

Informe General

Proyecto de Organización de

JORNADAS PROVINCIALES

para la Dinamización de la Cultura Preventiva en la Empresa

CUENTA
TU EXPERIENCIA
TU EXPERIENCIA
CUENTA

CULTURA PREVENTIVA
DE EMPRESAS ANDALUZAS



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

JORNADA PROVINCIAL CULTURA PREVENTIVA

Dinamización del Tejido Empresarial



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Informe

CUENTA
TU EXPERIENCIA
TU EXPERIENCIA
CUENTA

CULTURA PREVENTIVA
DE EMPRESAS ANDALUZAS



Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. ACTUACIONES DESARROLLADAS
 - 4.1. Diseño Y Organización de las Jornadas. Delimitación de contenidos
 - 4.2. Selección y Coordinación con Empresas Participantes en el Panel de Casos de Éxito
 - 4.3. Selección de Empresas Invitadas
 - 4.4. Desarrollo de las Jornadas Provinciales: Análisis y Tratamiento de la Información
5. CONCLUSIONES
6. ANEXOS
 - 6.1. Mail de Difusión, Información e Invitación
 - 6.2. Programas Jornadas Provinciales
 - 6.3. Tarjetas Dimensiones Cultura Preventiva
 - 6.4. Listados Asistencia
 - 6.5. Cuestionarios Valoración
 - 6.6. Material Gráfico



1. Introducción

El **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)** en su labor continuada de fomentar la Cultura de la Prevención en Andalucía mediante el análisis de las condiciones laborales de seguridad y salud y la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, pone en marcha el proyecto **“Jornadas Provinciales para la Dinamización de la Cultura Preventiva en la Empresa”**.

Este proyecto toma de base un estudio anterior de análisis y prospección de buenas prácticas preventivas en el que se definió como **buena práctica** aquella que, en el desarrollo de una tarea o proceso productivo, facilita la aplicación de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales e incluso va más allá del cumplimiento legislativo favoreciendo así las condiciones de trabajo o el propio proceso productivo, y cuya implantación surge, en la mayoría de los casos, de manera voluntaria por la propia empresa.

El objetivo principal del citado estudio fue analizar las actuaciones que las empresas andaluzas estaban realizando para favorecer la puesta en práctica de la normativa preventiva y tomarlas como modelos en las jornadas de dinamización.

Se ha constatado que independientemente de su actividad, carácter y dimensión, toda organización cuenta con una cultura preventiva. Entendida como el conjunto de actitudes y creencias compartidas, y en continuo proceso de cambio y mejora, sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Parker et al. (2006) definen el logro de la cultura preventiva como un proceso de avances y superaciones progresivos con cinco niveles.



Fuente: El camino de la gestión de la seguridad y salud. Parker (2006).

En el modelo, también conocido como la escalera de la evolución de la cultura preventiva, las organizaciones situadas en el **nivel 1-Patológico** funcionan por el cumplimiento normativo y sólo para evitar las sanciones por incumplimiento. En el **nivel 2-Reactivo** se trabaja en seguridad y salud laboral sólo cuando el problema es visible, existiendo frustración por parte de la dirección y de los mandos por la falta de actitud de los trabajadores. En el ecuador de la escalera se encuentran el **nivel 3-calculador**, en él se sitúan organizaciones centradas en el tratamiento de los datos y el análisis de resultados. Es un nivel de auditoría formal del sistema. En el **nivel 4-proactivo** no se analiza el fallo para registrar el dato, sino para analizar el hecho y prevenir posibles situaciones de riesgos en el futuro. Asimismo, el personal tiene una actitud más activa, existiendo mandos que gestionan el sistema. En el último **nivel, 5-generativo**, las organizaciones utilizan los fallos del sistema para aprender y no para culpabilizar. La prevención se integra en el conjunto de la gestión empresarial

Numerosos estudios e investigaciones han puesto de manifiesto que el cumplimiento legal por sí solo tiene poco impacto en la reducción de los accidentes laborales. Es necesario cambiar hacia una cultura positiva de la prevención, que promueva el cambio en las actitudes y en consecuencia mejore el comportamiento en seguridad. Este cambio se hace posible desde el liderazgo preventivo pues si bien todo el personal de la organización debe estar involucrado en la promoción de la cultura preventiva, son los mandos, los



responsables y la dirección quienes deben liderar el cambio e impulsar la evolución de la cultura de la seguridad hacia el escalón definido como Generativo.

Para el análisis y tratamiento de las buenas prácticas compartidas por las empresas, se han considerado las tres dimensiones de la cultura preventiva, Compromiso, Aprendizaje y Dinamización. A continuación se expone una descripción cada una ellas.

- ✓ **Compromiso.** Esta dimensión corresponde al impulso por parte de la dirección de las organizaciones a la implantación de estrategias y dinámicas positivas en busca de la mejora en el ámbito de la seguridad y salud. Las organizaciones que fomentan la cultura de la prevención son organizaciones donde la dirección está motivada y realiza un esfuerzo en busca de mejores condiciones de trabajo, mejor clima laboral y por tanto mejoras productivas.
- ✓ **Aprendizaje.** Esta dimensión hace referencia al esfuerzo realizado por una organización para gestionar la información y conocimiento que puede tener incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo, entendiendo como ámbito de influencia todos los grupos de interés de la misma que pueden tener incidencia sobre la seguridad y salud, trabajadores, proveedores, clientes, etc.
- ✓ **Dinamización.** Esta dimensión agrupa las actividades potenciadoras de la cultura de la prevención que fomentan la gestión activa de los recursos disponibles, activando la participación, el debate y generando un entorno de confianza en la organización que oriente estos recursos hacia la resolución de problemas de forma participativa.



2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Durante todo el desarrollo del proyecto “*Jornadas Provinciales de Dinamización de la Cultura Preventiva*” se ha perseguido y trabajado sobre un objetivo común

Difundir a la sociedad un mensaje positivo sobre la existencia y el estado de la Cultura Preventiva en el tejido empresarial andaluz

- ✓ *Reforzando el concepto de Cultura Preventiva*
- ✓ *Favoreciendo el cambio*
- ✓ *Fomentando la creación de entornos de confianza*

2.2. Objetivos Específicos

Con respecto a los objetivos específicos marcados, se plantearon principalmente:

- Integración de la prevención y fomento y difusión de la cultura preventiva del tejido empresarial andaluz.
- Fortalecimiento de los compromisos empresariales con la mejora de la cultura preventiva y la acción empresarial como aspectos claves del éxito y sostenibilidad de la empresa.
- Demostración de la eficacia y contribución del sistema de prevención de riesgos laborales sobre la excelencia empresarial.
- Identificación de buenas prácticas preventivas en la provincia.
- Favorecimiento de la transferencia de estas acciones preventivas al seno de otras organizaciones empresariales independientemente del sector de actividad.



3. ALCANCE

El alcance geográfico del presente proyecto ha sido la comunidad autónoma de Andalucía, concretándose el alcance técnico en la realización de una jornada de dinamización de la cultura preventiva en cada una de las ocho provincias andaluzas.

A continuación se detalla el lugar y la fecha de celebración de cada una de las jornadas provinciales.



