Manuel Angel Peiteado Peiteado

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

TRABAJO DIGNO

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

TRABAJO DIGNO **PERSONAS** **SYS** **CULTURA PREVENTIVA**

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

"La promoción de una cultura
preventiva pasa necesa
construcción de un
participación, en la qu
empleadores y sus
trabajen en conjunt
lugares de trabajo
saludables".
Carmen Bueno, Especial
y Salud en el Trabajo,
para el Cono Sur de Amé

"Una forma sostenida y
la empresa, acorde co
genera un clima favorec
los individuos de la
aprendiendo de los erro
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

La cultura preventiva es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo).

SIMON SI, FRAZEE PR. 2005

"La Cultura preventiva se refiere a las prácticas que
ave en una organización
os laborales. Esta cultura
damental de la cultura

an Boissières

La cultura preventiva de una organización es la resultante de valores, actitudes, percepciones, competencias y pautas de comportamiento, individuales y grupales, que determinan el compromiso, el estilo y la destreza de una organización en relación con la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

¿QUÉ NO ES?

CULTURA PREVENTIVA

QUÉ ES

Conjunto de **valores, actitudes y creencias** compartidas por todos los miembros de una organización en materia preventiva y que marcan el conjunto de actuaciones que realizan las mismas. Es una **responsabilidad colectiva** que debe ser evidente y practicada en todos los estratos de la organización.

CÓMO SE MANIFIESTA

Comportamientos, decisiones y actuaciones de toda la organización frente a la Prevención de Riesgos Laborales.

Forma en que una organización **piensa** y **actúa** sobre seguridad y salud

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

REACTIVO→ACTIVO

Visión clásica

¿Cumplimos la normativa?

Nuevo enfoque

¿El trabajo se organiza de forma segura, saludable, justa y respetuosa con las personas?

¿La persona trabajadora puede realizar su tarea sin miedo, sin daño, sin sobrecarga indebida y con capacidad real de participar?

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

CUMPLIR → **CAMBIO DE ENFOQUE** → **CUIDAR**

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

¿OBJETIVO?

El fin último es fomentar un ambiente [illegible] udables prioritarias:

Menos daños a las personas trabajadoras

Percepción más saludable del trabajo

Índices de absentismos más bajos

Mejor clima laboral

Mejor funcionamiento de la empresa

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

BENEFICIOS

PRL – favorece la creación de entornos de trabajo seguros, saludables y respetuosos con las personas.

PRODUCTIVIDAD – Se reducen interrupciones, errores y pérdidas de rendimiento asociadas a condiciones de trabajo inadecuadas.

NORMATIVA – convierte el cumplimiento normativo en una consecuencia de una buena gestión.

REPUTACIÓN – refuerza la confianza de trabajadores, clientes y el reconocimiento social de la organización.

ECONOMÍA – permite optimizar recursos y evitar costes asociados a daños, interrupciones de la actividad y conflictos laborales.

PILARES

Liderazgo y compromiso visible

El liderazgo es la capacidad de influir, motivar y empoderar a las personas para alcanzar un desempeño seguro. Es el motor de la cultura preventiva porque transforman la prevención desde una obligación legal en un valor organizativo.

El liderazgo no consiste únicamente en ejercer autoridad o supervisar el cumplimiento de normas, sino en crear las condiciones para que las personas quieran trabajar de forma segura. La alta dirección debe otorgar prioridad a la SYS en cualquier situación.

PILARES

Liderazgo y compromiso visible

Liderazgo basado en la confianza

SE PROPONEN MEJORAS

MOTIVA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

GENERA ESPECTATIVAS

SE COMUNICAN ERRORES

ORIENTA COMPORTAMIENTOS

EMPODERA A LOS TRABAJADORES

PILARES

Liderazgo y compromiso visible

Las personas trabajadoras no juzgan el compromiso de la empresa por lo que ésta dice, sino por lo que hace. Por ello, la dirección debe demostrar de manera tangible que la prevención constituye una prioridad organizativa.

