

Ana María Ávila

Directora de Prevención de Riesgos Laborales
Mahou San Miguel

“Hay que dejar de contemplar la prevención sólo como un requerimiento legal”

Para Mahou San Miguel el bienestar y la salud de sus trabajadores, y contribuir a su calidad de vida son pilares fundamentales incorporados en la cultura organizativa. Su Directora de Prevención de Riesgos Laborales explica cómo se lleva a cabo esta gestión en una empresa con centros de trabajo en diferentes localizaciones y con más de 2.500 profesionales con tipologías de riesgos completamente dispares.

¿Cómo está evolucionando la consideración de la Prevención de Riesgos Laborales en las grandes empresas? ¿cuáles son los grandes retos en el futuro?

La evolución experimentada en los últimos años ha sido abismal. Se ha pasado de no disponer en muchas empresas de directrices en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) a tener, quizás, un exceso de información y documentación. Ahora creo que nos encontramos en el proceso de racionalizar todo aquello que estamos haciendo. El futuro de la prevención va a identificar cuáles son los factores sobre los que queremos trabajar y fijar los objetivos respecto a ellos.

En Mahou San Miguel llevamos muchos años trabajando en esta línea; esto es, identificando aquellos riesgos que realmente están afectando a nuestros profesionales y trabajando en la mejora continua de las condiciones de sus puestos de trabajo. Evidentemente queda mucho por hacer en prevención de riesgos laborales, como incorporar el nuevo concepto de salud, que pienso que es lo que ha revolucionado el ámbito de la prevención en los últimos tiempos.

¿Qué le recomendaría a un pyme que quisiera abordar la PRL con seriedad?

La recomendación fundamental para cualquier persona o empresa que quiera trabajar en el ámbito de prevención es que debe pensar en ella como una oportunidad para mejorar la compañía y no como un requerimiento legal. Tiene que ser una creencia clara de toda la organización, desde la dirección hasta los trabajadores. Y, evidentemente, debe estar basada en la integración de todas sus actividades en la gestión de la compañía.

Ha mencionado antes que el gran paso adelante es incorporar el concepto “salud”, ¿en qué consiste exactamente esto?

En prevención llevamos muchos años trabajando en la mejora de las condiciones técnicas de los puestos de trabajo, en identificar todos aquellos factores que puedan afectar a la salud del trabajador de la propia empresa y de la actividad laboral que realiza. Pero creo que el enfoque global actual es considerar que la salud del trabajador, tanto buena como mala, es lo que le va hacer enfrentarse de una ►►

A professional portrait of Ana María Ávila, a woman with long dark hair, wearing a dark blue long-sleeved top and a necklace. She is standing in front of a large window with a view of a modern building. Her hands are clasped in front of her. A large red curved shape is visible on the left side of the frame.

BÍO

Ana María Ávila suma veinte años de experiencia en Prevención de Riesgos Laborales. Inició su carrera profesional en el Departamento de Seguridad y Medio Ambiente de una de las fábricas del grupo L'Oreal. Posteriormente, creó y desarrolló el Servicio de Prevención Propio de una de las empresas españolas de la multinacional Tyco Electronics. Se incorporó a Mahou San Miguel en 2006 para asumir la Coordinación de Seguridad Laboral y cuatro años más tarde fue nombrada Directora de Prevención.

Es Ingeniero Industrial por la Universidad Politécnica de Madrid y Máster en Seguridad Integral por la Fundación Mapfre Estudios: Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía, y Psicología Aplicada. En 2012 fue reconocida por la Fundación Alares con el premio a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales destinada a las Personas con Discapacidad.

ENTREVISTA

Ana María Ávila



“El Modelo de Empresa Saludable ofrece beneficios a las organizaciones que las convierte en más productivas, rentables y sostenibles”

“Si nos centramos en la salud del trabajador en el sentido más amplio de la palabra, tendremos trabajadores más motivados, productivos y predispuestos a la mejora continua, que es lo que estamos buscando en las organizaciones”



► forma positiva y proactiva a su actividad cotidiana. Por lo tanto, si nos centramos en la salud del trabajador en el sentido más amplio de la palabra, tendremos trabajadores más motivados, productivos y predispuestos a la mejora continua, que es lo que estamos buscando en las organizaciones.