PROVINCIA	LUGAR DE CELEBRACIÓN	FECHA DE CELEBRACIÓN
Almería	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Almería: Avenida de la Estación, 25, 12A Almería.	1 de abril de 2014
Cádiz	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Cádiz: Calle Barbate, esquina San Mateo. Cádiz.	9 de abril de 2014
Córdoba	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba: Polígono de Chinales, parcela 26. Córdoba.	25 de marzo de 2014
Granada	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Granada: C/ Camino del jueves, s/n. Apdo. Correos 276. Armilla.	21 de marzo de 2014
Huelva	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Huelva: Ctra. Sevilla-Huelva, km. 636. Apdo. Correos 1041.	10 de abril de 2014
Jaén	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén: Carretera Torrequebradilla, s/n. Jaén.	26 de marzo de 2014
Málaga	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga: Avenida Juan XXIII, nº 82. Málaga	18 de marzo de 2014
Sevilla	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Sevilla: C/ Carabela La Niña, 2. Sevilla	7 de abril de 2014



4. ACTUACIONES DESARROLLADAS

Se describen a continuación, las actuaciones realizadas para la ejecución del proyecto y que han sido desarrolladas por el equipo de consultoría de **AV Gerencia Preventiva** y supervisadas desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. En concreto:

- 4.1. Diseño y Organización de las Jornadas: Concreción de Contenidos y Metodología de Desarrollo.
- 4.2. Selección y Coordinación con Participantes en el Panel Casos de Éxito
- 4.3. Selección de Empresas Invitadas
- 4.4. Desarrollo de las Jornadas Provinciales: Análisis y Tratamiento de la Información

4.1. Diseño y Organización de las Jornadas: Concreción de Contenidos y Metodología de Desarrollo.

Aspectos claves para el desarrollo del presente proyecto han sido:

- ✓ Identificar los aspectos que limitan el desarrollo de la cultura preventiva en las empresas
- ✓ Reconocer los elementos que facilitan el desarrollo de estrategias participativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Tomando como referencia el concepto de cada una de las dimensiones que conforman la cultura preventiva (**Aprendizaje-Compromiso-Dinamización**) que el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha venido trabajando desde el año 2011, se creó una tarjeta que incluía la definición y algunos ejemplos de buenas prácticas preventivas de cada dimensión .



La concreción de la ficha de contenidos ha sido el eje sobre el que se han diseñado las jornadas de dinamización. Celebradas siguiendo el modelo de taller práctico de trabajo bajo el título:

Taller de Transferencia:

“Experiencias y Buenas Prácticas en Cultura Preventiva”

Sirva de referencia la imagen ilustrativa de la ficha de contenidos que se expone a continuación y que puede ser consultada con detalle en el **Anexo 6.3.**



DIMENSIONES

EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS. Ejemplos

COMPROMISO

(Esta dimensión corresponde al impulso por parte de la dirección de las organizaciones a la implantación de estrategias y dinámicas positivas en busca de la mejora en el ámbito de la seguridad y salud.

Las organizaciones que fomentan la cultura de la prevención son organizaciones donde la dirección está motivada y realiza un esfuerzo en busca de mejores condiciones de trabajo, mejor clima laboral y por lo tanto mejoras productivas.)

Visibilización de la implicación directa de la Alta Dirección
Visibilización de implicación de la cadena de mando
Formación cadena de mando
Apoyo mandos intermedios a conductas de seguridad
Actitud preventiva como factor de promoción profesional
Resolución de problemas

APRENDIZAJE

(Esta dimensión hace referencia al esfuerzo realizado por una organización para gestionar la información y conocimiento que puede tener incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo, entendiendo como ámbito de influencia todos los grupos de interés de la misma que pueden tener incidencia sobre la seguridad y salud (trabajadores, proveedores, clientes, Administraciones Públicas, etc.).)

Sistemas de información
Retroalimentación informativa
Observaciones de trabajo
Análisis/investigación de errores
Buscar causas/no culpables
Análisis/investigación de barreras
Evaluación del desempeño
Corrección de fallos
Incentivación de la prevención

DINAMIZACIÓN

(Esta dimensión agrupa las actividades potenciadoras de cultura de la prevención que fomentan la gestión activa de los recursos disponibles, activando la participación, el debate y generando un entorno de confianza en la organización que oriente estos recursos hacia la resolución de problemas de forma participativa)

Canales de comunicación: bidireccional y horizontal
Sistemas de notificación de incidencias
Difusión de informaciones: alertas, acciones, buenas prácticas...
Calidad de la comunicación: contenidos, procedimientos, claridad...
Construcción de confianza
Diálogo y participación
Promoción de iniciativas
Trabajo en equipo y apoyo mutuo
Empoderamiento de los trabajadores



Las jornadas de dinamización se han diseñado siguiendo un modelo de taller práctico de trabajo, con un formato ágil y dinámico que ha permitido a los asistentes obtener, en un corto espacio de tiempo, información y recursos para mejorar entre otros aspectos:

- ✓ La acción y el clima preventivo sus organizaciones
- ✓ La creación de espacios de confianza claves para animar al diálogo y la colaboración en materia preventiva

La participación de las empresas asistentes ha destacado por ser muy activa en todos los talleres desarrollados, permitiendo obtener conclusiones positivas y compromisos de acción en cada una de las provincias.

Todas las jornadas se han celebrado en horario de mañana y siguiendo la estructura y programación que se detalla a continuación:

9:30-10:00	Recepción de participantes
10:00-10:30h.	Inauguración
10:30h-11:30h	Dinámica I: “¿Analizamos?”
11:30-12:45h	Casos de éxito
12:45-13:30h	Dinámica II: “ <i>Siempre hay una Alternativa</i> ”
13:30h-13:50h	Dinámica de cierre: “ <i>Y a partir de mañana, ¿Qué?</i> ”
13:50h-14:00h	Clausura.

Seguidamente se explica el desarrollo detallado de cada uno de los hitos que componen el taller.



I. Recepción de participantes

En la fase de recepción se acogió a las empresas que habían sido invitadas a participar en el taller y se les hizo entrega de un acreditación en la que debían indicar únicamente su nombre de pila y el nombre de la empresa de la que venían.

No se pidió que identificaran su cargo o si venían en representación de la empresa o los trabajadores, pues la finalidad fue favorecer la creación de un espacio de confianza desde el inicio del taller, donde los asistentes pudieran exponer su sentir, favoreciéndose así la gestión del cambio.

II. Inauguración

Tras la acogida de los asistentes, las jornadas continuaron con un espacio de inauguración a cargo de D^a. María Almudena Gómez Velarde, Jefa del Servicio de Promoción de la Cultura Preventiva del **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**,

La exposición de apertura se centró principalmente en una reflexión sobre el marco conceptual y los procesos de mejora de la cultura preventiva, haciendo referencia a buenas prácticas y experiencias concretas a fin de contextualizar el proyecto en desarrollo.



Durante este espacio se entregó a los asistentes un cuestionario elaborado desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En la primera parte del cuestionario se explicaba que a raíz del Encuentro de la Cultura Preventiva se habían definido tres dimensiones para evaluar



la cultura preventiva en las empresas: Compromiso de la dirección, Dinamización de iniciativas preventivas y Aprendizaje a partir de los errores. En el cuestionario se incluyó la definición de cada dimensión y una relación de ejemplos de buenas prácticas. A los asistentes se les pidió que para cada una de ellas seleccionaran las tres que consideraran como mejores ejemplos.

En la segunda parte, se exponía una relación de buenas prácticas en cultura preventiva desarrolladas por empresas andaluzas que habían sido identificadas tras una investigación realizada por la Junta de Andalucía con anterioridad. Sobre esta lista, a los asistentes se les pidió que identificaran las tres que consideraran más importantes y aquellas tres que pudieran ser aplicadas más fácilmente en sus empresas.

III. Dinámica I: “¿Analizamos?”



Seguidamente, el equipo técnico de **AV Gerencia Preventiva**, comienza con la primera dinámica de trabajo, la cual recibe el título “¿Analizamos?” y para la que se plantearon los siguientes objetivos:

- Compartir percepciones y experiencias en torno a la cultura de la prevención en las empresas.
- Fomentar la discusión y el debate.
- Buscar el consenso en la toma de decisiones.
- Aceptar e interiorizar la definición y concreción de los conceptos trabajados, principalmente Compromiso, Aprendizaje y Dinamización.

