

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Gestión de seguridad y salud en centros sanitarios



DURANTE LOS últimos meses he visitado la mayor parte de los hospitales de Madrid y algunos de otras comunidades autónomas para comprobar las condiciones de trabajo de los Técnicos en Cuidados de Enfermería y he visto cosas sorprendentes, también en hospitales que son referencia nacional.

He comprobado que se ponen en funcionamiento nuevos laboratorios de microbiología antes de realizar la evaluación de riesgos y que incumplen la normativa de prevención en múltiples aspectos (lugares de trabajo, equipos de trabajo, riesgo biológico, riesgo químico, condiciones ergonómicas...). ¿Qué profesionales forman el equipo que diseña las instalaciones?

He visto procedimientos de trabajo que sólo especifican cuestiones técnicas y que carecen de aspectos de PRL (riesgos, medidas preventivas). ¿Qué profesionales forman el equipo que redacta, revisa y aprueba los procedimientos?

Observo que con frecuencia no se proporcionan los EPI adecuados (sobre todo en el caso del riesgo químico), que los trabajadores desconocen cuáles son los necesarios, que los usan inadecuadamente o no los usan en absoluto. ¿La formación e información son efectivas (suficientes, adecuadas, oportunas...)?, ¿cómo se mide la transferencia al puesto?

He comprobado cómo la deficiente definición de cometidos y funciones de los pliegos de condiciones de los contratos de prestación de servicios generan tensiones entre el personal sanitario y el de las contrataciones. ¿Qué equipo humano redacta los pliegos?

He visto que Comités de Seguridad y Salud -CSS- son altamente ineficientes

porque su normativa de régimen interior es muy mejorable o no se cumple, o porque no se toman decisiones o no se hace seguimiento de los acuerdos alcanzados... Y compruebo con frecuencia que el clima predominante en los CSS es de confrontación en lugar de cooperación. ¿Qué conciencia preventiva tienen sus integrantes?, ¿qué competencias necesitan desarrollar?

He comprobado que no se respetan los derechos legales de los representantes de los trabajadores en cuanto a consulta y participación y que realizan su labor de comprobación de las condiciones de trabajo a hurtadillas debido al miedo a represalias. ¿Cómo contribuye ese clima a la generación y mantenimiento de errores?, ¿y a los daños a la salud?

Compruebo cada día que se incumple la reglamentación en PRL, a pesar de que se trata del mínimo imprescindible que es obligatorio cumplir y a partir del cual hacer mejoras, conforme establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Incluso he escuchado a responsables de importantes centros hospitalarios quejarse ante la Inspección de Trabajo de que les hace perder el tiempo, ante lo cual la Inspección les ha recordado que no estarían ahí si hicieran las cosas bien.

Cuando alzamos la mirada y vemos el panorama general y vemos estos y otros ejemplos fácilmente entendemos que aún está por realizarse la integración de la PRL que exige la ley y que tan necesaria es para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Ante esta situación he encontrado dos actitudes distintas: algunos van trabajando a salto de mata apagando fuegos. Otros

reconocen su retraso de más de una década en implantación de la PRL y dicen que harán las cosas paso por paso sin saltarse ninguno. Aunque lo cierto es que, muy frecuentemente, el área de Salud Laboral de los centros sanitarios dispone de personal insuficiente y medios escasos, con lo que el resultado de su trabajo es mediocre y con el tiempo se queman.

Por otra parte, es cierto que las organizaciones del ámbito sanitario son conservadoras en su comportamiento por cuestiones lógicas: para garantizar la salud de los pacientes necesitan las garantías y confianza que proporciona el cumplimiento de protocolos arduamente testados. Parte de estos protocolos se relacionan con la gestión de personas, que tradicionalmente se encuadran en grupos profesionales cerrados y jerarquizados (médicos, enfermeros, técnicos en cuidados, celadores).

