



## Diferentes enfoques en la gestión de la seguridad I

Cambio de paradigma **pág. 1**

### ANTES

Enfoque técnico basado en las condiciones de trabajo

Prevencionistas con lenguajes muy técnicos que no son entendidos por los miembros de la organización

Lenguaje pensando para las organizaciones

Enfoque pensado en el cumplimiento legal

Trabajo reactivo frente a las situaciones de ausencia de seguridad

Comunicación impositiva, amenazante no participativa

Utilización de indicadores negativos

LAPREVENCIÓN ES OBLIGATORIA Y UN GASTO

## Diferentes enfoques en la gestión de la seguridad

Los tiempos cambian, y el enfoque normativo y legalista de gestionar la prevención en las empresas, parece que esta apunto de pasar a mejor vida.

Cuando empezamos en esto de la PRL, entendíamos la gestión de la Prevención, como una gestión meramente técnica y enfocada al cumplimiento de la ley. A día de hoy, el paradigma ha cambiado, las empresas necesitan implementar i integrar la prevención en todos los aspectos de su actividad.

Necesitamos una visión mas holística, de como implementar la Prevención de riesgos, en nuestras organizaciones.

Los profesionales de la Prevención de riesgos laborales, mas buscados en el pasado ( muy reciente ) eran profesionales con un perfil técnico. A día de hoy los profesionales de ramas pertenecientes a las humanidades son mas necesarios que nunca.

A que es debido este cambio? A un cambio de perspectiva, en relación a como podemos atacar los problemas de la gestión preventiva de las empresas.

Partiendo de la base de que, el 85-90 % de las causas de los accidentes, son debidas a lo que denominamos factor humano, se hace necesario, sin dejar de gestionar las condiciones inseguras del entorno laboral, enfocarnos a una gestión menos “técnica” y mas “humana”. ¿Qué significa una gestión mas “humana” ?. ¿Estamos, los técnicos de prevención preparados para este tipo de gestión ?

La formación reglada, que habilita a un técnico de prevención, es eminentemente técnica, y trata muy poco la gestión del factor humano.

Las habilidades necesarias para gestionar la Prevención de Riesgos, desde la parte mas humana de las organizaciones, no se obtienen con dicha formación reglada.

¿Que habilidades son estas ? Entre ellas, podríamos citar, el liderazgo, la capacidad de influencia, capacidad de trabajo en equipo, adaptación y resiliencia, capacidad de comunicación, gestión de conflictos, asertividad, autoconocimiento y conocimiento mutuo; todas ellas , basdas en la inteligencia emocional

## AHORA

Enfoque basado en el factor humano

Lenguaje mas comercial con el objetivo de convencer no de imponer

Lenguaje pensando para las personas

Enfoque pensado en el cumplimiento de objetivos de prevención

Utilización de indicadores positivos

Proactividad y anticipación

Comunicación empática

Mejora continua y control de procesos

Visión holística y sistémica de las organizaciones

LA PREVENCIÓN ES NECESARIA Y RENTABLE



## Diferentes enfoques en la gestión de la

## Cambio de paradigma

Este cambio de paradigma se produce, al fin y al cabo, por que las organizaciones son grupos de personas que interactúan y se hace necesario gestionar estas interacciones de manera mas sistémica. Las organizaciones no solo necesitan cumplir con las normas, también necesitan conseguir objetivos de prevención, y para ello debemos trabajar el factor humano como causa de los accidentes laborales.

¿ Que es el factor humano ?

Es el factor causal del 85-90% de los accidentes laborales. Y está dividido en dos subfactores:

- Error Humano
- Factor organizacional

Eso puede inducir a pensar que, las personas que forman parte de las organizaciones, son la causa de los accidentes, puesto que, las personas, siempre cometemos errores

***“el hombre es el único animal capaz de tropezar dos veces con la misma piedra “***

Pero nada mas lejos de las realidad, de echo, el error humano es un consecuencia de los problemas organizacionales que tienen las empresas, y por tanto están íntimamente relacionados

El error humano siempre existirá ( Errare humanum est) por lo que hemos pasado de pretender el objetivo de cero accidentes a pensar en conseguir cero daños ( VISION ZERO )

Paradójicamente, aunque el factor humano representa una proporción muy alta de las causalidad en los accidentes, el gasto para conseguir el cambio corportamental y organizacional, está alrededor del 10% del presupuesto que tienen las empresas para la prevención de riesgos laborales.