1. **Presentación.**

La dinámica comienza con una rueda de presentaciones. Colocados en forma de “U” los asistentes fueron diciendo su nombre de pila y la empresa de la que venían.



2. Análisis Individual.

Para el desarrollo de esta dinámica se colocaron tres paneles en diferentes extremos de la sala, correspondiéndose cada uno con una dimensión: Aprendizaje, Compromiso, Dinamización.

Al azar se distribuyeron los asistentes en tres grupos, cada uno de los cuales trabajaría sobre una dimensión.



A continuación, a cada asistente se le hizo entrega de una tarjeta que se correspondía con la dimensión de referencia para su grupo. En ella se incluía una definición de la dimensión y una relación de buenas prácticas preventivas que se enmarcan dentro de la misma.

Se les pidió que individualmente identificaran las tres prácticas que consideraran más importantes, las tres más fáciles y las tres más conflictivas o problemáticas para ser implantadas.

3. Exposición Individual

Realizada la valoración e identificación individual de las buenas prácticas, cada asistente expone su elección al resto del grupo explicando los motivos de la selección.

4. Discusión Intragrupal

De las buenas prácticas que habían resultado más votadas o representativas a nivel individual, en esta fase de la dinámica, los miembros del grupo discutieron y consensuaron qué tres eran más importantes, más fáciles y más conflictivas o problemáticas para su implantación.



5. Nombramiento del portavoz del grupo

Finalizada la fase de debate grupal, se realizó la elección y el nombramiento de un portavoz, quien anotó de forma visible dentro del panel las tres buenas prácticas seleccionadas como más importantes, más fáciles de implantar y más conflictivas.

6. Exposición Intergrupual

Por último, la persona nombrada portavoz en cada grupo, expuso al resto de grupos y asistentes, las prácticas seleccionadas en cada una de las categorías (importante, fácil, conflictiva) y su correspondiente justificación a la hora de seleccionarla.

El objetivo inicialmente planteado con la ejecución de la dinámica de analizar el grado de aceptación de los conceptos Compromiso, Aprendizaje y Dinamización trabajados, fue conseguido. Tras su desarrollo se constata, que la definición y concreción de dichos conceptos ha sido aceptada y compartida por una muestra representativa de las empresas Andaluzas.

Se ha comprobado igualmente la sintonía y/o coincidencia con algunas buenas prácticas que se están desarrollando actualmente en algunas empresas andaluzas.



IV. Casos de éxito



Seguidamente se dio paso a los Casos de Éxito, consistente en la presentación de buenas prácticas preventivas por parte de empresas pertenecientes a la provincia en la que se celebró la jornada

El objetivo de este espacio fue:

- Transmitir un mensaje positivo, invitando a las empresas asistentes a analizar en qué estado se encuentran sus empresas, motivándoles hacia un cambio sustentado en los beneficios que reporta la decisión.
- Compartir las experiencias de las empresas describiendo el proceso de implantación de la buena práctica, presentando su desarrollo en el tiempo desde que surge la idea en la empresa.

Para este espacio del taller se elaboró un guión que dirigió el desarrollo y la exposición de las empresas participantes, y cuyo principal objetivo fue concienciar a los ponentes para realizar una exposición de contenidos en crecimiento, transmitiendo el mensaje positivo "*El Cambio es Posible*".

Asimismo, unificar el hilo conductor de todas las ponencias permitió analizar los mismos aspectos considerados de relevancia en todas ellas

El guión facilitado a los ponentes para su exposición fue el siguiente:

- *¿Cuáles son los elementos que favorecen las dinámicas y procesos participativos en materia de PRL en la "empresa"?*
- *¿Cuáles son los principales factores adversos a la participación de los trabajadores y sus representantes?*
- *¿Cómo se integra el proceso participativo en la organización?*
- *¿Qué ha provocado el proceso de cambio?*
- *¿Cuál suelen ser los obstáculos con los que enfrentarse al proceso de cambio? ¿Cómo han podido superar estos obstáculos?*
- *¿Cuáles son los factores de éxito del proceso de cambio?*



Finalizadas las exposiciones se celebró un breve coloquio en el que los participantes compartieron sus inquietudes y obtuvieron respuestas desde la experiencia de las empresas que habían compartido su caso. El debate final permitió evidenciar el logro de los objetivos propuestos. Así, la exposición de los casos y el intercambio de experiencias generaron una actitud visible de predisposición al cambio.

V. Dinámica II: “Siempre hay una Alternativa”

Bajo el título “Siempre hay una Alternativa” se desarrolló la segunda dinámica de trabajo para la que plantearon los siguientes objetivos:

- Identificar las barreras más habituales que dificultan la integración de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones
- Proponer alternativas y soluciones que posibilitadoras del cambio.

1. Identificación individual de barreras.

En primer lugar los asistentes son repartidos en tres grupos, situándose cada uno delante de un panel.

A cada asistente se le entregó una cuartilla en blanco y se les informó que disponían de 5 minutos para identificar dos barreras para la integración de la Prevención de riesgos laborales en las empresas. En el anverso del folio debían anotar las barreras y en el reverso el porqué de su identificación.

2. Exposición Individual

A continuación, cada miembro del grupo expone las dos barreras que ha identificado y el porqué de las mismas al resto de miembros del grupo.



3. Discusión Intragrupal

Finalizada la ronda de exposición de las barreras por todos los miembros del grupo, se abrió un espacio de diálogo y debate sobre cuáles serían las más representativas. De forma consensuada se identificaron las tres más características en cada uno de los grupos.

4. Nombramiento del portavoz del grupo

Encada uno de los tres grupos se eligió un portavoz, quien se encargó de anotar visiblemente las tres barreras elegidas en el panel y exponer justificadamente su selección al resto de grupos.



5. Búsqueda de soluciones.

En esta fase se hizo entrega a los asistentes de post-it de colores y se les pidió que propusieran dos soluciones a cada una de las barreras que habían resultado finalistas en su grupo de trabajo.

Finalizada la dinámica, el técnico moderador realizó un análisis reflexivo sobre las barreras identificadas que dio paso al debate conjunto entre los tres grupos de trabajo.

El desarrollo de la dinámica permitió lograr los objetivos inicialmente planteado, en concreto, identificar las barreras más comunes en la integración de la prevención y la visualización y concreción de soluciones, fomentando una actitud positiva de cambio factible.



VI. Dinámica de cierre: “Y a partir de mañana, ¿Qué?”



Por último, y en esta ocasión de forma individual se realizó la dinámica “Y a partir de mañana, ¿Qué?” en la que se perseguía evidenciar el nivel de compromiso de las empresas andaluzas en materia de prevención de riesgos laborales.

Situados en pie y formando una “U” los asistentes contaron con unos minutos para reflexionar sobre el compromiso que adoptarían tras la celebración de la jornada.

A continuación, cada persona dijo su nombre de pila, el cargo que ocupaba en la empresa a la que representaba, e hizo una declaración de intenciones bajo la fórmula:

“Yo nombre y apellidos como cargo de la empresa a partir de mañana me comprometo a actuación concreta a realizar”

VII. Clausura.

Para finalizar la jornada, al acto de clausura se invitó al Delegado/a de Empleo y al Director/a del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las provincias.

El mensaje transmitido fue común enfatizar la importancia de trabajar sobre la cultura preventiva en las empresas y los beneficios que a nivel organizacional ello reporta.

En el acto se dedicaron palabras de agradecimiento a todas las personas allí presentes por la asistencia, el compromiso y la participación en las jornadas.



