



# El factor humano, clave en la cultura de seguridad

**Meritxell Ascariz**

Consultora en cultura de seguridad, unidad de negocio Process Safety de TÜV SÜD

En el año 1986 sucedió el accidente nuclear más grave de la historia en Chernóbil. Fue a partir de este accidente cuando apareció el concepto de cultura de seguridad. La investigación oficial del accidente apuntó, entre otras causas, directamente al incumplimiento de los procedimientos por parte de los operarios, y a errores organizacionales. En este caso, la falta de actitud de los empleados fue una de las razones que desencadenó la catástrofe.

Las empresas han dedicado recursos para mejorar instalaciones, han realizado inversiones en tecnología y en nuevos equipamientos, así como también se han preocupado en establecer procedimientos y normas. Con todas estas medidas, han logrado reducir el índice de accidentes, pero aun así siguen sucediendo y esto es debido a que entra en juego otro factor, el factor humano. Por este motivo, será igual de importante disponer de equipos y procesos que permitan realizar las actividades, así como dedicar tiempo y recursos económicos en realizar acciones orientadas a mejorar el comportamiento de las personas, y a fomentar hábitos seguros.

## ¿QUÉ ES LA CULTURA DE SEGURIDAD?

La cultura de seguridad es la forma en la que se valora y prioriza la seguridad en la organización, y tiene en cuenta el comportamiento que adoptan las personas. Estamos hablando de nivel de valores, creencias y actitudes, tanto de forma individual como colectiva, frente al compromiso que se adquiere con la seguridad.

En los proyectos en los que estoy colaborando he comprobado que las empresas que han requerido implementar nuestro programa de cultura de seguridad no sólo quieren conseguir y mantener un índice de cero accidentes, sino que, además, procuran aumentar su eficiencia tratando de

reducir los errores en la producción. Así pues, esta experiencia constata que este compromiso con la seguridad se extiende hacia la excelencia, ya que la apuesta es doble: hacer crecer la seguridad, y repercutir favorablemente en los niveles de calidad.

Todas las empresas tienen su ADN, desarrollan su propia cultura creando sus valores, costumbres, creencias, comportamientos y políticas internas. Es curioso porque, desde que accedes a una empresa, puedes percibir su personalidad, y los pequeños detalles, como la forma de estacionar los coches, el tipo de carteles y señales o las normas de acceso, ya te insinúan su compromiso con la seguridad. Sin embargo, la experiencia obtenida muestra que todas las organizaciones deben adquirir unos aspectos comunes para el éxito del programa:

- Tener un fuerte apoyo por parte de dirección. En este sentido, esta tiene que liderar las acciones dirigidas a reafirmar su compromiso.
- Hacer partícipe a toda la organización para que cada persona, de forma individual, tome conciencia de los riesgos y sea responsable de su seguridad y de la de los demás.
- Fomentar el trabajo en equipo para hacer realidad el crecimiento organizacional. Si una persona comete un error porque decide saltarse una norma, este puede desencadenar un accidente, con lo que el equipo también pierde. No hay que olvidar que todo ello tiene consecuencias en la producción y, sobre todo, puede conllevar la pérdida de vidas.
- Incidir en el comportamiento a través de observaciones preventivas. Pero estas no solo deben quedarse en observaciones, sino que deben ir más allá, convirtiéndose en conversaciones para que exista una comprensión y compromiso de actuación en un futuro. Así pues, es

imprescindible la retroalimentación para que la persona adquiera consciencia y actúe de forma responsable, sin supervisión.

- Retroalimentar de forma positiva los comportamientos, ya que las personas actuamos mayoritariamente por las consecuencias de nuestras acciones. La valoración por parte de nuestros compañeros y supervisores sería un ejemplo.


- Trabajar para corregir los comportamientos inseguros y reforzar los comportamientos seguros. Estamos acostumbrados a que nos digan lo que hacemos mal, pero debemos preocuparnos en reforzar los comportamientos positivos para hacer surgir las actitudes que deseamos que se conviertan en hábitos.

- Reportar. Hoy en día no tenemos información si no disponemos de mediciones, valoraciones e índices que nos muestren en qué momento nos encontramos, y que nos permiten establecer objetivos hacia dónde queremos llegar. Para ello es fundamental tener una herramienta de reporte que mida la evolución.

- Comunicar resultados. Finalmente deberemos hacer extensibles los resultados periódicamente a toda la organización, para compartir el crecimiento y hacerles partícipes de los rendimientos obtenidos.

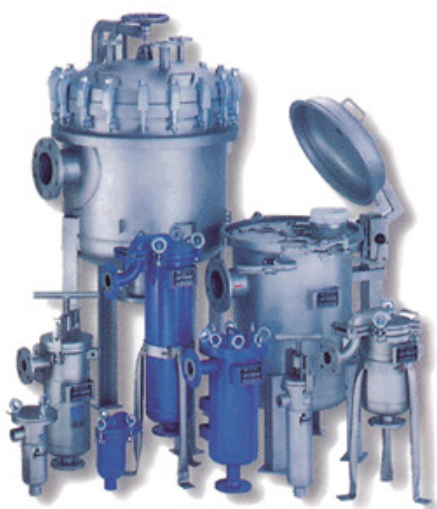
» Fomentar la cultura de seguridad, y concienciar a todas las personas de sus beneficios, ayuda a prevenir accidentes laborales y a aumentar la calidad que se ofrece

De este modo, el cambio de la cultura de seguridad se inicia desde dirección y se hace extensa a toda la organización, con la finalidad de que la suma de todas las personas que forman parte de ella trabaje para conseguir el mismo objetivo. En este sentido, la constancia, el esfuerzo y el trabajo de todo el equipo serán los motores para hacer crecer la cultura de seguridad que la empresa anhela.

Para finalizar me gustaría compartir una cita de Henry Ford que guarda relación con lo expuesto: *"Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos es el progreso; trabajar juntos es el éxito"*. 

## Su solución en filtración industrial

Ponemos a su servicio nuestra larga experiencia en filtración de fluidos y una amplia gama de productos de alta tecnología, adaptables a cualquier exigencia



Filtros de bolsas y bolsas filtrantes



Portacartuchos y cartuchos filtrantes para líquidos



Discos, módulos lenticulares y placas filtrantes



Carretera de Mataró, 49  
08911 BADALONA (Barcelona)  
Tel.: 934 642 040 Fax: 934 645 040  
e-mail: peiro@peiro.com  
web: www.peiro.com