¿Cómo abordamos esta problemática ? ¿Las empresas están preparadas para gestionar la prevención desde este prisma ?

Existen varias corrientes sobre la gestión de la seguridad en base al factor humano , entre ellas la SBC ( seguridad Basada en el comportamiento ) o la SBO ( seguridad basada en la organización ) ambas complementarias y que trabajan para reducir el impacto del factor humano en la seguridad de las organizaciones.

La SBC es una herramienta de gestión basada en la observación de las conductas seguras en el lugar de trabajo y cuya finalidad es reforzar y mejorar el desempeño o comportamiento seguro de todos los componentes de una organización.

Tradicionalmente se ha atribuido un accidente o un incidente al comportamiento de un trabajador, pero un accidente va más allá de un acto inseguro o de una decisión inadecuada tomada por un trabajador, es algo más complejo que requiere una visión holística y sistémica de la organización En la que trabaja la SBO ( Seguridad Basada en la organización ) también denominada HOP (Human Organizational Performance )

# SISTÉMICA DE LAS ORGANIZACIONES: ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL

La SBO trabaja conceptos organizacionales como el liderazgo, la comunicación el trato justo, el compromiso, en definitiva: la cultura preventiva de la organización.

¿Y cómo podemos medir la cultura de la organización? La cultura es un sistema de valores compartidos que se basan en las percepciones de los integrantes de la organización. ¿Cómo medimos estas percepciones?

Existen herramientas como el **Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire- NOSACQ-50** que analiza diferentes dimensiones de la cultura preventiva de la organización, para obtener unos resultados que nos determinen la madurez preventiva de la organización, clasificando a esta en uno de los niveles que se definen en la **escala de cultura preventiva de Parker y Hudson**.

- Patológico
- Reactivo
- Calculador
- Proactivo
- Generativo

Otras técnicas como la **sistémica de las organizaciones** podrían complementarse muy bien con la gestión de la prevención de riesgos laborales de las empresas y proponer las medidas a tomar después de realizar un análisis holística de la situación.

La **sistémica de las organizaciones** puede ser una herramienta muy potente para poder trabajar la seguridad basada en la organización.

Hay muchos tipos de vínculos diferentes entre los integrantes de un sistema.y los individuos de una organización tienden a repetir pautas relacionales inconscientes. Ayudaría a solucionar muchos problemas en la gestión de la prevención de riesgos de las organizaciones, si fuéramos mas conscientes del tipo de vínculos que desarrollamos con las personas de nuestros entornos y de por que actúan como actúan

**Fuente dimensiones de la cultura preventiva :**  
**Instituto andaluz de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía**  
**Consejería de empleo, empresa y comercio**



Para más información :  
**CIL CONSULTING 659854925 / [tecnic@cilconsulting.es](mailto:tecnic@cilconsulting.es)**

## Pensamiento sistémico

El pensamiento sistémico es el que se da en un sistema de varios subsistemas o elementos interrelacionados.

Intenta comprender su funcionamiento y los problemas que presentan sus propiedades.

La sistémica . Se define como un campo emergente de la ciencia que estudia los sistemas holísticos

## Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire- NOSACQ-50

El Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) es una herramienta diagnóstica (Kines P et al 2011) que evalúa el clima preventivo de una organización a través de 7 dimensiones, 3 relacionadas con la gestión de la prevención (compromiso, implicación y equidad) y 4 con actitudes colectivas (compromiso, conciencia de riesgo, aprendizaje y confianza en la prevención). Ha sido propuesto por la Agencia Europea de Salud y Seguridad como un posible estándar europeo de cultura preventiva