

BENEFICIOS DE LA CULTURA PREVENTIVA

El implementar la cultura preventiva afecta a todas las dimensiones de la organización, teniendo unos **efectos beneficiosos** sobre los resultados globales de la empresa.

Algunos de los cuales son:

- COMUNICACIÓN MÁS FUIDA ENTRE TODOS LOS DEPARTAMENTOS
- MEJORA DEL CLIMA LABORAL
- MENOS ABSENTISMO
- REDUCCION DE ACCIDENTES
- COMPORTAMIENTOS SEGUROS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES
- REDUCCION DE COSTES DE APRENDIZAJE Y FORMACIÓN
- AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA
- MEJORA DE LA IMAGEN CORPORATIVA



PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2019



LOGO

La Cultura Preventiva es la clave para avanzar en Seguridad y Salud



¡Tú colaboración es importante!



MAZ | suma LABORAL
Área de Actividades Preventivas



www.maz.es [@mutuamaz](https://twitter.com/mutuamaz) [/mutua-maz](https://www.linkedin.com/company/mutuamaz) [/mutuaMAZ](https://www.youtube.com/channel/UC0...)

MAZ MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº11

Área de Actividades Preventivas

PRINCIPIOS DE LA CULTURA PREVENTIVA

*La **Cultura Preventiva** de una organización es la resultante de valores, actitudes, percepciones, competencias, 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 la seguridad en el trabajo (HSC, 1993)*

DIMENSIONES OPERATIVAS PARA IMPLANTAR UNA CULTURA PREVENTIVA

- **COMPROMISO:** Responsabilidad asumida por la organización, primando la seguridad y salud en el comportamiento y en la toma de decisiones
- **DINAMIZACION:** Mediante la movilización de recursos y la implementación de actividades para implicar a toda la organización en la gestión cotidiana de la prevención activa en un entorno de confianza y participación
- **APRENDIDAJE:** Es el esfuerzo continuado que realiza una organización por sostener y mejorar la gestión de la prevención, mediante sistemas de notificación e información, investigación de incidentes y transferencia del conocimiento a la práctica

NIVELES DE AVANCE DENTRO DE LA CULTURA PREVENTIVA

Según **Parker**, la consecución de una cultura preventiva se presenta como un camino progresivo que consta de cinco niveles de avance

1. Patológico: Organizaciones que únicamente actúan en caso de sanción o imposición por parte de la autoridad

2. Reactivo: Pertenecen a este nivel las empresas que empiezan a preocuparse por la seguridad cuando ocurre algún accidente o existe un riesgo laboral grave

3. Formalista: Se trata de empresas que ya tienen implantadas ciertas medidas de prevención. Disponen de un sistema de gestión en el que se generan datos de seguridad y salud, se ejecutan auditorias de seguridad y salud y se modifican procesos

4. Proactivo: Las empresas que realizan mejoras continuamente. Los Directivos llevan a cabo medidas enfocadas a la consecución de una Cultura Preventiva en la organización, y sus trabajadores/as están comprometidos con dicha cultura

5. Generativo: En este nivel las empresas se adelantan a los errores antes de que ocurran y estos son usados para mejorar. La seguridad está implícita en todas las decisiones, y por encima de todo. Nivel superlativo en lo que a Cultura Preventiva se refiere

¿Cómo podemos mejorar para acceder a los siguientes niveles?

INDICADORES DE CULTURA PREVENTIVA

La mejora de la cultura preventiva supone desarrollar buenas prácticas en relación con 5 aspectos organizativos prioritarios

LIDERAZGO

La alta dirección tiene el compromiso de priorizar la seguridad y salud en la toma de decisiones, en su estilo de gestión, declaraciones y en sus formas de estar presente sobre el terreno, compartiendo una visión global de la organización

COMUNICACIÓN

La comunicación debe ser bidireccional. Los mensajes sobre los objetivos e información en seguridad y salud laboral deben ser claros, promoviendo el espíritu de equipo y la transversalidad para desarrollar una vigilancia compartida por todos los miembros de la organización

TRATO EQUITATIVO

La cultura preventiva se basa en la confianza y el trato equitativo. Evitar la culpabilización asignando el fallo y la responsabilidad al error individual más que al sistema, a la organización o al proceso de gestión. La dirección debe demostrar su apoyo a los trabajadores y estos participar del proceso notificando los incidentes que se producen

PARTICIPACIÓN

Con la implicación y el compromiso de todos los miembros de la organización en la gestión preventiva. La implicación de todos los niveles de la organización en la identificación de los riesgos, en las propuestas de control y mejora, contribuyen a que el personal sienta como propios los procedimientos

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Aprender sistemáticamente de la experiencia es un elemento vital para el éxito de la prevención dentro de la organización. La cultura del aprendizaje basada en una amplia participación mejora la capacidad de la organización de identificar y cambiar situaciones de riesgo. Si las personas tienen un sentimiento de responsabilidad en este proceso de mejora continua, estarán más dispuestas a adoptar las medidas necesarias y a proponerlas