

Paquete 1 Facultación en SST a Gerencias y Líderes

“En seguridad los trabajadores no son el problema, son la solución”

1. Justificación

Conforme a Reason, tres son los ingredientes básicos de la cultura de la seguridad (modelo de las 3,c)

Compromiso: la cultura de la seguridad exige compromiso global de la organización, motivación y recursos para lograr una gestión de mejora continua en SST

Competencia: de manera que el personal de la organización tenga la capacidad técnica para entender el sistema, de tal manera que se pueda actuar para corregir, evitar o minimizar las desviaciones que son vitales a todo una organización o sistema

Conciencia del riesgo: de forma que la cultura de seguridad exige el conocimiento de los peligros, que puedan afectar a la organización o al sistema

Por lo tanto, el siguiente paquete pretende provocar que las tres categorías antes mencionadas motiven el involucramiento y compromiso de todos los actores de la organización.

Además de aprovechar como valor agregado la realización de un diagnóstico en el clima de seguridad que nos ayude a:

- Definir las prioridades en SST
- Promoción de la facultación en SST
- Justicia en la investigación de accidentes e incidentes
- Compromiso colectivo
- Conciencia del riesgo
- Aprendizaje colaborativo
- Confianza en la prevención

2. Objetivo

Primera fase: Realización de tres cursos con duración de 4 horas cada uno, con los siguientes temas:

- I. Introducción a la administración de la SST por parte de la alta dirección (Planeación estratégica)
- II. ¿Cómo crear una cultura de SST en la empresa?
- III. El rol de la alta dirección en la mejora continua de SST

Segunda fase: Evaluar el clima de seguridad para identificar y atender las expectativas y necesidades tanto de trabajadores como colaboradores en la organización, con el ánimo de lograr una adecuada cultura de seguridad y el desenvolvimiento seguro en el trabajo por parte del personal expuesto al riesgo

Alcance:

El área donde se encuentren los peligros más significativos

Tercera fase: con los resultados obtenidos, determinar las dimensiones con necesidades de intervención, además de presentar un plan de acción para cumplir con las desviaciones

3. Contenido del paquete

1. Introducción a la administración de la SST por parte de la alta dirección (Planeación estratégica)

- I. ¿Qué es una planeación estrategia en SST?
- II. ¿Cómo desarrollar una planeación estratégica en SST?
- III. Productos de la planeación estratégica en SST
 - Visión
 - Misión
 - Valores
 - Diagnóstico en SST
 - Análisis FODA (ejercicio)
 - Indicadores clave
 - Desarrollo de objetivos
 - Estrategia de implantación del plan
 - Planes de acción
 - Métodos y procedimientos en SST

2. ¿Cómo crear una cultura de SST en la empresa? (Liderazgo y toma de conciencia)

- I. Presentación y expectativas
- II. ¿Qué es un clima de SST?
- III. ¿Qué es cultura en SST?
- IV. ¿Cuáles son los niveles de cultura de SST?

- V. Cuestionario de cultura en SST (ejercicio)
- VI. ¿Cómo impulsamos el liderazgo en SST? (ejercicio)
- VII. Iniciativas en SST
- VIII. Conclusiones y compromisos

3. El rol de la alta dirección en la mejora continua de SST (HOP)

- I. Los principios del HOP (el rendimiento humano en SST en una organización)
- II. El rendimiento humano como un sistema
- III. Definiciones claves
- IV. Pirámide de SST alineada al rendimiento humano
- V. Evaluación de riesgos en SST método FINE (ejercicio)
- VI. ¿Qué es el error humano?
- VII. El proceso de observación de comportamiento en SST como mejora continua

Valor agregado: realización de un Clima de Seguridad NOSAQ-50 (cuestionario nórdico)

¿Qué evalúa el cuestionario nórdico?

- Una valoración global de grado de madurez de la organización en SST

¿Cuál es la estructura del cuestionario nórdico?

- Consta de 50 series de afirmaciones, agrupada en 7 dimensiones, de las cuales 3 están relacionadas a la gestión por parte de la dirección, 4 con las actitudes colectivas

| DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO NÓRDICO | |
|--------------------------------------|--|
| Compromiso de la Dirección | Actitudes colectivas Cultura Preventiva |
| Prioridades de la seguridad | Compromiso colectivo |
| Promoción del empoderamiento | Conciencia del riesgo |
| Justicia en la investigación de AT | Aprendizaje colaborativo |
| | Confianza en la prevención |

¿Como se interpretan los resultados?