De forma anónima y voluntaria se pidió a los asistentes que rellenaran una breve encuesta de valoración del taller al objeto de conocer aquellos aspectos susceptibles de mejora.

4.2. Selección y Coordinación con Participantes en el Panel Casos de Éxito

La convocatoria de empresas susceptibles de participación en el panel de Casos de Éxito de las jornadas de dinamización se realizó previo análisis e identificación de aquellas organizaciones que contaran en su haber con experiencias contrastables de buen hacer preventivo, que fueran identificables por su esfuerzo preventivo y/o por su compromiso visible en materia preventiva.

Como resultado de esta prospección, en cada una de las provincias, y en función de la disponibilidad de los responsables de prevención de riesgos laborales, dos, tres e incluso cuatro empresas aceptaron participar y expusieron su experiencia positiva y la buena práctica preventiva implantada en su organización, compartiendo con los asistentes cómo fue el proceso desde el diseño y definición de la práctica, hasta el balance de los resultados obtenidos tras su completa implantación. Haciendo hincapié no sólo en los beneficios en términos económicos, sino también a nivel de mejora en la participación de los trabajadores, la visibilidad del compromiso de aquellos que fueron facilitadores del cambio y reforzando el mensaje de que el cambio es posible.



La coordinación entre el equipo técnico de **AV Gerencia Preventiva** encargado del desarrollo del presente proyecto, y los responsables de prevención de las empresas que han compartido su experiencia y caso de éxito en cada uno de los talleres provinciales, ha sido ágil, dinámica y valorada positivamente por ambas partes.

Como se hizo mención anteriormente, se ha contactado con empresas representativas de la provincia y con reconocimiento por su buen hacer en prevención de riesgos laborales, en un primer momento, se les ha explicado y contextualizado el proyecto telefónicamente, dando traslado del concepto de cultura preventiva que motiva la organización y planificación del presente proyecto al **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**.

Posteriormente y una vez confirmada su asistencia y participación, se le envió un mailing con algunas cuestiones reflexivas al objeto de facilitarles la exposición, favoreciendo también que todas las exposiciones tomaran la misma visión y pudieran analizarse semejanzas y diferencias en los elementos que hubiera intervenido en el diseño, desarrollo e implantación de las buenas prácticas.

A continuación se detalla la relación de empresas participantes en la exposición de casos de éxito en cada provincia.



PANEL DE EXPOSICIÓN DE CASOS DE ÉXITO:

RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES

PROVINCIA	EMPRESA	PONENTE	
ALMERÍA	 Smurfit Kappa	SMURFIT KAPPA Almería, S.A.	Ramón Tripiana Martínez
	 Nature Choice S.A.T. www.naturechoice-sat.com	NATURE CHOICE, S.A.T.	Mónica Ramos Lasheras
	 COSENTINO	COSENTINO	Eric Cortijo
CÁDIZ	 SIBELCO GLOBAL RESOURCES - LOCAL SOLUTIONS	SIBELCO, Minerales Industriales	Juan Carlos Pereira Fdez.
	 REPSOL	REPSOL (Factoría del Campo de Gibraltar)	José Antonio Linares Pérez
CÓRDOBA	 EMACSA	EMACSA, Empresa Municipal de Aguas de Córdoba, S.A.	Antonia Gómez Roldán
	 MAHOU SANMIGUEL	Grupo MAHOU- SAN MIGUEL	Luis F. Braña Redondo



PANEL DE EXPOSICIÓN DE CASOS DE ÉXITO:

RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES

PROVINCIA	EMPRESA		PONENTE
GRANADA		Grupo EBRO- PULEVA	Rafael Bretones Oliver
		SENSIENT	Daniel Ramírez Marín
		Grupo MAHOU- SAN MIGUEL	Luis F. Braña Redondo
HUELVA		ATLANTIC COPPER, S.L.	Rafael Fernández Gil
		ENDESA	Manuel Contreras Buceta
JAÉN		HEINEKEN	Antonio Vélez Gutiérrez
		SOMAJASA, Sdad. Mixta del Agua Jaén, S. A.	José María Comas Hermoso
		OPR, S.A., Obras Públicas y Regadíos, S.A.	Cristina Lorenzo Fdez.



PANEL DE EXPOSICIÓN DE CASOS DE ÉXITO:

RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES

PROVINCIA	EMPRESA	PONENTE	
MÁLAGA		AENA AEROPUERTOS (Aeropuerto Málaga-Costa Sol)	Luis Utrilla Navarro
		LIMASA, Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, S.A.	Miguel Ángel Pérez Alonso
		EMT - SAM (Empresa Malagueña de Transportes)	Mª Jesús Fernández Escalona
SEVILLA		ABEINSA EPC, Infraestructura para mundo sostenible (ABENGOA)	Rafael Núñez López
		CLC, S.A. (Cobre las Cruces) Grupo First Quantum	Antonio Guindo Guindo
		Calidad PASCUAL (Corporación Empresarial)	Juan Jesús García Nieto



A continuación se presenta una síntesis de las prácticas compartidas en cada una de las provincias.

CASOS DE ÉXITO		
EMPRESA	NOMBRE DE LA PRACTICA	DIMENSION
NATURE CHOICE	OBSERVACIONES DE SEGURIDAD FORMACION CONTINUA A TRAVES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO	APRENDIZAJE DINAMIZACION
SMURFIT KAPPA	SENSIBILIZACIÓN, REUNIONES DE AREA	COMPROMISO DINAMIZACION
COSENTINO	SISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN POR LOS TRABAJADORES	COMPROMISO DINAMIZACIÓN
SIBELCO	FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	DINAMIZACION
REPSOL	SEMANA DE LA PREVENCIÓN	DINAMIZACION
EMACSA	ACCESO A ESPACIOS CONFINADOS, AUXILIO Y RESCATE	COMPROMISO APRENDIZAJE DINAMIZACION
MAHOU	MEJORA DE LA INTEGRACION A TRAVÉS DEL CONTROL OPERACIONAL	DINAMIZACION APRENDIZAJE
PULEVA	CAMPAÑA DE SENSIBILIZACION: COLOQUIOS DE SEGURIDAD (MICROCURSOS A PIE DE PUESTO)	COMPROMISO APRENDIZAJE DINAMIZACION



CASOS DE ÉXITO		
EMPRESA	NOMBRE DE LA PRACTICA	DIMENSION
SENSIENT	AUTORIZACION DE TRABAJOS ESPECIALES	APRENDIZAJE
MAHOU	MEJORA DE LA INTEGRACION A TRAVÉS DEL CONTROL OPERACIONAL	DINAMIZACION APRENDIZAJE
AT. COPPER	CAMPAÑA PARATE, PIENSA Y ACTUA	COMPROMISO APRENDIZAJE DINAMIZACION
ENDESA	PLAN ONE SAFATY INSPECCIONES PREVENTIVAS	COMPROMISO DINAMIZACION
HEINEKEN	CHANGE MANAGEMENT: EMPOWERMENT CLAVE DEL ÉXITO EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD	DINAMIZACION
SOMAJASA	AL VOLANTE STOP A LAS DISTRACCIONES	COMPROMISO DINAMIZACION
OPR	APLICACIÓN ZITANET PARA LA MEJORA DE LA GESTION DE LA PRL	COMPROMISO DINAMIZACION
AEROPUERTO DE MÁLAGA	COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	DINAMIZACION
LIMASA	INTEGRACIÓN DE LOS REQUISITOS DE SYSL EN LA GESTIÓN ESTRATEGICA Y SU SEGUIMIENTO Y CONTROL MEDIANTE CUADRO DE MANDOS	DINAMIZACION



CASOS DE ÉXITO		
EMPRESA	NOMBRE DE LA PRACTICA	DIMENSION
EMTSA	GESTION PARTICIPATIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	DINAMIZACION
ABEINSA	AULA DE FORMACION PERMANENTE	APRENDIZAJE
COBRE LAS CRUCES	ACTIVIDADES DE LIDERAZGO EN CAMPO	COMPROMISO DINAMIZACION
PASCUAL	PREVENCIÓN INTEGRADA	COMPROMISO APRENDIZAJE DINAMIZACIÓN

Clasificadas en base a las tres dimensiones de la cultura preventiva, las buenas prácticas o casos de éxito compartidos se han enmarcado principalmente en el ámbito de la dinamización, y más concretamente en acciones dirigidas al fomento de la participación, la responsabilidad personal, y la aplicación de procesos operativos de control de riesgos.

