

Definiciones de cultura de seguridad

FUENTE	DEFINICIÓN
Carroll (1998). Energía nuclear, EE.UU.	Un valor primordial que la planta sostiene sobre la seguridad del trabajador y del público, y que es tomada así por cada grupo y en cada nivel de la organización.
Ciavarelli y Figlack (1996). Aviación naval.	Los valores, creencias, suposiciones y normas compartidos que pueden dirigir la toma de decisiones en la organización, así como las actitudes individuales y grupales en materia de seguridad.
Consejero de Minería de Australia (1999). Industria Minera, Australia.	Se refiere a los temas formales de seguridad dentro de la compañía, que se ocupan de las percepciones de la administración, la supervisión, los sistemas de administración y las percepciones de la organización.
Cooper(2000). Teórico.	Es un sub-aspecto de la cultura organizacional, la cual se cree que afecta las actitudes y la conducta de los miembros con relación al desarrollo de la salud y la seguridad que va teniendo lugar en la organización.
Cox y Cox (1991). Gases industriales de Europa.	Refleja las actitudes, creencias, percepciones y valores que los empleados comparten en relación con la seguridad.
Cox y Flin(1998). Lee(1998). Reprocesamiento Nuclear, Reino Unido. Wilpert (2000). Teórico dentro del contexto de la energía nuclear.	Es el producto de los valores, actitudes, percepciones, capacidades y patrones de conducta individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la profesionalidad en el manejo de la salud y la seguridad de una organización.
Eiff (1999). Aviación, EE.UU.	Una cultura de la seguridad existe dentro de una organización en donde cada empleado individualmente, sin importar su posición en la estructura, asume un rol activo en la prevención de errores y ese rol es apoyado por toda la organización.
Flin, Mearns, Gordon y Fleming (1998). Petroleras y Gas, Reino Unido.	Actitudes y opiniones arraigadas que un grupo de personas comparte en referencia con la seguridad. es más estable (que la seguridad climática) y resistente al cambio.
Helmreich y Merritt (1998). Aviación, EE.UU.	Grupo de individuos guiados en su conducta por la creencia en la importancia de la seguridad, y su entendimiento compartido de que cada miembro - voluntariamente - sostiene las normas de seguridad del grupo y apoya a sus compañeros para llegar a ese objetivo común.
ICSI: Instituto de Cultura de Seguridad Industrial (2003). Sector Industrial. Francia.	Conjunto de maneras de hacer y de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización en todo lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades.
McDonald y Ryan(1992). Teóricos en el contexto del transporte de larga distancia.	Conjunto de creencias, normas, actitudes, roles y prácticas sociales y técnicas que se preocupan por minimizar la exposición de empleados, gerentes, clientes y miembros del público a condiciones consideradas peligrosas o dañinas
Meshkati (1997). Industria Del Transporte, EE.UU.	Conjunto de características y actitudes en organizaciones e individuos que establece que se otorgue una prioridad dominante a los temas de seguridad de la planta nuclear, garantizando que reciban la atención que merecen.
Pidgeon(2001). Teórico en el contexto de la conducta del conductor.	Conjunto de suposiciones y también sus prácticas asociadas, que permite que se construyan creencias sobre peligro y seguridad.

Diferencia entre clima y cultura de Seguridad

CLIMA DE SEGURIDAD	CULTURA DE SEGURIDAD
Es un fenómeno cognitivo	Es un fenómeno conductual
Se manifiesta	Es inconsciente
Se basa en la percepción	Se basa en un patrón de comportamientos
Puede cambiar en corto plazo	Los cambios son a largo plazo
Se puede medir	Se puede diagnosticar

Lista de Encuestas para Medir clima de Seguridad

Nombre del Instrumento	Institución	Número de Preguntas
Entendiendo su Cultura de HSE o Understanding your HSE culture	Hearts and Minds®	23
Encuesta de Percepción de Seguridad	DuPont®	24
Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral NOSACQ:50	Red de Investigadores de Seguridad Ocupacional Nórdicos con el apoyo económico del Consejo de Ministros Nórdico	50
Instrumento de Diagnóstico de Cultura Organizacional (OCDI)	DEKRA	74
Encuesta de Cultura de Seguridad	Safety Performance Solutions	92
Encuesta de percepción de cultura de seguridad	ICSI (Institut pour une culture de Sécurité Industrielle)	100