Mahou San Miguel ha sido de las primeras organizaciones en implantar con éxito el Modelo de Empresa Saludable, ¿cómo es este modelo?

El Modelo de Empresa Saludable que hemos implantado es el definido por AENOR junto con el Instituto Europeo de Bienestar y Salud, y la Sociedad de Prevención de FREMAP, estando en línea con los objetivos de la Organización Mundial de la Salud. Está basado en la identificación y evaluación pero, principalmente, en la mejora de todos aquellos aspectos que puedan influir en el bienestar del trabajador. Por tanto, redundan positivamente no sólo en beneficios para el trabajador y su salud, sino también para las organizaciones, como la mejora de la siniestralidad, de los índices de absentismo o de la motivación. Y todo ello al final hace empresas más productivas, rentables y sostenibles.

¿Qué les llevó a abordar este paso?, ¿cómo fue el proceso de implantación?

Nos decidimos por el sistema de gestión porque está alineado al 100% con lo que llevamos fomentando desde hace una década en

la empresa y que consiste en trabajar por y para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, que es en definitiva lo que promueve este modelo. Es algo que en Mahou San Miguel hemos desarrollado desde hace más de diez años con nuestros programas y proyectos “A tu salud”. El proceso de implantación consistió, principalmente, en incorporar rigor y metodología a nuestros procesos. Así, nos ha ayudado a establecer criterios de medición y seguimiento de todas las acciones que ya estábamos desarrollando.

Esto parece indicar que en cada vez más campos se abordan determinados aspectos con un sistema de gestión frente a medidas aisladas, ¿se actúa así en Mahou San Miguel?

Evidentemente. En Mahou San Miguel somos una empresa con muchos centros de trabajo dispersos geográficamente y más de 2.500 profesionales con diferentes tipologías de riesgos, según el colectivo al que nos estamos refiriendo. Pero el concepto de calidad de vida, salud y empresa saludable es único para todos nuestros colaboradores, por lo tanto tenemos que disponer de un paraguas común para, partiendo de ahí, poder llegar a la particularidad e individualización de cada uno de ellos.

¿Cómo se estructura el trabajo en PRL en Mahou San Miguel?, ¿cómo condicionan los hechos de la multilocalización, diversidad

de funciones y, ahora con la planta en India, la diversidad cultural?

Contamos con un servicio de prevención mancomunado que da cobertura a todos los centros de trabajo y a todos los profesionales que forman parte de la organización; incluso a aquellos que están fuera de nuestras fronteras. Desde este servicio procuramos definir criterios claros y homogéneos que después, evidentemente teniendo en cuenta la particularidad de cada centro, localización y tipo de trabajo, conllevan una implantación más individualizada. Pero para trabajar de manera local tenemos que partir de unos sistemas generales.

Actualmente, forman parte de este servicio 21 profesionales. Se trata de técnicos con todas las especialidades preventivas, como seguridad, higiene y ergonomía. Asimismo, personal sanitario constituido por médicos con la especialidad de medicina del trabajo y enfermeros que, a su vez, son también técnicos de prevención en el resto de las especialidades. Todos estos especialistas de manera conjunta, que además cuentan con amplia experiencia en el sector, son los que implantan todas las directrices y necesidades de la organización. El trabajo en equipo, y el conocimiento del negocio y del sector es fundamental para el desarrollo de un buen plan integral en este campo. La medición de su efectividad la llevamos a cabo a través de auditorías internas y externas. Y el certificado OHSAS 18001 también nos permite implantar el rigor que

“La introducción del concepto de salud ha revolucionado el ámbito de la prevención en los últimos tiempos”

“El perfil del profesional de la PRL ha evolucionado. Debe dejar un poco de lado su parte de asesor técnico en seguridad laboral, higiene y ergonomía para pasar a ser un gestor de la seguridad”



comentaba antes en el sector más técnico relacionado con la prevención.