Actuaciones destinadas a hacer visible el compromiso e implicación de la dirección y los mandos, y aquellas destinadas a la mejora de la capacitación de los trabajadores mediante acciones formativas prácticas han sido también destacadas en un segundo lugar.



4.3. Selección de Empresas Invitadas

La invitación a las jornadas provinciales de dinamización de la cultura preventiva se dirigió a empresas que cumplieran con el perfil de: organizaciones en estado de búsqueda de cambio y mejora, y más concretamente:

- un cambio positivo en la actitud y aptitud de las personas que las integran.
- una mejora en el nivel de integración de la prevención
- un desarrollo de la cultura preventiva de partida

Bajo esta premisa, la selección de las empresas se realizó bajo el siguiente procedimiento:

1. Búsqueda de empresas que a priori cumplieran el perfil mencionado.
2. Contacto telefónico con las empresas para presentarles el proyecto
3. Análisis del interés mostrado hacia las jornadas y la posible contribución en la empresa en cuestión.

En cuanto al perfil de los asistentes, las jornadas han estado orientadas y destinadas a los profesionales de las empresas andaluzas. Tanto a responsables de la gestión e implantación de la prevención, calidad y/o medio ambiente, responsables de recursos humanos y cargos directivos en general, como a trabajadores y representantes de los trabajadores con inquietudes en la materia.

Con respecto a la convocatoria, la invitación se ha realizado mediante correo electrónico y llamadas telefónicas de confirmación de asistencia.

Seguidamente se presenta el modelo de mailing de invitación utilizado:



TALLER de TRANSFERENCIA

"Experiencias y Buenas Prácticas en
Cultura Preventiva"

2014

Dinamización de la Empresa Andaluza



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



Estimad@ amig@,

Como hemos estado hablando en la últimas semanas, desde **AV Gerencia Preventiva** estamos encantados de poder contar contigo para crear un espacio dónde compartir experiencias y nuevos retos, en el contexto del proyecto "**Dinamización de la Cultura Preventiva en Andalucía**", promovido por el **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**.

Queremos **invitarte a este Taller** de dinamización en el que empresas de tu **provincia**, compartirán contigo su **andadura profesional** y **buen hacer preventivo**.

El Taller se celebrará en _____ el próximo día__ de____, en el **Centro de Prevención de Riesgos Laborales** sito _____



Participa creando un espacio de intercambio de experiencias y casos de éxito de empresas líderes de la provincia.

CUENTA
TU EXPERIENCIA
TU EXPERIENCIA
CUENTA

CULTURA PREVENTIVA
EN EMPRESAS ANDALUZAS



Esperamos que la información recibida sea de tu interés.

Contamos con tu participación.





A continuación se presenta la relación de empresas invitadas al taller de dinamización en cada una de las provincias:

EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE ALMERÍA	
SMURFIT KAPPA	GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD
AGROEJIDO	GRUPO FISSA
AGROPONIENTE	GRUPO HOTELES PLAYA
AGRUPAEJIDO	GRUPO J CARRION
AGRUPULPI	GRUPO ORTICOLA FEMAGO
ALHONDIGA LA UNION	GRUPO OTTO
ANALLYTICA ALIMENTARIA	GRUPO PUMA
ARRIAGA STONE	GRUPO TPM
BRISEIS PERFUMES-TULIPAN BLANCO	HERMANDAD FARMACEUTICA ALMERIENSE
CALDERERÍA INDÁLICA	HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA
CAMPOVICAR	HOSPITAL DE PONIENTE ALMERIA
CASI SCA	HOSPITAL LA INMACULADA
CASUR	INDALSOL SAT
CLECE	JARQUIL ANDALUCIA
COM. HOSPITALARIO TORRECARDENAS	LEROY MERLING
COSENTINO	LUIMASA MARMOLES
DECATHLON	SOTRAFA
EL CORTE INGLES	MURGIVERDE(GEOSUR)
EUROSOL	NATURE CHOICE
GEOSUR	PRIMAFLOR
TALLERES MILAN	SAT ACRENA 251
VICASOL SCA	SAT AGROIRIS Nº 9662



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE CÁDIZ

ACERINOX-ALGECIRAS	GRUPO PUMA
ALBACORA	HOLCIM
AQUALIA	HOTEL PLAYA VICTORIA
BODEGA BEAM GLOBAL	IKM
BODEGAS GONZÁLEZ BYASS	INAUTO
CEPSA	INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN RESIDUOS,
COASA NAVAL	LEROY MERLIN
DERRIBOS ARAGON	LUIS CABALLERO, S.A.
DRAGADOS	MAEKS- APM TERMINALS
EL CORTE INGLÉS	MASA ALGECIRAS
EL MOTORISTA	NAVANTIA
EL MOTORISTA	OSBORNE
EMURSA	REPSOL
E-ON ESPAÑA	REPSOL BUTANO
EUCONSA-ALGECIRAS	SEMI
GRUAS GIL (EUROGRUAS)	SIBELCO
GRUPO GARVEY	TINCASUR SL
GRUPO NAVEC	TRAGSA



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE CÓRDOBA

AB MAUTI FOOD	GRUPO FAASA
ABONOS JIMÉNEZ	GRUPO INEPRODES
ACEITUNAS TORRENT	GRUPO MAHOU SAN MIGUEL
ACEROS Y FERRALLAS INDUSTRIALES	GRUPO PRA
ALIPENSA	GRUPO PRÁ, SCA
AMPCOR	GRUPO SANTAMARÍA
ARTEOLIVA	HIANSA
AUCORSA	HOSPITAL DE LA CRUZ ROJA
BODEGAS CAMPOS	HOSPITAL PROVINCIAL CLINICO
CANVAL	HOSPITAL REINA SOFIA
CEMENTOS DE ANDALUCIA	IBP ATCOSA
CESPA	INFRICO
CLECE	LEROY MERLIN
COMERCIAL PIEDRA TRUJILLO	LUIS SIMOES
COPIADORAS DE CÓRDOBA (CANON)	MAGTEL
CORPORACIÓN BAREA	MARCELINO BARRENA
COVAP	MERCADONA
COVISA AUTOMOCIÓN	MONTEALTO
CUNEXT	MONTEALTO
DEZA CALIDAD	MORENO, S.A
DHL	OLALLA ACERINOLL



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE CÓRDOBA

DISTRIBUIDORA DE MEDIOS CORDOBESA	OLEICO TEJAR
EL CORTE INGLES	PASTAS GALLO
EMACSA	PENINSULAR DEL LATÓN
EMPROACSA	RED LOGÍSTICA DE ANDALUCÍA
ENCONFETRAN	SADECO
FAREBUS	SCA DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN
FCC ÁMBITO	SOLAR DEL VALLE
GRUPO CARRION FERNANDEZ	SP GROUP (PLASTIENVASE)
	VIGECONS ESTEVEZ



