

# La UPRL informa

## LA CULTURA PREVENTIVA EN SEGURIDAD EN LA EMPRESA, ¿CUESTIÓN DE SUERTE?

La denominada cultura preventiva de seguridad en la empresa hace referencia a las actitudes y valores que acerca de ésta poseen los trabajadores que en ella desarrollan su labor y pone de manifiesto la necesidad de inculcar y difundir conocimiento en materia preventiva a los trabajadores, más allá del mero cumplimiento normativo exigido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario. El acceso a la formación e información en referencia a los riesgos a los que están sometidos los trabajadores, con independencia del sector productivo al que pertenezcan y con la firme premisa del valor de los trabajadores como el mayor activo intangible fruto de ventajas competitivas merece sin duda prestar atención a estos aspectos.

En el trabajo, por tanto, la seguridad deviene en prioritaria, no solo enfocada desde la seguridad de los propios lugares de trabajo o los equipos y útiles empleados, sino que, desde un enfoque eminentemente sistémico, las actitudes de los trabajadores respecto a la cultura de seguridad no

solo les pueden beneficiar o perjudicar a nivel individual, sino que afecta a otros compañeros, al sistema productivo en sí mismo, o incluso ir más allá y afectar a clientes o proveedores.



La cultura de seguridad tiene una doble vertiente, un aspecto enfocado desde la negatividad, que persigue la no concurrencia de sucesos inseguros y accidentes de trabajo; y otro desde un enfoque positivo, es decir la cultura de seguridad entendida como un mecanismo que incremente la productividad y la efectividad y eficiencia de los trabajadores. Parece por tanto oportuno, a priori,

invertir en cultura de seguridad en las empresas. A partir de esta premisa nos podremos plantear qué actividades podemos desempeñar a fin de incrementar dicha cultura, entre ellas tenemos en primer lugar la concienciación de los trabajadores y aquí los sistemas de comunicación (horizontales y verticales) de la empresa, conjuntamente con la labor de los agentes implicados: agentes sociales, empresario y servicios de prevención, convierten la cultura en seguridad como un valor de la propia empresa, de tal forma que los fallos o errores son enfocados desde un elemento de mejora continua y no como un elemento de sanción y corrección individualizado. Otro aspecto fundamental será la implicación de la Dirección de la Empresa/ empresario dado que lógicamente la apuesta decidida por fomentar un modelo de cultura de seguridad debe surgir desde la Dirección, que debe liderar esta implantación, pero teniendo presente que debe integrarse en todos los niveles jerárquicos y trabajadores de la empresa. Un tercer aspecto a tener presente es la formación e información de los trabajadores, que además de ser una obligación legal, ex art. 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, supone una oportunidad para inculcar los valores empresariales, la misión y visión de la empresa, una herramienta más para adquirir competencia y sensibilización respecto de

# La UPRL informa

los riesgos que conlleva la actividad que desarrollan, la forma en que se desarrollan y los estándares de calidad perseguidos. Los procesos productivos, las instrucciones de trabajo, los indicadores y la integración del propio trabajador como prototipo e imagen, son aspectos también relevantes que inciden en ésta.

Pero, ¿por dónde empezar? La primera cuestión que debemos dirimir es realmente cómo implantar una cultura de seguridad, un intangible que existe en la empresa y tenemos que conocer cuál es la situación de la empresa. Una de las primeras cuestiones por tanto será saber, intentar medir cómo está mi empresa al respecto de la cultura de seguridad, y si existen barreras de entrada que impidan implantarla.



Para implantar una Cultura de Seguridad con solvencia no es suficiente que exista sobre un documento o papel firmado por la Dirección empresarial (condición necesaria pero no suficiente), no basta con decir lo que se debe hacer sino que debe existir un know-how que subyace en la actividad de la empresa.

El Dr. Ram Charan, un reconocido y prestigioso experto en know-how industrial pone de manifiesto en su libro *"The 8 Skills That Separate People Who Perform from Those Who Don't"* las ocho habilidades principales del "Know-How", son las siguientes:

- Posicionar y re-posicionar. Encontrar la idea central del negocio que permita satisfacer las demandas de los compradores y hacer dinero.
- Identificar con precisión el cambio externo. Detectar las amenazas de cambio en el comportamiento de industrias y compradores, para mantener el negocio a la ofensiva.
- Liderar el sistema social. Agrupar a las personas adecuadas con las conductas correctas y la información correcta para tomar decisiones mejores, más rápidamente y conseguir resultados.
- Examinar a la gente. Calibrar a las personas basándose en sus acciones, decisiones y conductas, alineándolas a las demandas de trabajo.
- Crear un equipo. Conseguir líderes muy competentes, emocionalmente estables, realistas, maduros, calmados y leales, que trabajen juntos expeditamente.
- Fijar objetivos. Determinar resultados deseados que estén balanceados entre los que el negocio puede llegar a ser, con lo que es realista conseguir.
- Establecer prioridades con precisión láser. Definir el camino y alinear recursos, acciones y energías para lograr los objetivos.
- Confrontar las fuerzas sociales. Anticiparse y responder a las presiones sociales que no se controlan, pero que pueden afectar su negocio.

# La UPRL informa

En estos 8 puntos este Know-how en cultura de seguridad iría encaminado a conseguir que las personas interioricen los principios de seguridad para que hagan las tareas conforme a los estándares previstos por sí mismos y no porque teman ser castigados o existan supervisores que deban controlar esta faceta.

Se trata entonces de poner manos a la obra y elaborar una metodología que nos permitiese conocer la cultura de seguridad en la empresa, para poder incidir posteriormente en aquellos aspectos susceptibles de mejora, tendentes a incrementar el nivel de dicha cultura.

Para ello nos proponemos una serie de objetivos que podríamos resumir en los siguientes:

- Efectuar un diagnóstico de la cultura de seguridad de las organizaciones.
- Valorar los conceptos más relevantes de la Cultura de Seguridad y Salud en la empresa, estableciendo cuales serían sus elementos más significativos
- Valorar la puntuación media de las distintas empresas participantes respecto a su cultura de seguridad en cada uno de los ítems propuestos valorando: consciencia, actitud y compromiso de la dirección, manejo de la información y la comunicación, percepción de la seguridad de los trabajadores, política existente y mecanismos de reconocimiento de errores.

**Fuente: José Ángel Ayensa Vázquez**  
**Prevención Integral**