

CAMBIO EN LA CULTURA DE SEGURIDAD: MEJORA CONTINUA

3



OBJETIVO:

Al término de esta Unidad, esperamos que Ud. esté en condiciones de:

- ❖ Conocer los componentes claves de una “*Cultura de Seguridad*” y cómo contribuir a mejorar en ellos.
- ❖ Entender el modelo del “*Queso Suizo*” de prevención de riesgos y la participación de las personas para evitar accidentes.

CHARLA DIA#10: CULTURA DE SEGURIDAD



Para estudiar

1. CULTURA DE SEGURIDAD

Componentes claves de una Cultura de Seguridad:



1. Sistemas de trabajo, procesos y prácticas de los empleados.
2. Gerencia / cultura, liderazgo y prácticas gerenciales.
3. Supervisión.
4. Formación y desarrollo.
5. Comunicación.
6. Trabajo en equipo y colaboración.
7. Participación de los trabajadores.
8. Clima laboral y moral de los empleados.
9. Competencias, conocimientos, actitudes y comportamientos.
10. Sistema de Seguridad, Salud ocupacional y medio ambiente: Mejora continua.

2. HACIA UNA MEJOR CULTURA DE SEGURIDAD

Ninguna cantidad de procedimientos, políticas, equipos o personal puede garantizar que las personas hagan las cosas bien y trabajen de forma segura.

Para ello, es necesario que las personas quieran hacerlo, lo cual implica la existencia de una auténtica y robusta **cultura de seguridad, bienestar y alto desempeño** que funja como un sólido fundamento, ya que de lo contrario es predecible que sigan existiendo accidentes graves y fatalidades, además de todos los impactos directos e indirectos que dicho ambiente provoca.

A continuación, se muestran 8 prácticas para lograr este tipo de resultados sobresalientes:



a. El cambio empieza desde arriba

Existe una "regla de oro" en términos de cambio organizacional que establece que:

Regla de Oro: Los líderes deben ir primero.



De lo contrario, es predecible que fracase cualquier iniciativa. Aunque no lo veamos o nos guste asumirlo, los líderes tenemos que marcar la pauta, por lo que:

Cualquier estrategia tiene que ser encabezada y modelada primero por los líderes.

b. Crea un futuro claro y poderoso que sea como la brújula de tu organización

Una razón importante porque las personas se comportan de manera inapropiada es simplemente porque no tienen claridad acerca de la dirección, objetivos y reglas de la empresa. Asumimos que todos estamos en el mismo barco, pero le dedicamos muy poco tiempo a diseñar, crear y comunicar hacia dónde va ese barco y cómo vamos a llegar ahí.



Da claridad acerca de la dirección, objetivos y reglas de la empresa.

c. Interésate auténticamente en el bienestar de tus trabajadores

No existen fórmulas ni recetas de cocina para lograr crear una cultura de seguridad, bienestar y alto desempeño, pero algo que se acerca indudablemente es que las personas se sientan realmente escuchadas, comprendidas y apreciadas; lo cual tiene que ver con la manera en que las tratas y el esfuerzo que realizas para fomentar su seguridad y bienestar.



Ahora, es esencial que dicho esfuerzo sea auténtico, ya que, si lo haces como estrategia, cual la conocida zanahoria, es seguro que será visto y recibido con escepticismo.

Que las personas se sientan realmente escuchadas, comprendidas y apreciadas.

d. Congruencia, congruencia, congruencia

En una iniciativa de cambio nada es más importante que la congruencia. Asegúrate que cada uno de tus jefes, pares, políticas y procesos sean congruentes con el cambio que pretendes realizar, ya que de lo contrario las personas se fijarán más en las incongruencias que en tus palabras.

Si hablas de **confianza**, no dudes de las personas ni dejes que otros lo hagan; si deseas incrementar el **liderazgo**, no tomes tú todas las decisiones importantes; si quieres lograr una cultura de **puntualidad**, no llegues nunca tarde a una reunión ni permitas que otros lo hagan.



Predica con el ejemplo y no permitas que otros se descarrilen del camino.

e. Asegúrate que todos hablemos el mismo idioma

Para lograr generar cambios sustanciales es necesario crear hábitos, los cuales se consolidan mediante la repetición y exposición continua a las nuevas maneras de ser y operar de la empresa.

UN INSTRUMENTO MUY IMPORTANTE PARA TENER ÉXITO ES LA COMUNICACIÓN.

Asegurarse que todos hablen el mismo idioma involucra comunicación verbal (conversaciones formales e informales, retroalimentación continua, juntas y reuniones, etc.), escrita (manuales, procedimientos, lineamientos, correos, memorándums, etc.) y visual (cartelones, letreros, anuncios, señalamientos, etc.). Entre más exposiciones existan, mayor probabilidad tienes de que ello se vuelva la conversación preponderante en tu organización y, por ende, su realidad.



Mantén una comunicación constante por todos los medios posibles: orales y escritos.

f. Capacita constantemente a tu personal

Si quieres tener colaboradores y equipos de trabajo de alto desempeño, es esencial que capacites a tu personal constantemente. Ninguna persona en tu empresa lo sabe todo, y todos necesitan aprender nuevas habilidades, tanto técnicas como humanas.



La capacitación del personal es una inversión con altos rendimientos para la empresa.

Además de que las personas aprecian muchísimo la buena capacitación que reciben, ésta genera inmensos beneficios a mediano y largo plazo para la empresa.

g. Pon reglas claras y aplícalas religiosamente

Un interés auténtico en tu personal no está peleado, y va de la mano, con la disciplina y excelencia operativas. Además de enfocarte en fomentar un entorno seguro y sano para las personas mediante tu trato hacia ellos y los esfuerzos que realizas, es igual de importante poner reglas claras y aplicarlas religiosamente de manera que todos en la empresa sepan qué está y qué no está permitido y le den la importancia que merece.



Es muy importante “rayar la cancha con reglas claras” y aplicarlas.

h. Ten un enfoque integral

Finalmente, recuerda que crear una cultura de seguridad, bienestar y alto desempeño es un tema complejo que requiere de múltiples estrategias y soluciones. Uno de los mayores errores que es la predilección por un solo enfoque, desechando la utilidad de todos los demás. Para resolver un problema complejo se requiere una (o varias) solución(es), lo cual involucra un enfoque integral que atienda todos los aspectos de una organización: el personal, el conductual, el sistémico y el cultural.



Usa un enfoque integral contemplando varios aspectos: personal, conducta, sistema y cultura.