



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO FORMADOR DE FORMADORES APLICADO EN PREVENCIÓN

CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN GESTIÓN DE LA CULTURA DE SEGURIDAD - FASE: EXPLORADOR PREVENTIVO



Pablo Pinto

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO FORMADOR DE
FORMADORES APLICADO EN PREVENCIÓN



pablojpinto@gmail.com



+51999302680

Perfil profesional:

Creador de la metodología LudoPrevención. Coautor del Libro: Cultura de Seguridad. Magister en Docencia Universitaria y Master en Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Evaluémonos

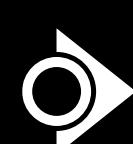


La seguridad no es una prioridad, es un valor

Anónimo



Contenido

-  **01.** El mapa de la cultura de seguridad
-  **02.** La brújula del explorador de la cultura de seguridad
-  **03.** Los binoculares del del explorador de la cultura de seguridad
-  **04.** Los obstáculos y aliados en el viaje de exploración cultural





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



01.

Comprender las diferentes fases por las cuales evoluciona la cultura de seguridad en una empresa.

02.

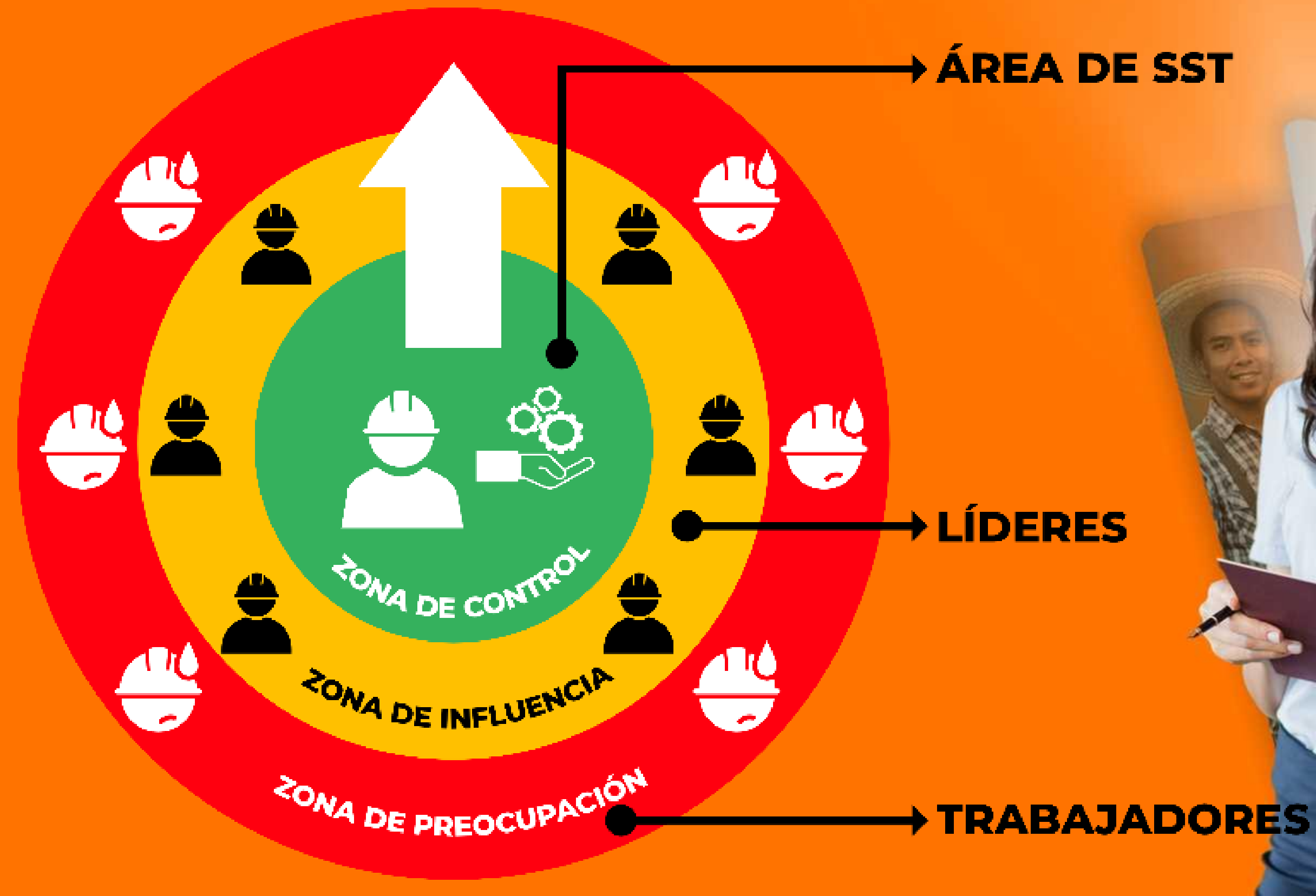
Identificar los retos y oportunidades para mejorar los niveles de cultura de seguridad en la empresa