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE HUELVA

AGRIMARBA	GRUPO PUMA
AGROFORESTAL ACEBO	GRUPO RESA
AIRLIQUIDE	HERMANAS MORO
ANTONIO ESPAÑA SLU	HERMANOS TELLEZ CARTAYA
ASTILLEROS COTNSA HUELVA S.A	HOSPITAL INFANTA ELENA
AT FORESTAL	HOSPITAL JUAN RAMÓN JIMÉNEZ
ATLANTIC BLUE	HUNTSMAN TIOXIDE
ATLANTIC COPPER, S.L.	IBEREUCALIPTOS S.A
BIFESA	KRUSTAGROUP, SAU
BIO-OILS HUELVA	LEROY MERLIN
CESPA	MASA HUELVA
COOPERATIVA COSTA DE HUELVA	ODIEL TÉCNICAS DE MANTENIMIENTO
DECATLON	RIEGOSUR
DERRIBOS PAVON	RIO TINTO FRUIT S.A
DISTRIBUIDORA DE MARISCOS RODRIGUEZ	SEMISUR
EMAHSA	SMURFIT KAPPA
ENAGAS	SURESPORT COMPAÑÍA AGRARIA
ENDESA	SURPLASTIK
ERCROS	TALLERES LINO ROMERO
EULEN	TALLERES MECANICOS DEL SUR
FERTIBERIA	TRAGSA
FRESPALOS	TRANSPORTES ONUBA INTEGRADOS
GIAHSA	VEIASA
GRUPO AMASUA S.A	GRUPO J. GARCÍA CARRIÓN, S.A.
GRUPO EMPRESARIAL ENCE, S.A.	



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE GRANADA

PULEVA	ENTINMAN
ACEITES MAEVA.	GRUPO MAHOU SAN MIGUEL
ACSA GRANADA	GRUPO NACIMIENTO
AGUAS LANJARON	HEFAGRA
ALSA	HEROGRA FERTILIZANTES
AVISUR	HERRAMIENTAS Y VALENZUELA
AZUCARERA DEL GUADALFEO	HORMIGONES ASFÁLTICOS ANDALUCES
BERNER	IDEAL
C.PORMAN	KASNDOR GRAPHICS
CAJA GRANADA	LEROY MERLIN
CAJA RURAL	PAISAJES DEL SUR
CONST. METALICAS PYLSA S.L.	PORTINOX
CONSTRUCCIONES LOPEZ PORRAS	PREALPA
CORP. MEDIOS DE ANDALUCIA	SENSIENT FRANGANTES, S.A
COTTON SOUTH SL	TRAFISA
COVIRAN	TREVENQUE
DOMCA	TORRAS PAPEL, S.A.



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE JAÉN

ACEITES COOSUR	GRUPO PUMA
ACEITES SAN ANTONIO	GRUPO SIRO
AGUA MINERAL SIERRA CAZORLA	GRUPO SOS
AGUAS DE JAEN, SOMAJASA	GRUPO TEVA
AUTOCARES CONTRERAS	HIERROS SERRANO GÁMEZ
CAIBA, S.A.	HOSPITAL ALCALÁ LA REAL
CERÁMICA MALPESA	HOSPITAL ALTOGUADALQUIVIR
CONDEPOIS DERPROSA	HOSPITAL SIERRA DE SEGURA
EMILIO VALLEJO, S.A.	INTEROLEO PICUAL JAÉN
GESTAMP LINARES (AUTOMOCIÓN)	JAFARCO
GRUPO ALVIC	JUBUCONSA
GRUPO BUENO	LINARES BIODIESEL
GRUPO DOÑA JIMENA	OBRAS PÚBLICAS Y REGADÍOS, S.A.
GRUPO DOÑA JIMENA	PELLENC IBERICA
GRUPO EULEN	RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE JAÉN
GRUPO LUIS PINA	ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA LA CAROLINA
GRUPO LUIS PIÑA	SMURFIT KAPPA
GRUPO OLEOCAMPO	VALEO
	VIARCA Y PREFAVIAL



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE MÁLAGA

ACOSOL	GRUAS ALHAMBRA
ACOTRAL	GRUPO PUMA
AENA	GRUPO SIRO
ANDALUZA DE HIERROS Y RECUPERACIONES S.A	HOJIBLANCA
AT4 WIRELESS, S.A.	IBERICAR BENET S.L.
AUTOPISTA DEL SOL CONCESIONARIA ESPAÑOLA	IELCO
CARDIVA SOLUCIONES INTEGRALES	INGECONSER
COFARAN SCL (COOPERATIVA FARMACEÚTICA ANDALUZA)	JOSE LUIS MONTOSA S.L.
COMERCIAL DEL SUR DE PAPELERÍA S.L.	LEROY MERLIN
CONSTRUCCIONES BONIFACIO SOLIS S.L.	LIMASA
CONSTRUCTORA SAN JOSÉ	MACRUN SL
DECATHLON	MAR DE ALTURA S.L.
DINOSOL	MASKOMO S.L.
EL CORTE INGLES	MAYORAL S.A.
EMASA	NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN DEL SUR
ENAGAS	NOATUM CONTAINER TERMINAL
ERASUR, S.L.	QUESUR, S.A.
FÁBRICA DE MATADERO Y DESPIECE (FAMADESA)	RAYTHEON
FCCSA	SANDO
FLORESUR	SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, SA
FORESTARIA	UBAGO GROUP MARE, S.L.
FUJITSU ESPAÑA S.A.	UNICAJA



EMPRESAS INVITADAS AL TALLER PROVINCIAL DE SEVILLA

ABEINSA	EL CORTE INGLES
ABENGOA SOLAR	ELIMCO
ACSA AGBAR SORIGUE	EMASESA
ADIF (RENFE)	GRUPO ACESUR /COOSUR
AMETEL	GRUPO EULEN
ANGEL CAMACHO	GRUPO LECHE PASCUAL
AYESA	GRUPO MANUEL BAREA (CASH BAREA)
AYESA	GRUPO RUS. EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS
AZVI	HIDRALIA
BORDAS CHINCHURRETA	HIERROS DEL MEDITERRANEO
BRENNTAG QUÍMICA	HISPALENSE DE LIQUIDOS
CEMENTOS PORLANT	HISPAMATIC EQUIPAMIENTOS
COBRE LAS CRUCES	ITURRI
CONSTRUCCIONES GLESA	LEROY MERLIN
COOPERATIVA LAS VIRTUDES	METRO SEVILLA
COOPERATIVA OLIVARERA DE SAN JOSÉ	MIGASA / HIJOS DE IBARRA SA
CROWN CORK	RENDELSUR
DITECSA	SPB
EGMASA	



4.4. Desarrollo de las Jornadas Provinciales: Análisis y Tratamiento de la Información

En este apartado del informe se describe cual ha sido el desarrollo de la jornada en cada una de las ocho provincias andaluzas, así como los principales datos que han sido recabados en el transcurso de las mismas.

1. DESARROLLO DE LAS JORNADAS PROVINCIALES

➤ Empresas participantes:

Con respecto a la aceptación de las jornadas por parte de las empresas invitadas, medida a través del aforo existente en cada taller provincial, cabe destacar Huelva en primera posición, seguida de Jaén y Málaga, en segunda y tercera respectivamente, como las provincias que han contado con mayor participación presencial en el proyecto. Por su parte, Córdoba se posiciona en el extremo opuesto como la provincia con menor número de participantes en la jornada, aspecto íntimamente relacionado con la celebración en la ciudad de varias jornadas temáticas el mismo día y en la misma franja horaria, y que contaban con la participación de los diferentes agentes sociales.