NOSAQ-50

El promedio obtenido de las siete dimensiones evaluado se clasifica de acuerdo a la siguiente tabla:

| CUESTIONARIO NÓRDICO NOSAQ-50 | |
|-------------------------------|---|
| Puntaje | Nivel |
| <2,7 | Bastante bajo con gran necesidad de mejora |
| 2,7-2,99 | Bajo que necesita mejorar |
| 3-3,3 | Bueno con una ligera necesidad de mejora |
| >3,3 | Buen nivel que permite mantener y continuar el desarrollo |

Niveles de cultura

Los niveles de cultura de seguridad según promedio de las dimensiones

| Niveles de cultura de seguridad de Parker-Hudson | | |
|--|------------|---|
| <2,4 | Patológico | No hay interés real por la prevención de riesgos laborales- Solo se actúa para evitar sanciones |
| 2.4-2.69 | Reactivo | Se tiende a actuar en respuesta a la aparición de problemas |
| 2,7-2,99 | Calculador | Se siguen los procedimientos, pero aún falta cultura preventiva |
| 3.0-3.30 | Proactivo | Sistema de prevención funcional- integrado en la organización |
| >3,30 | Generativo | Se establecen estándares en busca de la excelencia |

Nota: alcance del diagnóstico incluye el área con los mayores peligros significativos de la planta

Metodología:

En el diseño y aplicación de las encuestas y posteriores a la elaboración del plan de acción del proceso de medición del clima de seguridad, requiere el compromiso de los altos ejecutivos de la empresa, para que de esta manera el estudio no quede simplemente en un documento, si no que se logren realizar los planes de acción definiendo que estos actores provoquen una visión clara sobre los avances en la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------|---|---|--|--|---|
| Pasos | Capacitación | Adecuación de la encuesta de clima de seguridad | Aplicación de la encuesta | Resultados | Priorización de aspectos y planes de acción |
| Productos | Directores, gerentes y líderes Departamento de Seguridad y salud Capacitación | Encuesta de clima de seguridad | Encuestas aplicadas a parte del personal operativo y líderes | Tabulación y resultados de la encuesta | Aspectos priorizados y planes de acción |

Paso 1. Capacitación

Este primer paso debe incluir al personal de dirección y gerentes, departamento de seguridad y salud en el trabajo y capacitación, es necesario como primer paso realizar un pequeño taller de capacitación de 2 horas cuyo objetivo es demostrar los temas que intervienen en la problemática del cuestionario, y explicar las expectativas que se generan los colaboradores, la necesidad de llevar a cabo los planes de acción. La importancia de este taller se centra también en el logro del apoyo y compromiso de todos los resultados a lo largo del proceso completo.

Paso 2. Adecuación del clima de seguridad

Para este segundo paso se debe contar con el equipo responsable de hacer la medición del clima de seguridad. Cabe destacar que el equipo debe tener un conocimiento previo y sólido de los principales temas que aquejan a la seguridad y salud en el trabajo.

Una vez aprobada la encuesta de confirmarse el entendimiento de las preguntas con el personal, la encuesta debe de estar en términos claros y sencillos deberá realizarse en lugares estratégicos de riesgos de la empresa (utilizando en la fórmula de la NOM 035)

Paso 3. Aplicación de la encuesta de clima de seguridad

- A encuesta debe ser anónima para la confiabilidad de los resultados, para ello se requerirá un mecanismo del anonimato
- Se debe contar con un ambiente agradable y tranquilo para la realización de la encuesta
- Debe realizarse en una fecha que no exista alguna variable que pueda intervenir en los resultados
- Adicionalmente a los resultados generales del clima de seguridad en cada uno de los aspectos evaluados, se puede medir específicamente por departamentos de manera que al final se tengan resultados globales por áreas designadas

Paso 4. Resultados

El paso 4 requiere la actuación exclusiva del equipo encargado de la medición, una vez realizada la encuesta de deberá procesar los resultados a nivel planta