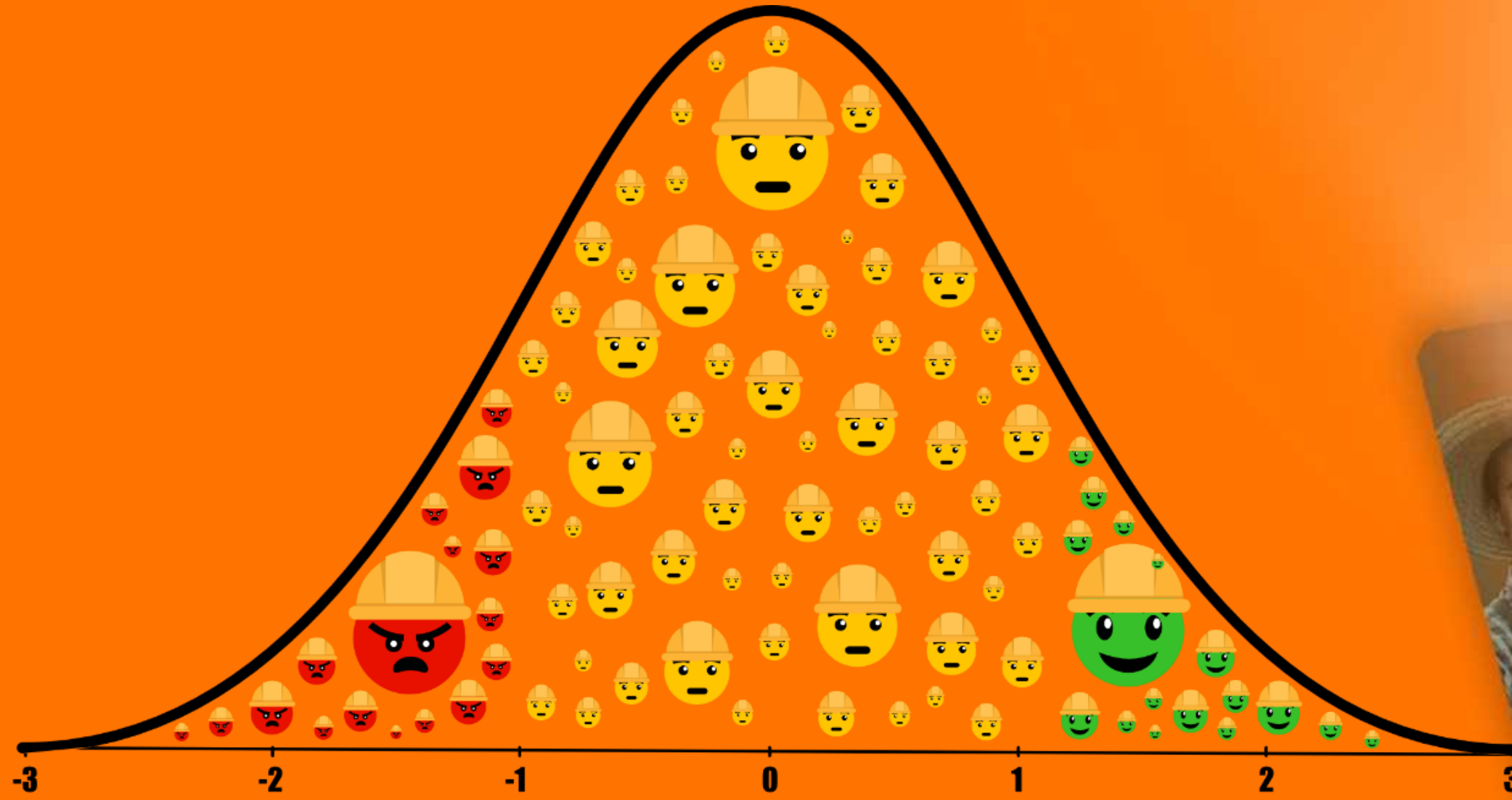
03.

Relacionar el cambio de hábitos con los procesos de cambio de cultura de seguridad.