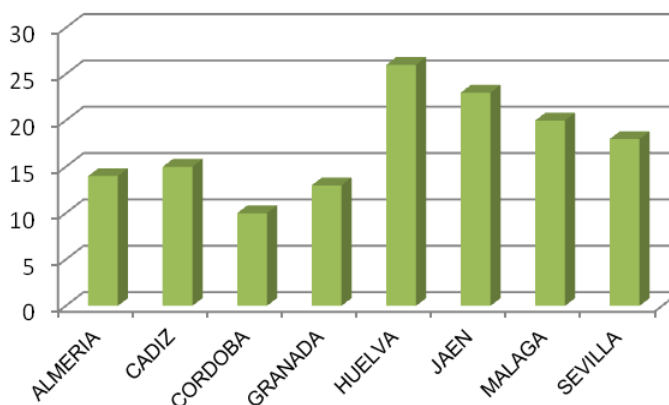
En concreto, el total de empresas participantes en el proyecto ha estado en torno a las 150 empresas.

En el [Anexo 6.4 listado de asistente](#) puede consultarse la relación de empresas participantes en cada jornada provincial.



Sirva de ilustración el gráfico expuesto a continuación, el cual recoge comparativamente el número de asistentes en cada una de las provincias.

Asistentes por provincia



➤ Perfil de los asistentes:

En la totalidad de las jornadas, el perfil de los asistentes ha sido muy heterogéneo. En muchos casos, trabajadores designados, personal del comité de seguridad y salud o encargados de producción, han compartido taller con responsables de prevención, recursos humanos e incluso dirección y sindicatos. Aspecto que ha favorecido el enriquecimiento de la información generada y ha aumentado su valor por ser fruto de la reflexión y el consenso.

➤ Actitud participativa:

En todas las dinámicas de trabajo propuestas para el desarrollo de los talleres, en las ocho jornadas celebradas, se ha constatado una participación activa, asertiva y comprometida de la totalidad de los asistentes.

Por su parte, el equipo técnico y principalmente la figura de la moderadora del taller, ha utilizado al objeto de dinamizar el debate, cuestiones claves que han acentuado la sensibilización social en relación con la prevención de riesgos laborales y que han afianzado valores y hábitos preventivos en las organizaciones empresariales y sindicales.



2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS.

➤ Dinámica I

En la primera dinámica de trabajo denominada “¿Analizamos?” se cuestionaba para cada dimensión de la cultura preventiva, primero a nivel individual y posteriormente a nivel grupal, qué tres buenas prácticas de entre una relación existente, eran consideradas más fáciles, qué tres más importantes y qué tres resultaban más difíciles o conflictivas para ser implantadas.

A) DIMENSIÓN COMPROMISO

RELACIÓN DE PRÁCTICAS PREVENTIVAS SUJETAS A VALORACIÓN

Definición de políticas, normas y procedimientos de salud y seguridad.	(1)
Dedicación de recursos específicos a la prevención.	(2)
Implicación preventiva de la dirección y de la cadena de mando.	(3)
Crear un buen clima preventivo entre los trabajadores.	(4)
Reuniones informales de dirección tratando temas de seguridad y salud.	(5)
Formación en prevención en la cadena de mando.	(6)
Apoyo de los mandos intermedios a las conductas de seguridad.	(7)
Actitud preventiva como factor de promoción personal.	(8)
Adecuar horarios y tiempo a los procedimientos de seguridad.	(9)
Coordinar las actividades empresariales concurrentes.	(10)
Resolver operativamente cualquier problema de riesgo.	(11)



Al analizar los datos generados en el desarrollo de la dinámica en las ocho jornadas celebradas, las tres prácticas consideradas como **más importantes** dentro de esta dimensión fueron:

1º Definición de políticas, normas y procedimientos de salud y seguridad	(1)
2º Dedicación de recursos específicos a la prevención	(2)
2º Implicación preventiva de la dirección y de la cadena de mando	(3)

Asimismo, las tres nominadas **más fáciles** de implantar fueron:

1º Definición de políticas, normas y procedimientos de salud y seguridad	(1)
2º Reuniones informales de dirección tratando temas de seguridad y salud	(5)
3º Formación en prevención en la cadena de mando	(6)

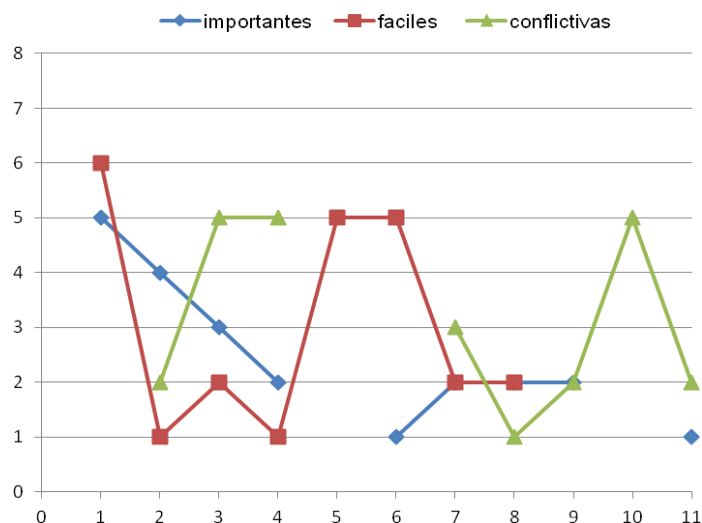
Por último, las tres valoradas como **más conflictivas** para llevar a cabo son:

1º Crear un buen clima preventivo entre los trabajadores.	(4)
2º Implicación preventiva de la dirección y de la cadena de mando.	(3)
3º Coordinar las actividades empresariales concurrentes.	(10)

Sirva de ilustración siguiente gráfico en el cual se observaba la posición relativa de cada una de las prácticas preventivas enmarcadas en la dimensión compromiso en función de su grado de importancia, dificultad/facilidad y conflictividad a la hora de ser implantada.



Dimensión Compromiso: Prácticas Preventivas



B) DIMENSIÓN APRENDIZAJE

RELACIÓN DE PRÁCTICAS PREVENTIVAS SUJETAS A VALORACIÓN

Disponer de buenos sistemas de recogida de información.	(1)
Devolución de información a los usuarios.	(2)
Realización de observaciones de seguridad.	(3)
Sistemas eficientes de notificación e investigación de fallos.	(4)
Investigar para buscar causas y no culpables.	(5)
Corregir los fallos tras las investigaciones.	(6)
Identificar y remover las barreras que dificulten las mejoras.	(7)
Sistemas de indicadores positivos de prevención.	(8)
Evaluar los resultados de las intervenciones preventivas.	(9)
Incentivar la prevención.	(10)
Seguimiento de la actividad preventiva y mejora continua.	(11)



Para esta dimensión, el análisis de la información generada en los talleres puso de manifiesto que las tres prácticas preventivas a las que se les ha otorgado la consideración de **más importantes** fueron:

1º Disponer de buenos sistemas de recogida de información.	(1)
2º Seguimiento de la actividad preventiva y mejora continua.	(11)
3º Investigar para buscar causas y no culpables.	(5)

Las tres consideradas como **más fáciles** de implantar:

1º Disponer de buenos sistemas de recogida de información.	(1)
2º Realización de observaciones de seguridad.	(3)
3º Sistemas de indicadores positivos de prevención.	(8)