Modelos de cultura de Seguridad

Curva de Bradley



La Curva de Bradley es una marca registrada de la empresa DSS+ (Antes Dupont) Su uso es exclusivo de esta empresa. Solo se puede usar al contratar sus servicios

Escalera de Parker

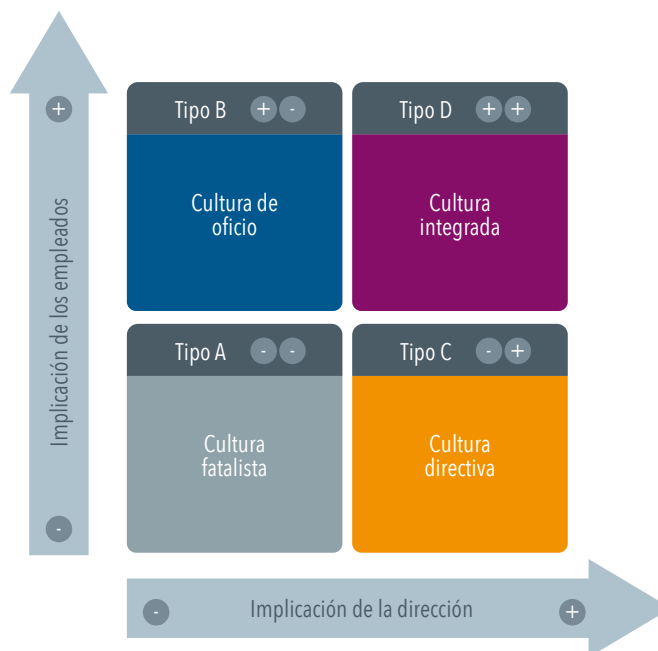


La Escalera de Parker está libre de pagos de regalías. Se puede usar libremente, solo dando créditos al autor.

Modelo de Escalera de Parker (2006)	
DIMENSIONES	COMPONENTES
1. ESTADÍO PATOLÓGICO	Las organizaciones no manifiestan interés en la prevención de riesgos laborales ni implicación alguna con la seguridad. Es relativamente frecuente hallar actitudes reaccionarlas ante el cumplimiento legal, ven la Prevención como un gasto inútil o "impuesto más".
2. ESTADÍO REACTIVO	La organización da respuesta a las situaciones y eventos negativos cuando se producen (accidentes, incidentes, requerimientos legales). En este nivel se actúa a la defensiva y con falta de previsión lesiva a los intereses de la empresa.
3. ESTADÍO CALCULADOR	La organización realiza una anticipación preventiva de alguna manera, cuenta con un SGSST, establece indicadores y conseguimiento de los mismos. La Prevención puede ser percibida como la responsabilidad de un departamento específico, y no como algo implícito al trabajo de todos. Esto dificulta la integración preventiva y requiere de esfuerzos adicionales para seguir reduciendo la siniestralidad y las pérdidas.
4. ESTADÍO PROACTIVO	La organización se involucra de forma activa e integrada en los procesos productivos de la empresa. El área SST es un asesor de la línea jerárquica, que asume sus funciones y obligaciones como algo integrado con sus obligaciones productivas.
5. ESTADÍO GENERATIVO	En las organizaciones prima una filosofía de esfuerzo constante y sin descanso desde la óptica de la seguridad. La seguridad es algo indisociable de la actividad productiva, llegando a los niveles de diseño y preparación de actividades a la hora de plantear las medidas de prevención a considerar

Fuente: Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora (IRSST 2018)

Modelo ICSI



El modelo de ICSI es una marca registrada del Instituto de Cultura de Seguridad Industrial. Su uso es exclusivo de esta organización



La cultura fatalista

Es una cultura donde los actores están convencidos de que no es posible ejercer influencia sobre el nivel de seguridad: los accidentes son percibidos como «mala suerte» o como manifestación de una voluntad divina.