El trabajo de los sanitarios es de tal naturaleza que las consecuencias de un error pueden llevar al trabajador ante los tribunales, y esta circunstancia hace que la presión del miedo lleve a ocultar las cosas que no se hicieron suficientemente bien y, por tanto, a restar oportunidades de mejora, contribuyendo así a perpetuar los errores. Ya se sabe

que esconder la suciedad bajo la alfombra no hace que la casa esté limpia aunque lo parezca durante un tiempo.

Al mismo tiempo, los hospitales son, al menos en teoría, organizaciones de aprendizaje, no en el sentido de la docencia que imparten, sino en el sentido contrario de la necesaria capacidad de renovar sus conocimientos y prácticas para avanzar con los tiempos.

Paradójicamente, este carácter conservador y corporativista de las organizaciones sanitarias dificulta sus oportunidades de aprendizaje y, por tanto, de mejora, porque tiende a ocultar errores y potencia una cultura de la culpa en lugar de una cultura de la responsabilidad. Eso hace que con frecuencia sea una carga de profundidad que dinamita la integración de la prevención, pero bien podría ser de otra manera una garantía de la solidez del sistema de gestión de la seguridad y salud laborales.

Para darle la vuelta a esta situación se requiere de un clima laboral en el que las personas se sientan seguras cuando reportan oportunidades de mejora. Este clima sólo se producirá cuando se ejerza el liderazgo apropiado que, con visión estratégica, impulse los avances necesarios para lograr mejores actitudes y

mejores comportamientos. Y como el liderazgo es en esencia una cuestión de seducción, de comunicación, se necesitan habilidades interpersonales para generar un clima de seguridad personal y conversaciones constructivas.

La cultura de la prevención, sustentada en valores, sirve a un propósito que puede ser tanto evitar consecuencias negativas derivadas de los errores que cometen las personas de la organización, como lograr la mejora continua de las condiciones de trabajo para que los trabajadores felices proporcionen mejor asistencia a los pacientes. La organización en su conjunto y las personas que la integran se comportarán de acuerdo a ese propósito y valores. Por eso, con el fin de trazar el mapa de ruta, es tan importante responder a algunas preguntas: ¿para qué propósito trabaja la organización?, ¿cómo de apropiada es la cultura preventiva de la organización para el logro de ese propósito?, ¿quién ejerce el liderazgo en seguridad y salud en la organización?, ¿quiénes le secundan?, ¿cómo de capacitados están el líder y los mandos intermedios para ejercer un liderazgo positivo?

Mientras tanto, en SAE estamos deseosos de colaborar con quien quiera abordar la cuestión de fondo afianzando las bases que necesita un sistema eficaz de gestión de la seguridad y salud laboral.

SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS A SAE

SAE tiene firmados numerosos acuerdos con empresas de diferentes sectores por los que los afiliados a la organización pueden disfrutar de importantes ventajas y descuentos en una gran variedad de servicios. ¡¡¡Descúbrelos todos en

www.sindicatosae.com!!!

Zurich mejora el precio de tu seguro actual.

Y si nuestro precio ya es más bajo te llevas hasta 100€* al contratar.

Llama al 91 327 89 69

msc
correduría de seguros

Mediación de seguros colectivos
Tfno.: 91 828 34 44
www.mscolectivos.com/sae

carezza!
collective promotions
PORTAL PRIVADO DE OFERTAS Y DESCUENTOS
en Ocio, Salud, Tecnología, Moda, Regalos y muchos más!!

Portal privado de descuentos en ocio, salud, tecnología, moda, regalos, etc...
www.carezza.es

Hertz

Descuentos para afiliados y sus familiares
Tfno.: 902 304 041
www.hertz.es

REPSOL

Descuentos para afiliados
www.repsol.com

ML
Instituto Médico Láser

5% de descuento presentando el carnet de afiliado
Pº General Martínez Campos, 33 (Madrid)
Tfno. 917024627 / 902302930

La nueva Odontología
DENTIX

Descuentos en tratamientos odontológicos a los afiliados y sus familiares en
www.sindicatosae.com