Objetivo







HOTERS

L♥VERS





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

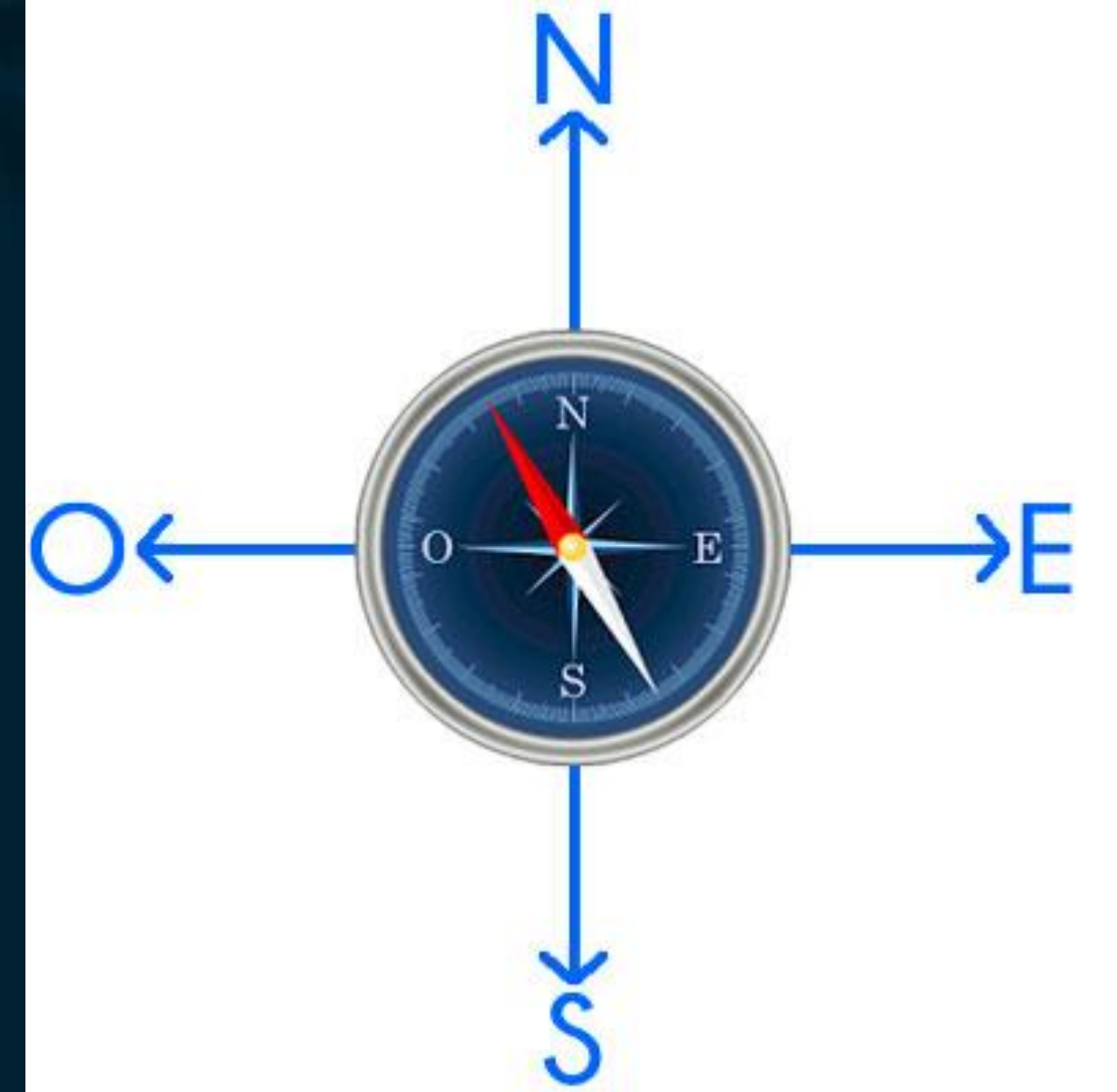
La brújula del Explorador de la Cultura de Seguridad