La cultura de oficio

Puede verse en situaciones donde, a pesar de que la dirección no otorga una gran importancia a la seguridad, los operadores desarrollan un "saber hacer" basado en la prudencia para protegerse de los riesgos de su oficio, lo perfeccionan y lo transmiten de generación en generación.



La cultura directiva

Una cultura de seguridad directiva se desarrolla cuando la empresa – y los gerentes que la representan- se vuelven responsables del nivel de seguridad. Está respaldada por expertos, integra la seguridad en sus inversiones, desarrolla un sistema formal de seguridad y se apoya en sus directivos para transmitir y hacer que se apliquen las prescripciones. Estas medidas de seguridad, desarrolladas en forma descendente, pueden ser contradictorias con las prácticas del oficio. Los actores en el terreno pueden mostrarse reticentes o tener dificultades para implementar las exigencias del sistema formal.



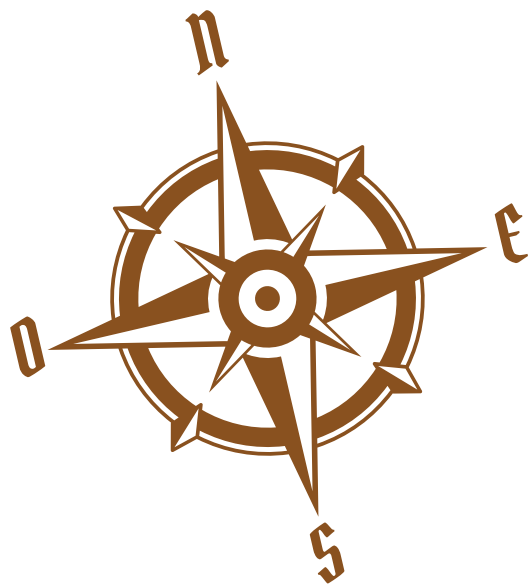
La cultura integrada

Es el fruto de la convicción, compartida dentro de la organización, de que nadie detenta la totalidad de conocimientos necesarios para asegurar buenos resultados en materia de seguridad. La prevención debe reunir un amplio conjunto de competencias, favorecer la circulación y la comparación de las informaciones y hacer que se refleje en todas las decisiones, a todos los niveles, y en todos los procesos de la empresa.

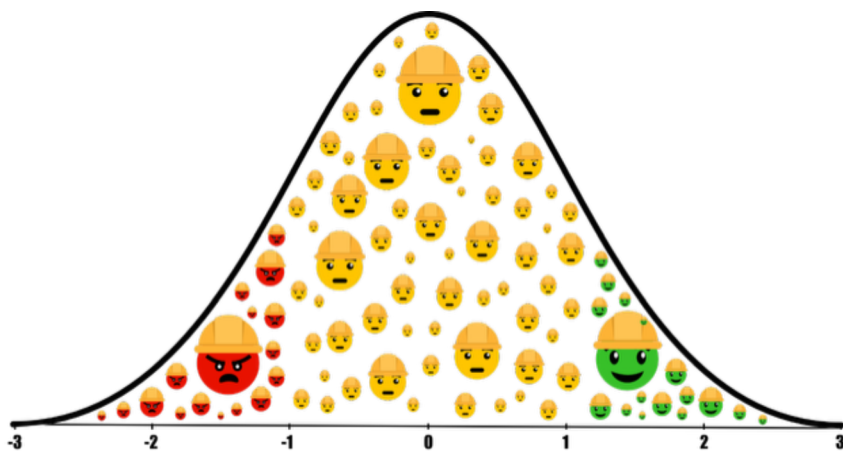
Los binoculares del Explorador de la cultura de Seguridad



La brújula del Explorador de la cultura de Seguridad



- *Equipo de SST
- *Líderes de la operación
- *Trabajadores propios
- *Trabajadores tercerizados



La Navaja del Explorador de la cultura de Seguridad

Una pequeña herramienta que trae grandes beneficios al explorador. Es una sola pieza, pero sirve para múltiples usos.

