

Reducción de costes mediante un sistema de incentivos

“BPA ACTUEL”
Suiza

La motivación de los trabajadores es un parámetro esencial de la prevención en las empresas. Este factor cobra una mayor importancia cuando la empresa no influye directamente en sus empleados, es decir, en su vida privada, concretamente en materia de alimentación, comportamiento seguro o buenos hábitos con las llamadas “drogas legales” (tabaco, alcohol, etc.).

Más de una empresa, preocupada por la salud de sus empleados, realiza inversiones económicas en campañas de sensibilización, que no siempre consiguen los resultados previstos.

La duda queda sembrada: ¿puede la sensibilización por sí misma cosechar buenos resultados o existen otros medios para lograr la motivación de los empleados?

Un medio ampliamente discutido es el de los sistemas de incentivos. En el año 2005, un curso del BPA impartido en la zona germanófona de Suiza sobre los sistemas de incentivos en la prevención de las empresas, suscitó verdadero interés entre los responsables de seguridad y ya se han realizado otras dos ediciones del mismo (este año, el BPA lo imparte también en la zona francófona de Suiza).

En el curso se describen las condiciones que se requieren para la aplicación de sistemas de incentivos eficaces.

El punto álgido del programa es la presentación y el debate de un sistema actualmente vigente en una empresa de 500 empleados; en este caso concreto, este medio permitió (no se traiciona ningún secreto) reducir en un año en más de 2.500 las horas perdidas, con el consiguiente ahorro económico de costos, por las siguientes causas:

- ▶ Accidentes laborales.
- ▶ Accidentes de origen no laboral.
- ▶ Enfermedades con baja.
- ▶ Enfermedades sin baja.

*ajustarse a la empresa y en especial a su cultura preventiva, si no la experiencia será un fracaso. Por eso **no existe un modelo universal** que se pueda proponer; se trata más bien de estudiar soluciones que tengan en cuenta las ventajas y los inconvenientes de las distintas opciones posibles.*

Por supuesto, tal sistema sólo podrá reforzar el comportamiento seguro si el incentivo propuesto es verdaderamente atractivo. Sin embargo no debe ser tan elevado como para modificar las formas de actuar, dado que si se suprime dicho incentivo, lo más probable es que se vuelva a las antiguas costumbres.

El incentivo no tiene que ser necesariamente una cantidad en metálico; pueden ser también bonos de compras, prestaciones en especie, etc.

Las investigaciones pusieron de manifiesto incluso que los incentivos en metálico tienen menos impacto que otras formas de primar al personal. En efecto, el dinero, por demasiado impersonal, no representa una distinción especial.

Según las empresas, un pago en metálico puede ser la forma adecuada de incentivar, sobre todo en aquellos casos en que los salarios son bajos.

La forma de la recompensa no es el único aspecto de un sistema de incentivos que es necesario poner en tela de juicio. Hay que cuestionarse también los méritos que deben distinguirse: ¿un comportamiento seguro probado o una reducción de las horas perdidas? ¿Qué medidas adoptar contra las simulaciones en cuanto a enfermedades o accidentes? ¿Con qué frecuencia es conveniente otorgar recompensas?

Los sistemas de incentivos ya no serán necesarios cuando los trabajadores asuman que la seguridad de todos es la recompensa de cada uno.