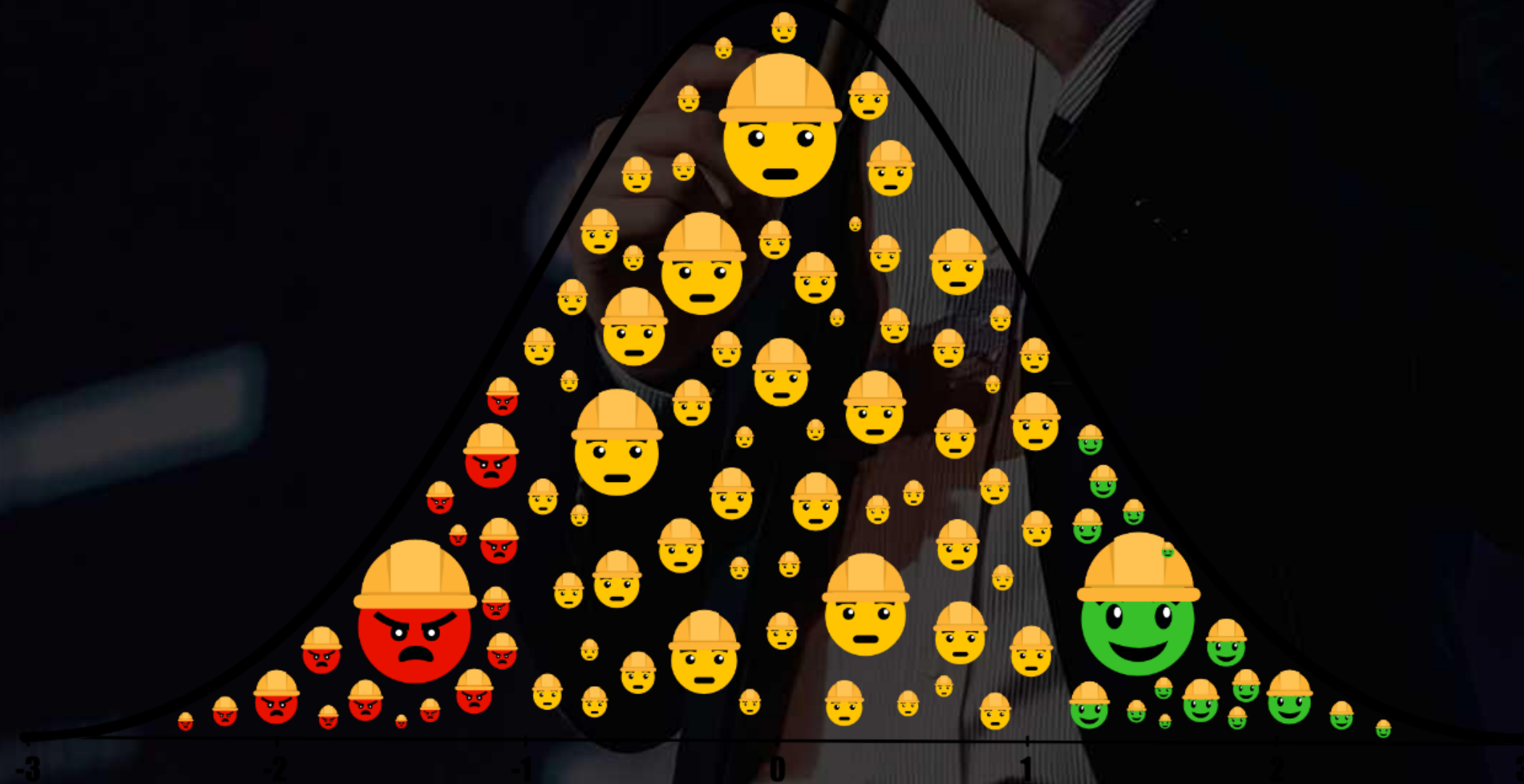
*Equipo de SST

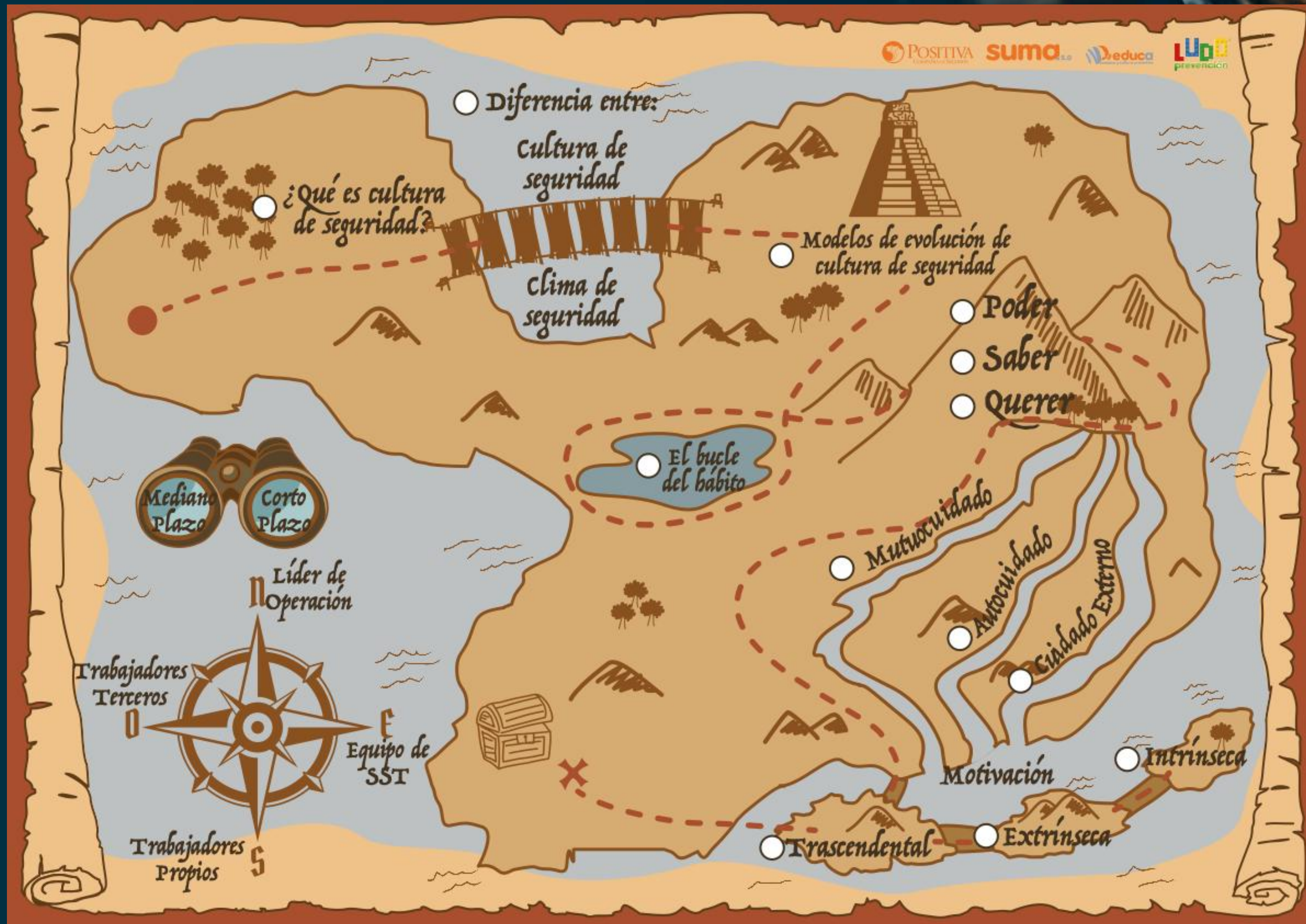
*Líderes de la operación

*Trabajadores propios

*Trabajadores tercerizados









Este cuaderno de viajes pertenece a:

.....
.....

Viaje:

.....
.....

Fecha:

.....
.....

Mi definición de Cultura de Seguridad es:

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	8																			

Estas son las diferencias entre clima de seguridad y cultura de seguridad:

[illegible]

El modelo de evolución de cultura que parece más adecuado para mi empresa es ... y porqué:

[illegible]

Así pienso formular/mejorar mis planes de SST a mediano y largo plazo:

[illegible]

Lista de personas Lovers de SST que nos pueden ayudar en los procesos de transformación cultural:

[illegible]

Lista de personas Haters de SST que nos pueden obstaculizar los procesos de transformación cultural:

[illegible]

Voy a validar esta Hipótesis en mi empresa: en las áreas donde hay un buen líder alineado a la SST, sus trabajadores se accidentan menos y tienen mejor desempeño de seguridad. Para ello voy a:

[illegible]

Debilidades/falencias del Equipo de SST:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																		
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200										
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200																																																		
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300
181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217																																																																																																																	

Malos hábitos de los trabajadores de mi empresa, son:

21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63	65	67	69	71	73	75	77	79	81	83	85	87	89	91	93	95	97	99	101	103	105	107	109	111	113	115	117	119	121	123	125	127	129	131	133	135	137	139	141	143	145	147	149	151	153	155	157	159	161	163	165	167	169	171	173	175	177	179	181	183	185	187	189	191	193	195	197	199	201	203	205	207	209	211	213	215	217	219	221	223	225	227	229	231	233	235	237	239	241	243	245	247	249	251	253	255	257	259	261	263	265	267	269	271	273	275	277	279	281	283	285	287	289	291	293	295	297	299	301	303	305	307	309	311	313	315	317	319	321	323	325	327	329	331	333	335	337	339	341	343	345	347	349	351	353	355	357	359	361	363	365	367	369	371	373	375	377	379	381	383	385	387	389	391	393	395	397	399	401	403	405	407	409	411	413	415	417	419	421	423	425	427	429	431	433	435	437	439	441	443	445	447	449	451	453	455	457	459	461	463	465	467	469	471	473	475	477	479	481	483	485	487	489	491	493	495	497	499	501	503	505	507	509	511	513	515	517	519	521	523	525	527	529	531	533	535	537	539	541	543	545	547	549	551	553	555	557	559	561	563	565	567	569	571	573	575	577	579	581	583	585	587	589	591	593	595	597	599	601	603	605	607	609	611	613	615	617	619	621	623	625	627	629	631	633	635	637	639	641	643	645	647	649	651	653	655	657	659	661	663	665	667	669	671	673	675	677	679	681	683	685	687	689	691	693	695	697	699	701	703	705	707	709	711	713	715	717	719	721	723	725	727	729	731	733	735	737	739	741	743	745	747	749	751	753	755	757	759	761	763	765	767	769	771	773	775	777	779	781	783	785	787	789	791	793	795	797	799	801	803	805	807	809	811	813	815	817	819	821	823	825	827	829	831	833	835	837	839	841	843	845	847	849	851	853	855	857	859	861	863	865	867	869	871	873	875	877	879	881	883	885	887	889	891	893	895	897	899	901	903	905	907	909	911	913	915	917	919	921	923	925	927	929	931	933	935	937	939	941	943	945	947	949	951	953	955	957	959	961	963	965	967	969	971	973	975	977	979	981	983	985	987	989	991	993	995	997	999
22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64	66	68	70	72	74	76	78																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

