

En definitiva, sin menospreciar la importancia de una ordenación normativa o de formalizar un sistema de gestión, la mejora que nos aporta la cultura preventiva es la de proporcionar un entorno de organización que sea favorable y que garantice un funcionamiento sostenido y eficaz del modelo preventivo. Por tanto, no es que las normas sean irrelevantes o innecesarias, sino que funcionan mejor en un entorno de cultura preventiva.

**PREGÚNTANOS COMO
PROMOVER UNA VERDADERA
CULTURA PREVENTIVA
EN TU EMPRESA.**

**Acude o ponte en
contacto con cualquiera de
nuestras sedes de CCOO.**

"El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales"

CCOO Andalucía

C/ Trajano nº 1 - 6ª planta
41002 Sevilla

CCOO Almería

C/ Javier Sanz nº 14
04004 Almería

CCOO Cádiz

Avda. Andalucía nº 6 - 2ª planta
11008 Cádiz

CCOO Córdoba

Avda. Gran Capitán, nº 12
14001 Córdoba

CCOO Granada

C/ Periodista Francisco Javier Cobos nº 2
18014 Granada

CCOO Huelva

C/ Martín alonso Pinzón nº 7 - 4ª planta
21003 Huelva

CCOO Jaén

C/ Castilla nº 8
23007 Jaén

CCOO Málaga

Avda. Muelle de Heredia nº 26
29001 Málaga

CCOO Sevilla

C /Trajano nº 1 - 4ª planta
41002 Sevilla

Depósito Legal: SE 609-2018



CON LA FINANCIACIÓN DE: AT 2017-0014



Desde CCOO Andalucía creemos en la mejora que reporta a las personas trabajadoras la aplicación de la cultura preventiva en la empresas, por ello fomentamos día a día dicha implantación.

Entre las definiciones más extendidas sobre la cultura preventiva se encuentra la siguiente:

“Conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos los miembros de una empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas”.

Los elementos clave

Existen una serie de elementos que son considerados como fundamentales para que se dé una cultura preventiva, a saber:

Compromiso: Es la responsabilidad asumida por la organización, demostrándose en su comportamiento y en la toma de decisiones a todos los niveles, **primando la seguridad a otras prioridades**, disponer de recursos y administrar el tiempo para la seguridad, el reconocer y recompensar los buenos comportamientos en materia de seguridad, el rechazar las condiciones inseguras, etc.

Comunicaciones: **potenciar** la forma, el estilo, la frecuencia y **los métodos de comunicación** e interacción entre las diferentes partes de la organización, incluyendo además una administración participativa, en el que nos concienciamos de que la seguridad es cosa de todos (siempre y cuando dentro de la organización se tenga posibilidad y apoyo para modificar sus condiciones de trabajo).

Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, que aseguren un **buen logro**.

Percepción del riesgo y actitudes: Ésta consiste en **asumir la percepción del riesgo** que tienen las personas trabajadoras, junto a las que tienen los técnicos de prevención, debiéndose tener en cuenta en todo el proceso de gestión preventiva en la empresa.

La cultura preventiva debe tener como objetivo el ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y de salud, realizándose en un proceso continuo.

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

Para avanzar de un nivel a otro se debe desarrollar una actividad preventiva intensa, pensar sobre la importancia de la integración de la prevención de los riesgos laborales en la gestión de la empresa e incorporarla plenamente.

Niveles de avance según Parker

- 1 Patológico:** nivel en el que se agrupan organizaciones que solo actúan o intervienen en seguridad y salud cuando son requeridas por la autoridad.
- 2 Reactivo:** se trata de empresas que actúan cuando algo ha salido mal (accidente).
- 3 Formalista:** agrupa organizaciones que tienen implantado un sistema de gestión, se cumplen unas reglas. El sistema genera datos relacionados con el desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorias de seguridad y salud.
- 4 Proactivo:** la gestión de la seguridad y salud se realiza mirando al futuro. Las personas trabajadoras están involucradas en la práctica, las personas están preocupadas por la seguridad y la salud, la dirección se preocupa por ella. Esta actitud lleva a las personas a preguntarse cómo mejorar antes de que ocurra un accidente. La información fluye mejor, es bidireccional y se genera más confianza. Las auditorias comienzan a ser menos necesarias, el sistema en sí mismo requiere menos trabajo, se confía en las personas.
- 5 Generativo:** Se han conseguido logros muy altos, los errores y fallos son usados para mejorar, se buscan los fallos antes de que ocurran. Existe una transparencia total entre la empresa y los trabajadores, no se oculta nada. El respeto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud es un valor de la organización, la prevención es nuestra forma de trabajar.