

## Liderazgo y Cultura de Seguridad

El rol central del Liderazgo para construir cultura de seguridad

Diversos estudios, realizados en distintos ámbitos de la actividad empresarial, nos muestran que la reducción de los accidentes (índice de frecuencia, índice de severidad, entre otros) se produce cuando progresamos en el desarrollo de la cultura de seguridad. Ese progreso se puede sintetizar en lo que se conoce como el Modelo de Oleadas de Hudson para la mejora de la cultura de seguridad.

**La oleada técnica** se centra en invertir para contar con infraestructura de trabajo segura, la adaptación de elementos técnicos y procesos a la normativa vigente, con una óptica integral hacia la seguridad, con el objetivo de reducir los riesgos.

**La oleada de gestión** implica la adopción de modelos de sistemas integrados entre la actividad productiva y la prevención de riesgos: se establecen políticas, objetivos, responsabilidades y estándares con la estrategia de incorporar el sistema de seguridad en los procesos.

Se ha avanzado mucho en las dos primeras oleadas hasta darse cuenta de que, aun haciendo muchos esfuerzos de mejora continua, es muy difícil bajar la cantidad de accidentes. Es un consenso actual la necesidad de tomar una tercera ola.

**La oleada cultural y humana** presta atención a la realización de acciones que permiten mejorar la formación y capacidades de liderazgo, el compromiso y el comportamiento seguro como elementos positivos para la organización.

Entonces, el desafío de este momento es incluir la tercera oleada, las de los factores humanos y organizativos (FHO)

Enfocarse en los FHO es intentar mejorar la seguridad a través de la mejora de los comportamientos, no solo de los operarios, sino también de los mandos medios y de la alta dirección.

Poniendo foco en la gerencia, podemos decir que **“no hay nada que influya más en el comportamiento de los empleados que el comportamiento de los gerentes”**. Un ejemplo habitual de esto es que, si los gerentes usan correctamente los EPPs del área, demuestran que ellos valoran la seguridad, si no lo hacen, el mensaje desalienta y frustra al trabajador.

Vemos entonces **la importancia que toma el liderazgo de los mandos en la organización**, no solo con el ejemplo, sino porque ellos tienen siempre el margen de maniobra para decidir sobre inversiones o la reorganización del trabajo para favorecer el trabajo más seguro.

Llegamos así a la conclusión de este artículo: Liderazgo y Cultura están estrechamente ligados: si se quiere implementar un programa de cultura no hay otra opción que apoyarlo en un esfuerzo muy grande sobre el Liderazgo en Seguridad.



**Autor: Ing. Walter Tejada T.**

Consultor Senior en procesos de Liderazgo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Coach Ejecutivo

Auditor líder en normas ISO. CEO de ORION GPE.