Condiciones laborales que debemos corregir para que el trabajador Pueda trabajar de forma segura son:

[illegible]

Cambios en los procesos de formación que debemos hacer para que el trabajador Sepa trabajar de forma segura son:

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	8																			

Ideas que debemos implementar para que el trabajador Quiera trabajar de forma segura son:

[illegible]

Motivadores extrínsecos de mis trabajadores

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																		
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200										
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200																																																		
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300
201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237																																																																																																																	

Motivadores intrínsecos de mis trabajadores

[illegible]

Motivadores trascendentes de mis trabajadores

[illegible]





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

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.
Clavarelli 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.

POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa

LUD
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma s.o

educa
comunica y cultura preventiva

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 Minos [®]	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



suma s.o



LUPIA
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Modelos de cultura de Seguridad

Curva de Bradley



* Curva de Bradley. Relación entre la bajada de accidentes y la mejora en la cultura de la seguridad

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

POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

LUDOPREVENCIÓN



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Escalera de Parker

Evolución de los niveles de seguridad



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

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. ESTADIO 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. ESTADIO 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. ESTADIO CALCULADOR	La organización realiza una anticipación preventiva de alguna manera, cuenta con un SGSST, establece indicadores y seguimiento 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. ESTADIO 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. ESTADIO GENERATIVO	En las organizaciones prima una filosofía de esfuerzo constante y sin descanso desde la óptica de la seguridad. La seguridad es algo indisoluble 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)

POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma

educa

LUD
prevención



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma^{s.o}

educa
comunica y cultura preventiva

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.

POSITIVA

suma

educa

LUDIA
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

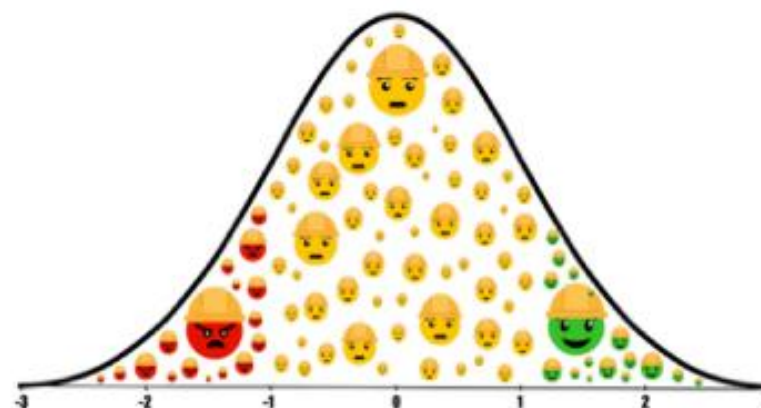
suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

Los binoculares del Explorador de la cultura de Seguridad



La brújula del Explorador de la cultura de Seguridad



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

LUDOPREVENCIÓN



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva



- *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.



POSITIVA

suma

educa

LUGA
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

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.