¿Hasta dónde se puede llegar en seguridad laboral?

Para Mahou San Miguel la seguridad laboral, el bienestar, la salud y la mejora de la calidad de vida de sus profesionales son pilares fundamentales que están incorporados en la cultura organizativa. Por lo tanto, no es sólo la sociedad y los propios trabajadores los que cada vez nos demandan ir más allá en este ámbito. En nuestro caso es también la propia dirección general y los presidentes de la compañía los que nos solicitan, exigen y piden que las condiciones de trabajo puestas a disposición de todos los colaboradores sean cada vez mejores. ¿Hasta dónde podemos llegar en prevención? Desde el ámbito técnico hasta donde la tecnología nos permita, siempre y cuando sea sostenible en el negocio. Y en el de la cultura preventiva es básica la concienciación de toda la plantilla en estos temas.

Ha mencionado concienciación de plantilla, apoyo desde la dirección, un poco ligado con eso, ¿qué papel juega cada estrato de la organización en la prevención de riesgos?

Para nosotros el cuidado del trabajador y su calidad de vida es un pilar básico de nuestra cultura. Los profesionales son el valor fundamental de la organización y, por ello, todas las personas que colaboramos en la organización estamos concienciados de la importancia

y la necesidad del cumplimiento de todas las medidas de seguridad a nuestra disposición. La seguridad laboral forma parte del ADN de nuestra compañía.

¿Qué encaje tiene la PRL en las políticas de Responsabilidad Social?

Creo que la prevención forma parte de uno de los aspectos principales de la Responsabilidad Social de la organización. Nosotros trabajamos en tres ejes principales en este sentido. Por un lado, en la mejora continua de las condiciones de trabajo a través de todas aquellas herramientas y procesos que ponemos a disposición de los trabajadores. Otro aspecto es la mejora de la cultura preventiva, ya que consideramos que desde la prevención y la responsabilidad corporativa tenemos que ir más allá del propio entorno laboral; esto es, hay que poner en marcha programas que estén relacionados no sólo con los riesgos que el trabajador pueda tener en el centro de trabajo, sino cualquier riesgo al que el trabajador, sus familiares o el entorno social más cercano se puedan enfrentar en un determinado momento. Un profesional que conoce las normas y las técnicas preventivas fuera de su entorno laboral lo trasladará inmediatamente a la organización. Y el tercero de los pilares es su calidad de vida: necesitamos y queremos trabajadores seguros, sanos y felices.

¿Cómo es el perfil del profesional de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa

española?, ¿cómo ha sido su evolución y hacia dónde va su papel en las organizaciones?

Igual que la prevención ha ido evolucionando en los últimos años, desde que salió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, el profesional también ha cambiado y evolucionado. Se debe dejar un poco de lado su parte de asesor técnico en seguridad laboral, higiene y ergonomía para pasar a ser un gestor de la seguridad. Tenemos que conseguir que sean otros los que hagan la prevención y nosotros asesorar desde un ámbito de gestión. Así, lograremos integrar dentro de la organización los aspectos de seguridad, calidad de vida y empresa saludable.

¿Cree que está cambiando la actitud de las organizaciones hacia el riesgo en general?

Las organizaciones ya hace tiempo que se dieron cuenta de que su activo más importante son las personas. Por ello, su cuidado se ha convertido en un factor estratégico. Y es que, cuidar al trabajador redundará de una forma directa en los resultados de la compañía, ya sea por la mejora de la productividad o los rendimientos; asimismo, la sostenibilidad también se ve reforzada. Evidentemente, la seguridad ha pasado a formar parte de uno de los valores más importantes dentro de las organizaciones. Pero aún queda mucho por hacer; y los profesionales que trabajamos en prevención de riesgos debemos marcar las líneas de futuro para los próximos años. ▸