Cada pequeño hábito suma y determina la cultura de seguridad.



Las R del hábito



El **Recordatorio** es un estímulo que activa la cadena de acciones automatizadas, ya sea una señal externa o un estado interno. Es el detonador de la necesidad para iniciar un comportamiento y se puede presentar en forma de hechos, situaciones o emociones. Por ejemplo: todos los días a la misma hora tienes la necesidad de comerte una galleta. Ese momento en la jornada es la señal para emprender la acción.

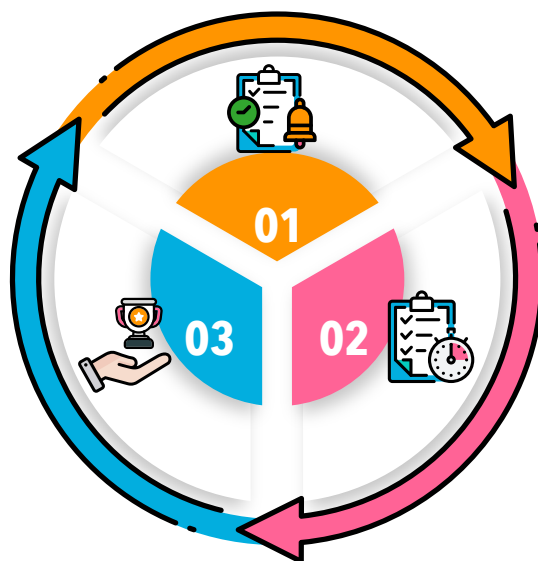


La **Rutina** es la secuencia de acciones habituales en respuesta al desencadenante, que puede ser una tarea física, un comportamiento emocional o incluso un patrón de pensamiento.

Es el acto físico o emocional para obtener la recompensa. Continuando con el mismo ejemplo, suspender tus actividades y comerte la galleta es el comportamiento repetitivo que se convierte en práctica.



La **Recompensa** es el refuerzo positivo que se experimenta al completar la rutina, lo que refuerza la conexión neuronal asociada y fortalece el hábito en sí mismo. Es la sensación de satisfacción que genera el comportamiento. En este caso, el placer al terminar de comerte la galleta.



Tipos de Motivación y cultura de seguridad

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

¿Qué es?

Es la motivación que va más allá de las necesidades y deseos personales inmediatos, enfocándose en metas, propósitos y valores que trascienden el yo individual.

¿Qué la impulsa?



Valores personales



Compromiso social



Propósito y sentido



Impacto en los demás



Pertenencia a una causa

Características clave

- ✓ Va más allá del beneficio personal
- ✓ Prioriza el bien común
- ✓ Genera plenitud y sentido

Ejemplos

- ✓ Ayudar a un compañero
- ✓ Trabajo voluntario
- ✓ Docentes, médicos, líderes sociales

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

¿Qué es?

La motivación que nace desde el interior de la persona, esto significa que la motivación proviene únicamente de uno mismo y no de fuerzas externas como incentivos, compensaciones o elogios.

¿Qué la impulsa?



Gusto por la tarea



Deseo de aprender



Sentido de logro



Auto-realización



Desafío Personal

Características clave

- ✓ "Quiero hacer algo"
- ✓ La tarea es la recompensa
- ✓ Alta energía y compromiso

Ejemplos

- ✓ Disfrutar aprender algo nuevo
- ✓ Superarse profesionalmente
- ✓ Practicar un deporte sin recibir pago

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

¿Qué es?

Es la motivación que depende de factores externos, como premios, recompensas o reconocimiento, o del deseo de evitar un castigo.

¿Qué la impulsa?



Dinero



Bonos y comisiones



Premios



Ascensos



Beneficios laborales

Características clave

- ✓ "Necesito o debo hacerlo"
- ✓ La recompensa está fuera de la tarea
- ✓ Funciona a corto plazo

Ejemplos

- ✓ Trabajar por un bono
- ✓ Cumplir metas por un premio
- ✓ Esforzarse para un ascenso