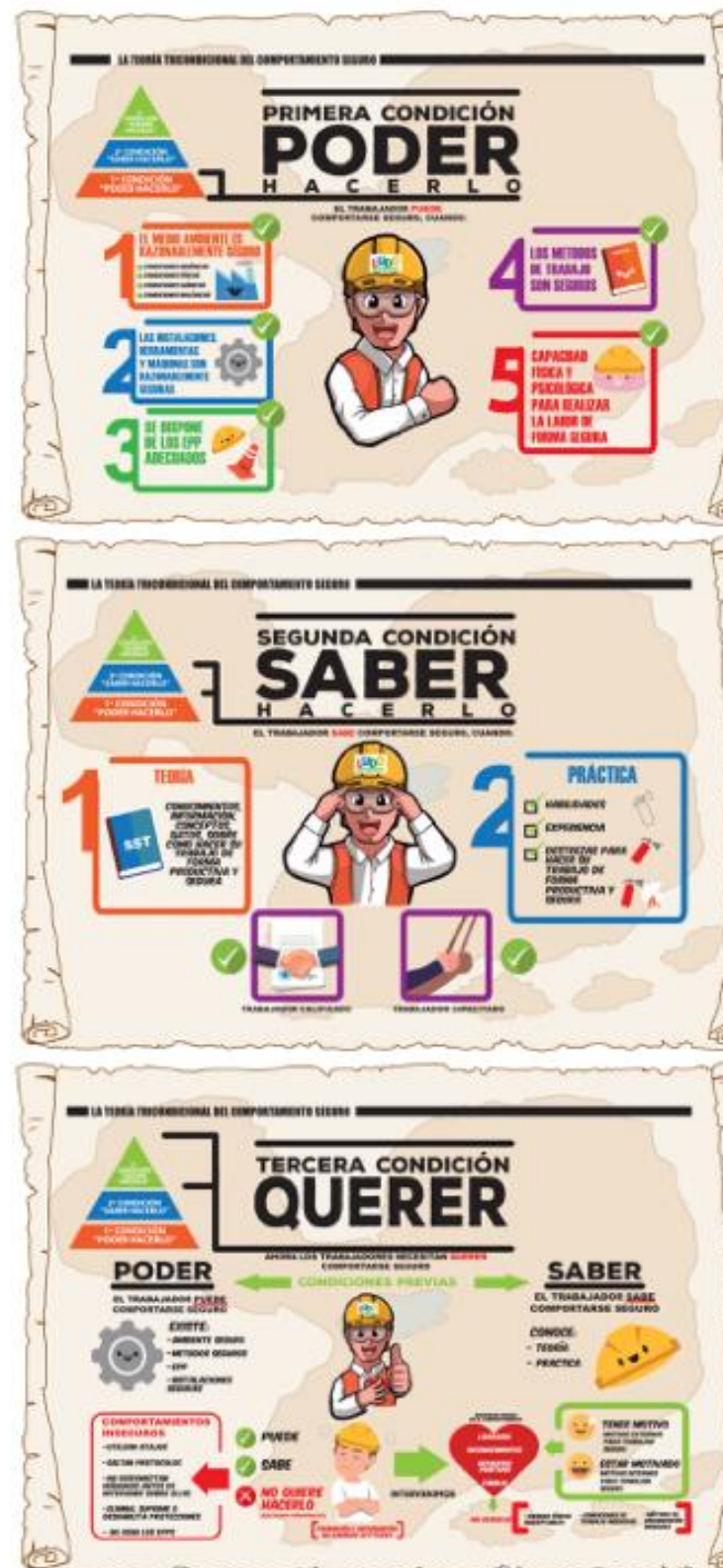
La **Recompensa** es el refuerzo positivo que se experimenta al completar la rutina, lo que refuerza la conexión neuronal asociada y fortalece el hábito en sí mismo. Es la sensación de satisfacción que genera el comportamiento. En este caso, el placer al terminar de comerte la galleta.

POSITIVA

suma

educa

LUPIA
prevención





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

Motivación, tipos de cuidado y cultura de Seguridad

¿Cómo hacemos para motivar a los trabajadores para que cumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST?

Las principales estrategias usadas para fomentar la motivación laboral han sido la Zanahoria y el Palo, es decir: premios y castigos.

Cuando usamos estrategias en las que el trabajador cumple las normas de SST buscando algún tipo de premio o evitando algún tipo de castigo, estamos hablando de Motivación Extrínseca. La **Motivación Extrínseca** es cuando la persona orienta su acción desde lo que espera recibir del entorno. Se trata de actos motivados desde fuera. Por ejemplo: el trabajador que cumple los



procedimientos de SST porque espera recibir un bono, premios y elogios, o bien evitar sanciones. Este es el tipo de motivación más usado, y en algunos casos puede dar resultado, pero sus efectos no son duraderos e incluso pueden ser contraproducentes. Por ejemplo, si una empresa motiva a sus trabajadores con un bono si cumplen 1 año sin accidentes, puede pasar que los trabajadores escondan los accidentes a fin de ganar el premio prometido o si se ofrece algún

premio por reportar actos inseguros puede pasar que se inventen reportes falsos o que cuando la empresa deje de dar los premios entonces cesen también los reportes. En estos casos estamos hablando de **Cuidado Externo**: el trabajador solo se cuida por el miedo a la sanción o el deseo de la recompensa, ambos provenientes de una autoridad externa (heteronomía normativa).



"Solo se cuidan cuando hay alguien observándolos, por miedo a una sanción o para obtener algún tipo de favor o incentivo."

A pesar de que la Motivación Extrínseca sea la más se use y la que tenga mayor difusión, no quiere decir que sea la única. Existen otros tipos de motivación que incluso tienen impactos más grandes y duraderos. Por ejemplo, la Motivación Intrínseca. La **Motivación Intrínseca** viene determinada por la medida en que lo que hace la persona le permite sentirse realizado, experimentar el sentimiento de éxito, la propia estima, la satisfacción de aprender y la superación personal. Por ejemplo si una empresa enseña a sus trabajadores los temas de



POSITIVA

suma

educa

LUDIA
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma^{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva



SST de una forma tan amena que logre motivarlos a que quieran seguir aprendiendo más y que cada vez que aprenden algo nuevo lo quieren poner en práctica, o que se motive a los trabajadores a que aun estando solos o sin supervisión, de igual forma cumplan las normas de SST por el simple hecho de que la empresa los empodera y les brinda autonomía. Estas acciones harán que fluya un círculo virtuoso dentro del mismo trabajador, el cual se sentirá cada vez más comprometido y con ganas de seguir mejorando, sin necesidad de recibir una recompensa externa. En estos casos estamos hablando de **Autocuidado**: el trabajador se cuida por razones internas (autonomía normativa).

