluadores. Independientemente de la capacidad de los evaluadores, la evaluación de riesgos siempre ha de atender a una realidad concreta, y es en ese ámbito en el que las opiniones cualificadas pueden aportar utilidad al proceso de evaluación de riesgos. El diálogo fundamentado sobre los riesgos existentes entre los evaluadores y los evaluados casi siempre aportará valor añadido al resultado.

En definitiva, la unidad debe hacerse, hasta cierto punto, corresponsable del resultado de la evaluación y reflejar en un documento que la ha estudiado con atención y cuidado, asumiendo sus contenidos o solicitando correcciones en aquellos contenidos con los que discrepe. No tiene sentido que la evaluación de riesgos de una organización sea un elemento ajeno a la misma.

La formación de los miembros de la unidad en materia de PRL (no solo sobre cuáles son sus riesgos y como minimizarlos, sino también, hasta cierto punto, sobre aquellos aspectos relacionados con la PRL que puedan afectar a los elementos que gestionan) determinará el mayor o menor grado de integración de la actividad preventiva y, por tanto, su mayor o menor capacidad de participar en el proceso de evaluación de riesgos.

La planificación de la actividad preventiva, realizada a partir de la evaluación de riesgos, debe seguir un proceso similar, pero en este caso con mayor razón, ya que es el empresario el que tiene la capacidad ejecutiva sobre la misma. Atendiendo a lo anterior, se propone, que:

- El SPRL realice una proposición de planificación, y la remita a la unidad.
- La unidad estudie que las medidas son coherentes con la evaluación de riesgos realizada y, caso de encontrar elementos no concordantes, solicite asesoramiento para corregirlos.
- Discuta si las medidas propuestas le parecen adecuadas de cara a su implantación en los puestos de trabajo evaluados. Proponiendo, si procede, medidas alternativas, y realizando cuantas consultas sean precisas al SPRL o a otros órganos asesores para decidir sobre si se alcanzan o no unos niveles de seguridad y salud adecuados.
- Consulte con otras unidades las medidas planificadas que puedan afectar a terceros y se coordine con las anteriores.
- Finalmente el responsable de la unidad redacte, o haga que se redacte,

una planificación para su unidad y que la misma sea asumida por los integrantes de la unidad, de acuerdo con el nivel de responsabilidad de cada uno.

Una vez implantada la planificación, la unidad debe dotarse de recursos para atender a la continua variabilidad de las condiciones y de este modo:

- Poder tomar autónomamente decisiones que afecten a las condiciones en PRL.
- Trasladar al SPRL las consultas oportunas o los requerimientos de actuación que se precisen.

La formación del personal vuelve a ser la clave para el mantenimiento eficiente del sistema. Con la implantación de esta solución se consiguen minorar los siguientes problemas:

- Desconocimiento de las exigencias legales.
- Desconocimiento del ciclo productivo.
- Adopción de criterios de valoración cambiantes y arbitrarios.
- Inadecuación de la evaluación a las características de los usuarios.
- Falta de actualización de la evaluación de los riesgos o la falta de evaluación de las nuevas situaciones generadas por un cambio de las condiciones de trabajo.
- Redacción de evaluaciones que no utiliza los términos correctos para referirse a los elementos que se evalúan.
- No planteamiento de soluciones realizables dentro del sector laboral que se evalúa. Desconocimiento de



soluciones prácticas que minoren los riesgos detectados en la evaluación.

II. El establecimiento de políticas de control-banding en la organización para gestionar determinados riesgos.

Las técnicas de control-banding se basan en un acercamiento a la gestión del riesgo mediante sistemas que promueven la aplicación de medidas antes que la valoración del riesgo. Para un determinado riesgo se diseñan una serie de escenarios posibles, se definen unos criterios sencillos para determinar en qué escenario se encuentra la organización y para cada escenario se definen las actuaciones a realizar para conseguir una correcta gestión del riesgo. Cuanto más problemática sea la situación, más numerosas y exigentes deberán ser las medidas.