- ✓ **Asignación de recursos materiales y personales para actividades preventivas**
- ✓ **Involucración directa de la alta dirección en actividades preventivas**
- ✓ **Presencia habitual de la SYS en decisiones estratégicas**
- ✓ **Investigación rigurosa de incidentes**
- ✓ **Incorporación de objetivos preventivos en la evaluación del desempeño**
- ✓ **Paralización de trabajos inseguros cuando sea necesario**
- ✓ **Coherencia entre discurso y actuación.**

PILARES

Liderazgo y compromiso visible

LAS PERSONAS LIDERES TRANSMITEN CULTURA PREVENTIVA MEDIANTE SU EJEMPLO DIARIO

PILARES

Valores y objetivos preventivos compartidos

Si el liderazgo constituye el motor de la cultura preventiva, los valores y objetivos representan su alma. Son el elemento que permite responder a una cuestión fundamental:

¿Qué considera realmente importante esta organización cuando existe un conflicto entre producción, costes, calidad, plazos y seguridad?

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

PILARES

Valores y objetivos preventivos compartidos

VALORES DECLARADOS

- POLÍTICAS PREVENTIVAS
- CÓDIGOS ÉTICOS
- MEMORIAS CORPORATIVAS
- CAMPAÑAS INTERNAS

VALORES REALES

LOS QUE LOS TRABAJADORES PERCIBEN A TRAVES DE LAS DECISIONES DIARIAS

Valores declarados vs. Valores reales

- **Cuando existe coherencia entre ambos, la cultura preventiva se fortalece**
- **Cuando existe contradicción, la cultura preventiva se deteriora**

PILARES

Valores y objetivos preventivos compartidos

Los valores necesitan materializarse en objetivos

- Orientan la acción
- Facilitan la coordinación
- Refuerzan prioridades
- Permiten evaluar avances

OBJETIVOS CONSTRUIDOS CON PARTICIPACIÓN

Aumenta la aceptación
Mejora la motivación
Se fortalece el compromiso
Se favorece la identificación con los resultados

PILARES

Valores y objetivos preventivos compartidos

LOS OBJETIVOS NO DEBEN LIMITARSE A LA REDUCCIÓN DE ACCIDENTES

PILARES

Valores y objetivos preventivos compartidos

Cuando los valores preventivos han sido interiorizados, la prevención deja de ser una exigencia organizativa para convertirse en una convicción colectiva.

EL NIVEL MÁS AVANZADO DE CULTURA PREVENTIVA SE ALCANZA CUANDO LAS PERSONAS TRABAJADORAS ACTUAN DE FORMA SEGURA POR CONVICCIÓN, NO PORQUE EXISTA VIGILANCIA O POR MIEDO A UNA SANCIÓN

PILARES

Comunicación y participación activa

Si el liderazgo constituye el motor de la cultura preventiva y los valores marcan la dirección, la comunicación y la participación representan el mecanismo que permite que la organización funcione como un sistema integrado.

La cultura preventiva no puede construirse únicamente mediante instrucciones o procedimientos.

Requiere una comunicación abierta, transparente y bidireccional.

- Transmite objetivos, valores y prioridades preventivas
- Facilita la detección temprana de riesgos y problemas
- Permite compartir experiencias y lecciones aprendidas
- Refuerza la confianza entre dirección, mandos y trabajadores
- Convierte la seguridad en un tema habitual de conversación

La comunicación abierta y la participación transforman la prevención de un sistema de control a un sistema de colaboración

PILARES

Comunicación y participación activa

Las personas trabajadoras deben participar activamente en la identificación de riesgos y en la búsqueda de soluciones

Mejora la calidad de las decisiones preventivas
Aprovecha el conocimiento de quienes realizan el trabajo
Incrementa el compromiso con las medidas adoptadas
Favorece la innovación y la mejora continua
Refuerza el sentimiento de responsabilidad compartida

LA PRL NO DEBE HACERSE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS, SINO CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS

PILARES

Aprendizaje y mejora continua

Si el liderazgo impulsa la cultura preventiva, los valores le dan dirección y la participación aporta conocimiento, el aprendizaje organizativo permite que la organización evolucione y mejore de forma permanente.

La seguridad no es un estado que se alcanza de una vez para siempre, sino un proceso dinámico de adaptación, aprendizaje y mejora continua. Los riesgos cambian, las tecnologías evolucionan, las formas de trabajar se transforman y aparecen nuevas situaciones que obligan a revisar continuamente las estrategias preventivas.