"Me cuido incluso cuando estoy solo, sin supervisión, por convicción."

La Motivación Intrínseca es más poderosa que la Extrínseca y tiene efectos más prolongados, sin embargo existe un tercer tipo de motivación que es incluso más fuerte que la Intrínseca: se trata de la **Motivación Trascendente**. En la motivación Trascendente, la persona orienta su acción desde las consecuencias positivas que la misma tiene en los otros. Se trata de una conducta



motivada hacia los demás. Por ejemplo: el trabajador que busca el bienestar de sus compañeros, el logro de todo el equipo, que disfruta al ver que la comunidad es más segura. En estos casos estamos hablando de **Mutuocuidado**: el trabajador no solo se cuida él, sino que también cuida a los demás.

"Yo me cuido, te cuido y nos cuidamos entre todos, porque creemos que toda vida es valiosa y trabajamos en equipo."



Resumen

En la Motivación Extrínseca y en el Cuidado Externo lo que mueve a los trabajadores proviene del entorno, en la Motivación Intrínseca y Autocuidado lo que lo mueve a los trabajadores proviene de el mismo, mientras que en la Motivación Trascendente y Mutuocuidado proviene de su relación con otras personas. Estos vínculos sociales son mucho más fuertes que los factores externos e internos y por ende debemos promoverlos en nuestras empresas, a fin de que podamos lograr que **los trabajadores cumplan las normas de SST por convicción y no solo por obligación**.

Cuando vemos la evolución de la cultura de seguridad en una empresa y la analizamos desde el punto de vista de los tipos de motivaciones y tipos de Cuidado, tenemos:

POSITIVA

suma

educa

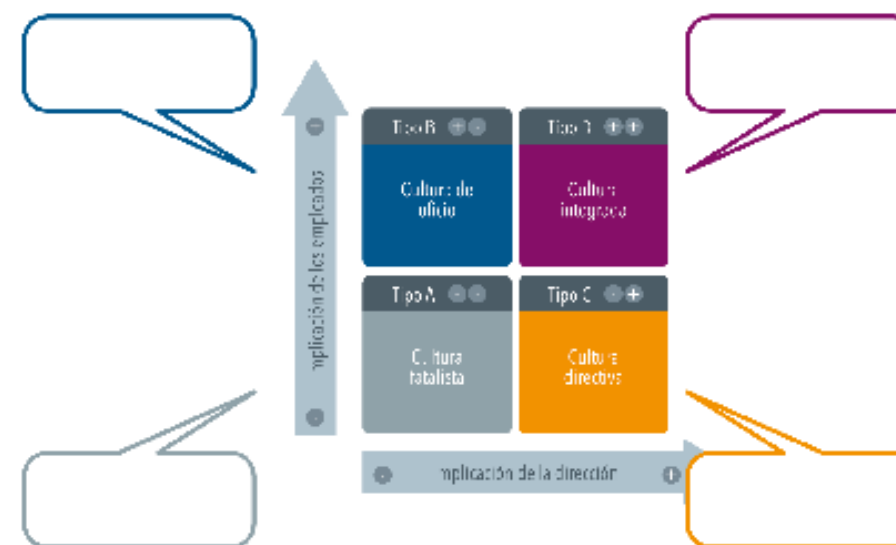
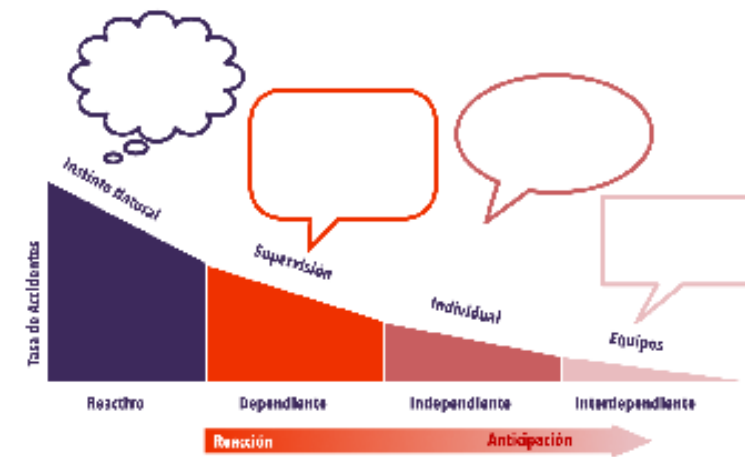
LUDIA
prevención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma_{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma_{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

LUDIA
prevención

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp