

Efecto de la cultura de seguridad sobre la prevención de riesgos laborales

"HEALTH & SAFETY
LABORATORY"

En el presente documento se efectúa una revisión de la literatura sobre la cultura de la seguridad, centrada sobre todo en investigaciones posteriores al año 1998.

Los objetivos perseguidos han sido los siguientes:

1 - La revisión de los aspectos más relevantes en el tema de la cultura de la seguridad y el ambiente de seguridad, en la literatura académica y aplicada existente.

2 - La investigación sobre las relaciones entre la cultura de la seguridad y los resultados en seguridad.

En la década de los 70 se plasmó el concepto de clima organizativo. En la década de los 80 surgió el de cultura organizativa, con el que, para algunos, el concepto cultura sustituyó al de clima. Actualmente, el mismo debate clima-cultura se está repitiendo en el campo de la seguridad. En general, se tiende a establecer el término "cultura", a costa del término "clima".

Aunque las definiciones de "cultura de seguridad" y "clima de seguridad" tienden a ser

similares, se considera, en general, que el término cultura es más extenso y profundo que el de clima o ambiente. El ambiente se referiría más a las actitudes respecto a la seguridad, mientras que la cultura estaría conectada con las creencias y convicciones en las que se asientan dichas actitudes. Es decir, se asentaría en los valores predominantes en el grupo social. El clima de seguridad podría verse como el indicador de la cultura de seguridad de la organización, según es percibida por los empleados en un momento determinado.

Recientemente, ha surgido también un término relacionado con los anteriores, el de **gestión de la seguridad**. En general, se considera que consiste en un sistema documentado y formalizado de control del riesgo o del daño. Sin embargo, por muy bueno que sea dicho sistema en una organización sobre el papel, no refleja necesariamente la forma en que es **aplicado** en la práctica. Precisamente, es la cultura de seguridad, y su apéndice el ambiente de seguridad, el que influye en el **despliegue y la eficacia** de los recursos, políticas, prácticas y procedimientos de la gestión de la seguridad.

El término "cultura de la seguridad" fue introducido por la Agencia Internacional de la Energía Atómica (AIEA), con resultado de su primer análisis sobre el accidente del reactor nuclear de Chernobyl. Al igual que en otros desastres, se consideraba que los sistemas de seguridad habían fallado, no por la manera en que se gestionaba la seguridad, sino a causa de la **cultura de seguridad** (y ambiente de seguridad) de la organización en la que estaba establecido el sistema de gestión.

A partir de ahí, se han dado **varias definiciones** del concepto "cultura de seguridad". Una de las más ampliamente usadas es la siguiente:

"La cultura de seguridad es el resultado de valores individuales y grupales, actitudes, percepciones, competencias y modelos de comportamiento que determinan el compromiso, el estilo y la capacidad de la gestión de la salud y la seguridad de una organización.

Las organizaciones con una cultura de seguridad positiva se caracterizan por las comunicaciones basadas en la confianza mutua, por la percepción compartida de la importancia de la seguridad y por la confianza en la eficacia de las medidas preventivas".

Algunas de las **conclusiones** de la revisión efectuada han sido las siguientes:

1 - La cultura es un concepto que des-

cribe los valores corporativos compartidos que influyen las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización. La cultura de seguridad es parte de la cultura global de la empresa y afecta a las actitudes y creencias de los empleados en términos de resultados en el campo de la salud y seguridad laboral.

2 - Del conjunto de la literatura analizada emerge la idea de que la **gerencia** tiene en sus manos la clave de la cultura de seguridad de la empresa. Las percepciones de los empleados sobre las actitudes y comportamientos directivos hacia la seguridad, la producción y aspectos tales como la planificación, la disciplina, etc., constituyen la mejor medida del ambiente de seguridad de una organización.

Las investigaciones indican que los **diferentes niveles** de dirección pueden influir sobre la salud y seguridad en el trabajo de diferentes maneras. Por ejemplo, los directores a través de la comunicación y los supervisores según lo claramente que interactúan con los trabajadores. Así, la clave de cualquier intervención estaría en el compromiso y las acciones de la **dirección** hacia la seguridad.

En el fondo, las actitudes y comportamientos de la dirección en cuestiones de seguridad influyen sobre **muchos aspectos** del comportamiento de seguridad, como por ejemplo:

- El éxito de las iniciativas de seguridad.

- La indagación sobre incidentes y accidentes.

- Las precauciones adoptadas por los trabajadores.

- El nivel de riesgos asumidos por los empleados.

- La influencia de los apremios en la producción.

- La adopción de comportamientos de seguridad.

- Las intervenciones en aspectos de salud.

- La eficacia y credibilidad de los técnicos de seguridad.

- La eficacia y credibilidad de los comités de seguridad.

3 - Muchas definiciones de la cultura de seguridad indican que los empleados comparten una serie de valores y creencias. Sin embargo, algunos estudios señalan la presencia de subculturas dentro de una organización que sugieren la ausencia de una cultura de seguridad unificada. Posiblemente, las subculturas se desarrollan cuando los empleados de una organización experimentan diferentes condiciones de trabajo.

Diferentes grupos de trabajo probable-

mente perciben el riesgo de forma diferente según el tipo de trabajo que desarrollan. En general, dichas subculturas no son contempladas como indeseables en sí mismas. Se indica que permiten un contexto útil para conocer las diferentes percepciones experimentadas por diversos grupos.

4 - La literatura sobre esquemas de **incentivos** sugiere que los estímulos económicos para aumentar la productividad, o para compensar tareas ejecutadas en condiciones peligrosas, pueden comprometer los resultados de seguridad. Los empleados que aceptan una compensación económica por situaciones de peligro tienen un **mayor riesgo** de sufrir un accidente, lo cual puede ser visto como un estímulo a arriesgarse más.

Los esquemas de incentivación de la **productividad** se ha comprobado que incitan a trabajar más rápido y, por ello, a cometer actos inseguros. Esquemas colectivos de incentivos pueden conducir a trabajadores bajo presión a no informar sobre un accidente, para no perder la bonificación.

5 - *Las auditorías de seguridad sirven para comprobar el nivel de seguimiento de las políticas y procedimientos establecidos en una organización, y para determinar cómo puede mejorarse. Su eficacia puede estar influida por la cultura de seguridad de la organización de varias maneras:*

- *La disposición de la gerencia para emprender la auditoría de seguridad.*

- *La disposición de recursos adecuados para el proceso de auditoría.*

- *La implicación de los representantes de los trabajadores y de los directores de producción.*

- *La puesta en práctica de los resultados obtenidos en la auditoría.*

Finalmente, el estudio señala que muchos gerentes no se dan cuenta de que deben apoyar a los **técnicos de seguridad** que influyen sobre los trabajadores para un trabajo más seguro. En general, la alta dirección tiene un nivel bajo de conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo, con insuficiente comprensión de sus responsabilidades legales y corporativas en la materia. Por ello, es necesario que sean conscientes de cómo pueden **perjudicar** cualquier iniciativa referente a la salud y seguridad en el trabajo, a causa de su comportamiento.