El aprendizaje y mejora continua pueden entenderse como la capacidad de una organización para adquirir conocimientos, compartirlos, incorporarlos a sus procesos y utilizarlos para mejorar su desempeño futuro.

¿CÓMO SE APRENDE?

Identificando problemas
Analizando causas
Extrayendo enseñanzas
Introduciendo mejoras
Verificando que son adecuadas

NO SE TRATA DE ACUMULAR INFORMACIÓN. SE TRATA DE CONVERTIR LA INFORMACIÓN EN CAMBIOS REALES

PILARES

Cultura justa y responsabilidad compartida

Uno de los avances más importantes en la evolución de la cultura preventiva ha sido el paso desde modelos centrados en la búsqueda de culpables hacia modelos orientados a comprender y mejorar los sistemas de trabajo.

Tradicionalmente, cuando ocurría un accidente o un incidente, la pregunta habitual era:

¿Quién cometió el error?

Sin embargo, las organizaciones con culturas preventivas maduras formulan una pregunta diferente:

¿Por qué tuvo sentido para esa persona actuar de esa manera en esas circunstancias?

NO SE PREGUNTA QUIEN FALLÓ, SINO ¿QUÉ DEBE APRENDER LA ORGANIZACIÓN PARA EVITAR QUE VUELVA A OCURRIR?

PILARES

Integración de la PRL en el trabajo real

La cultura preventiva alcanza su madurez cuando la prevención deja de ser una actividad paralela y pasa a formar parte de la manera habitual de trabajar.

¿Qué significa integrar la prevención?

Planificar el trabajo teniendo en cuenta los riesgos
Incorporar la seguridad en la toma de decisiones
Diseñar condiciones de trabajo seguras y saludables
Gestionar simultáneamente producción, calidad y seguridad
Considerar la prevención en todas las áreas de la organización

Señales de una integración efectiva

La prevención se tiene en cuenta desde la planificación
Los mandos gestionan producción y seguridad al mismo nivel
Los cambios se evalúan antes de implantarse
Los trabajadores participan en la mejora de los procesos
La seguridad forma parte de los indicadores de gestión

LA PREVENCIÓN DEJA DE SER UNA ACTIVIDAD PARALELA Y SE CONVIERTE EN UNA FORMA DE TRABAJAR

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

RETOS

El contexto laboral actual es significativamente más complejo que el de hace unos años. La realidad del trabajo ha cambiado en profundidad y, con ella, también han cambiado los riesgos, las expectativas sociales y las exigencias hacia las organizaciones.

Hoy conviven fenómenos como:

Digitalización acelerada de procesos

Automatización y uso de algoritmos en la gestión del trabajo

Teletrabajo e híbridos organizativos

Cambio climático

Envejecimiento de la población trabajadora

Suministro y subcontratación extensa

Nuevas demandas de conciliación y flexibilidad

Mayor sensibilidad social hacia la salud mental

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

RETOS

En este nuevo escenario, los daños laborales no siempre se manifiestan únicamente como accidente físico visible. Con frecuencia aparecen de forma menos evidente, pero igualmente grave, a través de

- Burnout
- Falta de perspectiva de genero
- Aislamiento profesional
- Acoso/violencia
- Condiciones ergonómicas
- Hiperconectividad
- Riesgos derivados de las condiciones climatológicas
- Estrés crónico
- Fatiga mental

Esto obliga a superar una visión limitada de la prevención basada exclusivamente en el cumplimiento formal de obligaciones legales o en la reducción estadística de la siniestralidad, de forma que se debe garantizar que la actividad productiva sea compatible con la protección integral de las personas que trabajan y con la sostenibilidad social y económica de las empresas e instituciones,

CLAVES

Una organización con cultura preventiva no se limita a evitar accidentes. La cultura preventiva aparece cuando la seguridad y la salud dejan de ser una obligación externa y pasan a formar parte de la identidad de la organización, construyendo cada día un entorno de trabajo seguro, saludable, participativo y digno para todas las personas.

Explorar los caminos hacia una cultura preventiva conlleva

Cultura preventiva orientada hacia el trabajo digno

CLAVES

INTEGRACIÓN PREVENTIVA

Muchas gracias