



LOS NUMEROSOS DESAFÍOS PARA CONSEGUIR UN MUNDO LABORAL MÁS SEGURO Y SALUDABLE

El mundo laboral se reinventa a un ritmo vertiginoso. La SST, además de seguir este ritmo, debe ir un paso por delante para preservar la seguridad de los trabajadores.

Martin Cottam,
consultor de sistemas de gestión de la calidad y la SST y presidente
del ISO/TC 283 sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Resulta tentador atribuir a la pandemia de la COVID-19 la mayor importancia que ahora se concede a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Si bien para muchas organizaciones la pandemia puso de relieve la gestión de la SST, existen otras cuestiones que mantendrán la SST en un primer plano la próxima década.

Me refiero a los nuevos riesgos asociados al cambio climático, las transformaciones en el mundo laboral (como el teletrabajo o el trabajo desde casa), una atención muy necesaria al bienestar mental y los modelos de empleo típicos de la economía por encargo. Además, se deben tomar en cuenta tendencias más amplias, como las nuevas tecnologías y el cambio demográfico.

Las expectativas cambiantes de la sociedad también están teniendo su efecto, reflejado en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo en 2022 de que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. La SST también es un componente clave del compromiso de una organización con el aspecto social de las inversiones en criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). El progreso en materia de diversidad e inclusión también plantea cuestiones para la gestión de la SST, donde un enfoque a veces «universal» no aborda suficientemente las necesidades individuales de los trabajadores.

Salud y bienestar psicológicos

Si bien muchos de los desafíos inmediatos de SST planteados por la COVID-19 ya se abatieron, numerosos efectos siguen estando presentes. Puede que el más notable de todos ellos sea la mayor sensibilización de los trabajadores sobre el potencial impacto del trabajo en su salud y bienestar psicológicos. Esta situación trae consigo la expectativa de que las organizaciones podrían y deberían hacer más para gestionar este impacto, junto con las obligaciones que ya tenían en relación con la seguridad y salud físicas de sus empleados.

Esta cuestión ha copado muchas conversaciones, y se dispone de numerosas pautas. Por ejemplo, [ISO 45003](#) es una Norma Internacional que proporciona una guía para gestionar los riesgos psicológicos aplicables a organizaciones de todos los tamaños.

Está claro que el bienestar de las personas puede verse afectado negativamente en el trabajo, ya sea por cómo se organiza el trabajo, por factores sociales o por aspectos del ambiente de trabajo. Sin embargo, pese a las pruebas de que unas medidas eficaces pueden mejorar la salud mental, la satisfacción en el trabajo y la productividad, no está claro cuántas organizaciones han adoptado ya tales medidas.

De hecho, solo ahora estamos entendiendo plenamente la magnitud del problema. Según la última [World Risk Poll](#) de la Lloyd's Register Foundation, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo son endémicos y persistentes a escala mundial, donde una de cada cinco personas ha sufrido alguna forma de violencia y acoso en el trabajo a lo largo de su vida. Es por esto que las organizaciones deben revisar sus valores, sus estructuras sociales y el ambiente que ofrecen a sus trabajadores para abordar estos riesgos endémicos.

Cambio climático

El cambio climático afecta ya a millones de trabajadores en todo el mundo. Las manifestaciones más sonadas del cambio climático suelen ser los fenómenos meteorológicos extremos, como el calor, el frío, el viento y la lluvia extremos, cuyos efectos no se limitan a quienes trabajan al aire libre. No obstante, los efectos del cambio climático van mucho más allá: efectos a largo plazo sobre la biodiversidad, el abastecimiento de agua y alimentos, la resiliencia que requieren nuestras infraestructuras y los medios de generación de energía, entre otros. Los pasos que debemos dar para reducir las emisiones y adaptar nuestro mundo a los cambios ya inevitables traerán consigo nuevas tecnologías, nuevos empleos y nuevas formas de trabajar, todos ellos con sus propios peligros y riesgos.

En la actualidad, parece que muchas organizaciones aún siguen tratando los efectos del cambio climático como sucesos «aislados», y son relativamente pocas las que consideran proactivamente todas las distintas formas en que la salud y la seguridad de sus trabajadores pueden verse afectadas. Hay que redoblar los esfuerzos para dar a conocer esta cuestión a las organizaciones. Dentro del [ISO/TC 283](#), el comité técnico dedicado a la normalización de la gestión de la seguridad y salud

en el trabajo hemos formado un nuevo grupo específico para centrar la atención sobre este tema y desarrollar pautas que ayuden a las organizaciones a abordar este desafío.