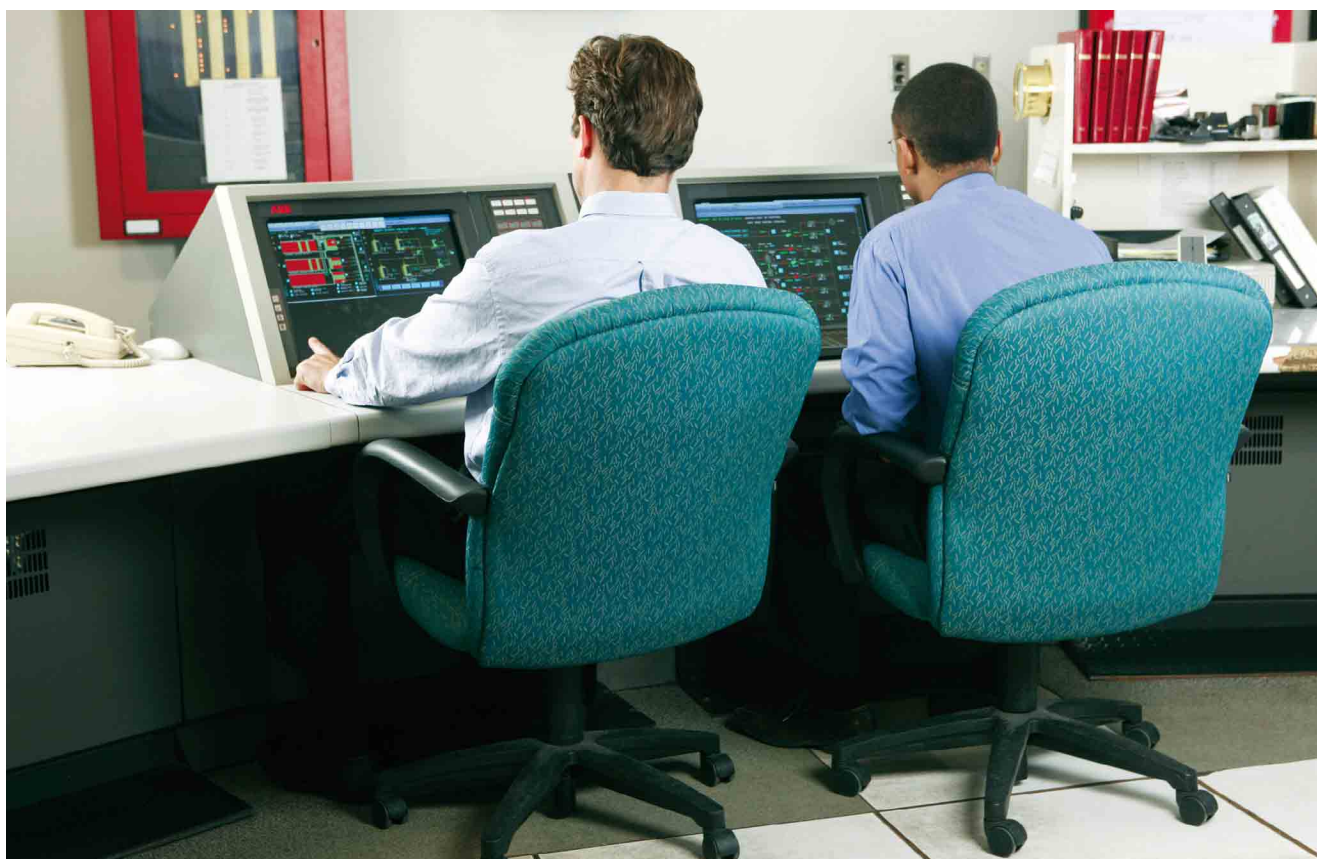
El procedimiento consiste en:

- Identificar, para una actividad concreta, un determinado tipo de peligro y los factores de riesgo que lo generan.
- Informar de este a los gestores de la actividad.
- Proporcionar a los gestores unos criterios cualitativos o semi-cualitativos sencillos para que así puedan seleccionar el paquete de medidas a implantar que eliminan este peligro o minoran el riesgo asociado al mismo.
- Implantar las medidas por el gestor.

Es un sistema usado principalmente en el ámbito de la higiene industrial, pensado para reducir al mínimo exposiciones del trabajador a los productos

químicos peligrosos mediante un acercamiento práctico y fácil de entender. Pero este protocolo puede extenderse a otros muchos aspectos de la prevención de riesgos laborales.

Cuando en una organización se tienen identificados unos factores de riesgo relevantes, cuyas medidas de gestión son conocidas, estandarizables y sistematizables, dichos factores de riesgo pueden proyectarse en un conjunto definido de situaciones, creando unos criterios sencillos para la identificación del escenario en que se encuentra la organización. En este caso, se propone que el sistema de gestión se centre en la adopción de las soluciones adecuadas para minimizar el riesgo, y no tanto en evaluar las distintas situaciones de riesgo que pudieran aparecer. La evaluación formal y documentada del riesgo abordado por



el sistema queda como algo residual, ya que, una vez identificado el peligro y los factores de riesgo que lo generan, se cuenta con las herramientas para gestionar el riesgo y confinarlo a unos estándares socialmente aceptados.

