

El caso de PRL Innovación, 'Puesto que los tiempos están cambiando'



Antonio Hernández Nieto
 Secretario de PRL Innovación
 Presidente del grupo de
 trabajo en PRL de las
 operadoras
 de telecomunicaciones de
 AMETIC
 Responsable del Servicio
 de Prevención Propio de BT
 España

Es cierto que las personas tienden a sentirse diferentes y solas, es la manera en la que, en cierto modo, a uno le permite sentirse especial. Aunque esa diferencia y esa soledad no siempre significan facilidad para ser como uno quiere ser y no le falten sinsabores. Por eso, cuando unos cuantos de esos diferentes y solos responsables de servicios de prevención propios (en adelante, SPP) nos encontramos, por cuestiones de azar, en unas jornadas de prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL) para compartir nuestros casos de éxito o innovadores y nos pusimos a hablar durante la comida o los descansos entre ponencias, nos reconocimos. Frases como “Esto no puede seguir así”, o “Es necesario

cambiar”, o “La PRL tiene que moverse” se repetían como un mantra en nuestras conversaciones. Seguramente, comentarios que no solo compartíamos los responsables de SPP o interesados en la prevención que nos reunimos en esa jornada. Pero había algo que realmente nos diferenciaba a los que estábamos allí. No solo era la necesidad de cambio sino el haber pasado a la acción. No con actitudes suicidas, de hecho somos profesionales que seguimos manteniendo nuestros puestos de trabajo y nos desarrollamos en ellos asumiendo nuevos retos y responsabilidades, pero sí haciendo *camino al andar*. Probablemente, porque en las empresas en las que trabajamos siempre existe la opción de crear esos caminos y hemos sido capaces de verlos o encontrarlos e, incluso, de inventarlos.

PRLInnovación viene de esas jornadas. No fue un proceso sencillo. Tuvimos que aprender a conocernos. Tuvimos que aprender a no sentirnos solos, ni especiales, ni diferentes en prevención. Algo que no éramos y de lo que nos dimos cuenta al tener delante a otros iguales a nosotros. Tuvimos que aprender a no tener la razón sino a compartirla. Pero en el camino surgió el entusiasmo por lo que hacíamos y por el reto de construir una asociación que nos permitiese dejar de quejarnos sobre la profesión y su consideración social para pasar a la acción, si es que alguna vez los que estábamos participando en el proceso habíamos dejado de hacerlo de una u otra manera. El caso es que fuimos doce personas las



que tras varias reuniones a lo largo del tiempo conseguimos involucrar a nuestras empresas, pues sin ellas difícilmente la asociación tendría sentido.

Y en el proceso de innovar aprendimos dos lecciones. La primera es que para innovar se necesita un equipo de personas con una misión común. Y la segunda es que la innovación en el mundo de la empresa necesita el soporte y el compromiso de las propias compañías y de todos los actores involucrados.

La misión común que nos une es transformar la cultura preventiva tradicional en una PRL centrada en las personas y no en los procesos o en la legislación existente. Aunque entendemos que hay que tener procesos y respetar la ley, el *driver* de la asociación son las necesidades en seguridad y salud de las personas. Lo que nos retaba a tener planteamientos más prácticos y pragmáticos para satisfacer sus necesidades. No era una propuesta novedosa per sé. Las propias empresas llevan ya tiempo poniendo en el centro de su actividad a sus clientes para que estos les digan cómo quieren los productos y qué servicios necesitan. Y, sin ir más lejos, las áreas de Recursos Humanos, en las que clásicamente suelen encontrarse los SPP, se están transformando en socios del negocio, *business partners*, y de las personas involucradas en ese negocio.