Nuevas tecnologías

Desde la perspectiva de la SST, los avances tecnológicos acarrearán tanto riesgos como oportunidades. También pueden sumar capacidades nuevas que nos ayuden a gestionar mejor la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Por ejemplo, cuando las personas deben interactuar con máquinas y robots cuyas acciones evolucionan con el tiempo gracias al aprendizaje automático, es posible que haya riesgos nuevos o mayores. Por otro lado, la oportunidad de desplegar drones y robots en lugar de personas en ambientes peligrosos nos ayudará a reducir los riesgos, siempre y cuando se puedan abordar los riesgos derivados de hackeos o un funcionamiento defectuoso.

Entretanto, los PPE inteligentes, la tecnología ponible y otras tecnologías de monitoreo proporcionarán a los trabajadores mayor protección física, integrando a los trabajadores y el ambiente de trabajo en una red conectada en tiempo real. La realidad virtual abrirá nuevas posibilidades para la capacitación y el desarrollo de capacidades en materia de SST.

Cambio demográfico

Los cambios demográficos en el lugar de trabajo se acelerarán en los próximos años. Algunos países están experimentando la disminución de la población, mientras que muchos otros están experimentando el envejecimiento de la misma. Por el contrario, otros países, sobre todo en África, tienen poblaciones crecientes y predominantemente jóvenes. En muchos países, es probable que veamos más personas que siguen trabajando hasta una edad avanzada, más mujeres trabajadoras y más uso de trabajadores inmigrantes o emigrantes que pueden tener distintos niveles de competencia en la lengua de trabajo local.

La horquilla de edades del personal será más amplia que nunca, y habrá más divergencia en cuanto a los estilos de aprendizaje, niveles de alfabetización y formas de consumir la información de las personas. Desde la perspectiva de la SST, estos cambios obligarán a las organizaciones a prestar más atención a la

diversidad del personal y a las necesidades individuales de las personas. Por ejemplo, ¿cómo pueden captar, capacitar, desarrollar y comunicarse mejor con un abanico tan amplio de personas?

Junto a estos cambios demográficos, vemos también un cambio de actitud respecto al trabajo y de expectativas de empleo. La generación más joven de la población activa ve el empleo de forma muy diferente a la generación de más edad: rara vez piensan permanecer con un mismo empleador durante un largo período, y les preocupa menos la seguridad en el empleo, prefiriendo, o esperando tener, carreras profesionales más variadas. Quieren trabajar para organizaciones con cuya finalidad y valores puedan relacionarse positivamente, y tienen expectativas claras sobre la forma en que se les gestiona y desarrolla.

Para atraer y retener talentos de esta generación más joven, las organizaciones deben abordar estas expectativas, y también estar preparadas para una mayor rotación de personal, con los desafíos asociados a la hora de mantener la competencia y el desempeño en SST.

La contribución de ISO

Muchas de las cuestiones y tendencias que afectan la SST, tanto ahora como en el futuro, son de carácter mundial. Por tanto, la colaboración internacional debe ser la base del progreso.

ISO es una plataforma y un potente mecanismo para dicha colaboración: 73 países participan actualmente en el trabajo del ISO/TC 283 y otros 26 observan sus avances con gran interés. Nuestro trabajo también cuenta con la ayuda de diez organismos de enlace internacionales, incluidas organizaciones profesionales y representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Permite lograr avances eficaces en forma de acciones. [ISO/PAS 45005](#) es una especificación disponible públicamente que da pautas a las organizaciones sobre cómo proteger a los trabajadores de los riesgos de la COVID-19. Se publicó prontamente en los primeros meses de la pandemia y supuso un medio para compartir con rapidez recomendaciones y prácticas recomendadas. Se yuxtapone a la normativa en los países donde

esta existe, y salva la brecha en aquellos países donde puede faltar normativa.

Así pues, aunque hay muchas fuentes de asesoramiento y orientación en materia de SST establecidas y respetadas desde hace tiempo a escala nacional e internacional, creo que ISO está haciendo su propia contribución distintiva mediante la colaboración y la creación de un consenso internacional en torno a sus normas de SST y otros documentos de orientación.

Acerca de Martin Cottam

Martin Cottam es especialista en gestión de riesgos de ingeniería. Ha dedicado gran parte de su carrera profesional a Lloyd's Register, uno de los principales proveedores mundiales de servicios profesionales de ingeniería y tecnología. Ahora, ofrece consultoría sobre sistemas de gestión de la calidad y la SST en materia de estrategia, gobernanza e implementación. Martin ha participado en el desarrollo de varias normas sobre sistemas de gestión de la SST, incluida ISO 45001. Actualmente preside el ISO/TC 283, *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.