Se plantean varios ejemplos:

- a) En un instituto de investigación en el que se desarrollan trabajos en los que se puede esperar que existan investigadores que deseen trabajar con patógenos de nivel de riesgo biológico 2 o circunstancias asimilables a ese nivel de riesgo: el sistema de gestión de la PRL, en adelante SGPR, de ese instituto debe responder llevando la investigación a un espacio que reúna las condiciones de bioseguridad de nivel 2. Lo importante para el SGPR es contar con una definición clara de en qué situaciones se requiere un determinado nivel de bioseguridad y una vez se dan esas situaciones el centro lo gestiona asignando espacios para investigar adecuados a ese nivel de bioseguridad. La evaluación formal y documentada del trabajo en cuestión es secundario ya que utilizando las medidas definidas por el sistema se garantiza que el riesgo está controlado y es aceptable.
- b) En una empresa de construcción que puede requerir el montaje de distintos montacargas y /o ascensores de obra: la empresa gestiona el riesgo, definiendo a priori, antes de iniciar la obra, los montacargas y/o ascensores con todos los elementos de seguridad y la forma de instalación correcta, en función de las sollicitaciones de la obra y de las circunstancias de la misma. Estos equipos y medios de instalación son conocidos por el personal y se encuentran disponibles en todo momento. De este modo cuando se presenta este requerimiento, se selecciona el equipo y el sistema de instalación correcto de entre los ya anteriormente definidos, eliminándose así la improvisación y las malas prácticas propias de las presiones por los plazos de ejecución de la obra.
- c) En una empresa industrial que requiere el mantenimiento de una se-

rie de espacios confinados cada uno de ellos con distintas configuraciones: la empresa aborda el problema clasificando los espacios confinados y las tareas a realizar en los mismos y agrupa las distintas parejas de espacios y tareas en distintas categorías, a cada categoría le exige una serie de medidas, que se aplican automáticamente en cuanto se planea una actuación en alguno de estos espacios.

La implantación de estas políticas se realiza a través del manual de gestión de PRL, estableciendo procedimientos, instrucciones y registros, formando a las personas para que los sigan y verificando el cumplimiento de los mismos.

Con este tipo políticas se consigue:

- Mayor integración de la actividad preventiva y, por ende, una mayor eficacia general del sistema.
- Ahorro de tiempo en la resolución de la situación, por basarse en mecanismos de respuesta previamente programados.
- Ahorro de recursos, tanto humanos (técnicos que no tiene que valorar la

situación) como materiales (ya que muchas veces se requieren desplazamientos, mediciones, etc.).

4. Conclusiones

Como conclusiones de lo expuesto en los puntos anteriores se puede destacar:

- La evaluación de riesgos laborales es una herramienta para conseguir gestionar los riesgos laborales de una organización, nunca es un fin en sí misma.
- La organización debe asumir como propios los resultados de la evaluación y responsabilizarse en sus distintos niveles de la asunción de medidas planificadas para mejorar la gestión de los riesgos laborales.
- Existen numerosas situaciones en donde el sistema de identificación de peligros, la valoración de riesgos y la posterior planificación de medidas correctoras no es eficiente si los técnicos evaluadores no comparten la responsabilidad de estos procesos con el personal de la unidad evaluada.
- Se impone dotar a los gestores de herramientas para una toma de decisiones sencilla que conduzca a la

implementación rápida y eficaz de las medidas que permitan gestionar el riesgo.

- El técnico de prevención debe colocar siempre el acento en la mejora real de las condiciones en las que trabajan las personas, centrándose en identificar los peligros importantes, y posteriormente asesorar a la organización para conseguir implementar medidas eficaces, y no perder el tiempo en estudios teóricos o en complejos trabajos que aporten información de poco valor a la gestión del riesgo.
- Se debe recordar que el Reglamento de los Servicio de prevención en su artículo 3 punto 2 recoge: *“El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo”*. Esta obligación legal de establecer un procedimiento de la evaluación de riesgos permitirá que dicho procedimiento pueda abordar en cada empresa u organización todos los aspectos débiles detectados en las evaluaciones de riesgos. ●

■ Bibliografía ■

- 1- Walton, M. (1986). The Deming Management Method. New York: The Berkley Publishing Group.
- 2- INSHT. (1996) Evaluación de Riesgos Laborales. GÓMEZ-CANO, M.; GÓNZALEZ, E.; LÓPEZ MUÑOZ, G.; RODRÍGUEZ, A. Madrid: INSHT.
- 3- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). Guía Técnica de Integración de la Prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión empresarial. Madrid: INSHT.