Para saber si lo que pensábamos tenía futuro, lo enfrentamos a la realidad. En este caso, a la realidad que suponían nuestras empresas y posibles patrocinadores, unas y otros serían los primeros beneficiados si se creaba una red de innovación en esta área que contribuyese a su competitividad. ¿Pensaban ellos que la necesitaban? Nos hicimos esta pregunta pues si no éramos capaces de convencerles para participar en el proyecto dotándolo de recursos económicos y humanos, o no era el momento o estábamos equivocados con respecto a las necesidades de nuestros clientes. La realidad nos dio la razón.

Las empresas en las que trabajamos los profesionales que fundamos PRLInnovación se asociaron, dando así lugar al capital necesario para que la fundación comenzase a andar con una mínima estructura. Respaldo que no solo se ha concretado en el pago de una cuota anual de asociación o dar permiso a que los recursos humanos de sus SPP dediquen tiempo a la asociación, sino que consejeros y directores de áreas de algunas de estas empresas fundadoras avalaron la presentación de la asociación con su presencia en el estrado de la conferencia inaugural que tuvo lugar en el salón de actos la Escuela de Organización Industrial (EOI) ante 140 personas. Aunque no ha sido la única respuesta empresarial positiva. PRL Innovación ha sido capaz de conseguir que al proyecto se asocien más de 50 empresas en un año. Y la asociación sigue creciendo.

¿Y con respecto a los patrocinadores? La respuesta ha sido similar. Durante el primer año, dos grandes servicios de prevención ajenos (en adelante SPA) de implantación nacional se han convertido en compañeros de viaje con los que organizar actividades de forma regular aportando, también ellos, recursos materiales y humanos para las actividades que se organizan. No han sido los únicos. Otras empresas que también proveen servicios en PRL lo han hecho cuando las actividades organizadas estaban relacionadas con sus áreas de competencia o *expertise*. A todas ellas se ha añadido un socio tecnológico con el que poder pensar cómo innovar en PRL usando las nuevas tecnologías. Por tanto, la realidad confirmaba que la necesidad de innovar en PRL no era solo una idea loca de una serie de profesionales, sino que ha respaldado ampliamente la iniciativa permitiendo un rápido crecimiento en su año y pico de vida.

A la vez que se definía el qué hacer y se iban consiguiendo los recursos con los que hacerlo mediante patrocinio, las

empresas fundadoras se enfrentaban a cómo hacerlo. La respuesta se encontró en el método del caso de las escuelas de negocio. Algo que se usa poco en las reuniones habituales de profesionales de la prevención. Y aquí se convirtió en el modelo para juntar durante una mañana a 20-25 profesionales de PRL para pensar y discutir con planteamientos prácticos sobre un tema preventivo que les interesase. Actividad que, por un lado, daba lugar a compartir experiencias y, por otro, a unas conclusiones que permitiesen a las empresas y profesionales asistentes evaluar su necesidad de innovación y desarrollo en diferentes líneas de trabajo. En total ya se han celebrado 14 desayunos de trabajo en Madrid y cuatro en Barcelona en escuelas de negocio, en universidades o fundaciones. En total, 110 profesionales han pasado por estos desayunos de trabajo, lo que supone que para alcanzar la media de 20-25 personas por desayuno muchos han repetido la experiencia y han puesto su conocimiento y sus habilidades al servicio de la misión de la asociación. Se puede concluir que para innovar, no solo hay que tener clara la misión y el soporte, también hay que crear el medio y la herramienta para canalizar esa innovación con que lo que ya sabemos hacer y conocemos.

Y entre todos, empresas asociadas, patrocinadores y colaboradores, estamos consiguiendo que se empiece a hablar y a hacer de otra manera, por ejemplo, la coordinación de actividades empresariales o la gestión de los factores psicosociales, por señalar dos temas de actualidad. Asuntos en los que no se veían otras opciones o posibilidades más que las que se venían haciendo hasta ahora. Y otros muchos actores tradicionales en prevención que nos ven como posibles socios, como compañeros de viaje, pues como canta Bob Dylan, *For the times they are a-changin'* ("Puesto que los tiempos están cambiando"). ■