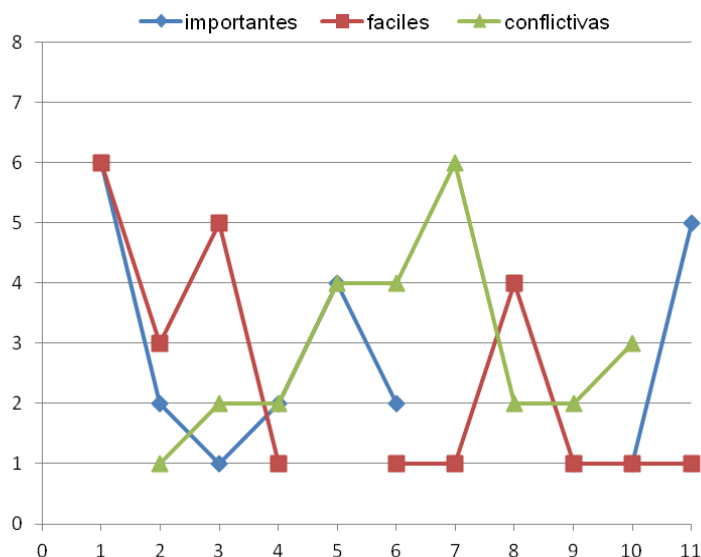
Y las tres que han obtenido la valoración de **más conflictivas:**

1º Identificar y remover las barreras que dificulten las mejoras.	(7)
2º Investigar para buscar causas y no culpables.	(5)
3º Incentivar la prevención	(10)

En el gráfico que se presenta a continuación puede observarse la posición comparativa de cada una de la prácticas presentadas en función de del nivel que se otorga según importancia, dificultad y conflictividad.



Dimensión Aprendizaje: Prácticas Preventiva



C) DIMENSIÓN DINAMIZACIÓN

RELACIÓN DE PRÁCTICAS PREVENTIVAS SUJETAS A VALORACIÓN

Canales de comunicación: bidireccionales y horizontales.	(1)
Sistemas de notificación de incidencias de seguridad.	(2)
Difusión de informaciones: alertas, ejemplos de buenas prácticas.	(3)
Transferencia y calidad de la comunicación.	(4)
Generación de entornos de confianza.	(5)
Espacios y hábitos de diálogo y participación.	(6)
Promoción y estímulo de iniciativas.	(7)
Trabajo en equipo y apoyo mutuo.	(8)
Capacitación para la resolución de problemas.	(9)
Empoderamiento de los trabajadores.	(10)



El análisis de los datos refleja que las tres prácticas consideradas como **más importantes** en la dimensión dinamización fueron:

1º Canales de comunicación: bidireccionales y horizontales.	(1)
2º Generación de entornos de confianza.	(5)
3º Trabajo en equipo y apoyo mutuo.	(8)

Con respecto a las prácticas preventivas **más fáciles** y **más conflictivas** de implantar, en esta dimensión, todas son valoradas dentro las tres primeras posiciones.

No obstante, destacan como prácticas **más fáciles**.

1º Sistemas de notificación de incidencias de seguridad.	(2)
2º Difusión de informaciones: alertas, ejemplos de buenas prácticas.	(3)

Y como **más conflictivas**:

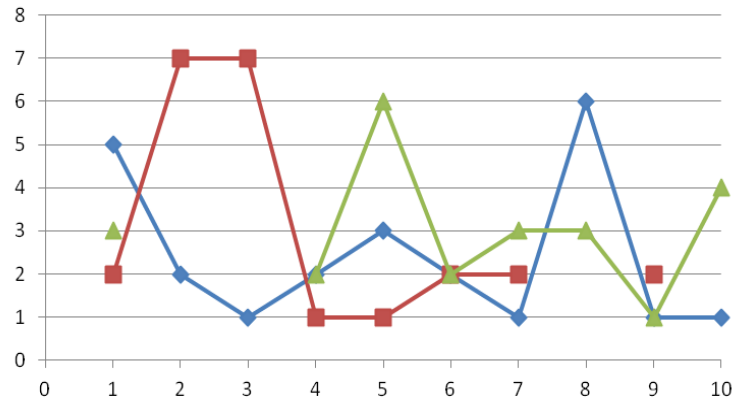
1º Generación de entornos de confianza.	(5)
2º Empoderamiento de los trabajadores.	(10)

Sirva de ilustración a los datos descritos, el gráfico que se presenta a continuación, en el que se puede realizar observar la posición relativa de cada práctica.



Dimensión Dinamización: Prácticas Preventivas

—♦— importantes —■— faciles —▲— conflictivas





➤ Dinámica II

Por su parte, la información obtenida con la realización de la **Dinámica II: Siempre Hay una alternativa**, ha permitido identificar cuáles son las principales barreras que los asistentes han considerado más frecuentes y representativas en el diseño e implantación de prácticas preventivas en las organizaciones. Asimismo, se ha extraído información sobre qué actuaciones solucionarían, facilitarían y/o harían factible la ejecución de las mismas.

A) DIMENSIÓN COMPROMISO

Tomando como definición de partida de la dimensión COMPROMISO

“El impulso de estrategias y dinámicas positivas para la mejora de la seguridad y salud por parte de los diferente niveles de dirección y supervisión de la empresa”

(Boix P. Cultura preventiva en la encrucijada),

Los grupos de trabajo que en cada una de las provincias analizaron esta dimensión, identificaron en el panel como principales **barreras y propusieron como alternativas** para el desarrollo y consolidación de buenas prácticas preventivas las presentadas textualmente en la siguiente tabla:



DIMENSIÓN COMPROMISO		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
MÁLAGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación Organizacional. 2. Gestión del cambio. 3. Implicación y capacitación de la cadena de mandos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan estratégico de comunicación. ✓ Mejora en gestión. Implicación verdadera de la empresa y mandos. ✓ Comunicación interna con responsables. ✓ Más formación. ✓ Confianza en las decisiones. ✓ Coordinación. ✓ Integración de la PRL en la cadena de mando. Mas entrenamiento ✓ Proceso de gestión desde la dirección. ✓ Formación en cultura preventiva.
GRANADA	<ol style="list-style-type: none"> 1. El llegar a todos los trabajadores. 2. Concienciación de mandos. 3. Las subcontratas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Educación y formación en materia ✓ Unificar criterios
CORDOBA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio cultura incompleta. 2. Coordinación de actividades empresariales (subcontratación) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación-Organización ✓ Implicación de todos ✓ Cambio cultura incompleto ✓ Jornadas de concienciación y puesta en practica ✓ Supervisar los pliegos de condiciones ✓ Más información y formación en cultura preventiva ✓ Criterios preventivos en la selección de contratos ✓ Penalización por incumplimiento en PRL ✓ Detección e casos "CONFLICTIVOS" y acción personalizada ✓ Mayor presencia de PRL en el día a día ✓ Mejorar canales de comunicación



DIMENSIÓN COMPROMISO		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
ALMERIA	<ol style="list-style-type: none"> Falta de implicación en: <ul style="list-style-type: none"> - área de dirección. - área de producción. - mandos intermedios. Cambios de conductas (cultura preventiva) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informar ventajas de la cultura preventiva a los trabajadores. ✓ Daños imagen de la empresa ✓ Baja motivación del personal por condiciones inseguras ✓ Costes en accidentes y averías ✓ Reuniones con la alta dirección ✓ Objetivos incentivados en PRL ✓ Promoción de los mandos ✓ Las propuesta de mejora se llevan a cabo ✓ Reforzar que los procesos seguros son mejores que los más rápidos y no seguros.
JAEN	<ol style="list-style-type: none"> La resistencia frente a los cambios. Barreras en la planificación de la formación. Canal de comunicación no fiable o inexistente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concienciación. Formación ✓ Comunicación sin sanción ✓ Experiencia ✓ Educación ✓ Dinero ✓ Formación en cultura preventiva ✓ Planificación anual ✓ Jornadas de convivencia ✓ Plan de formación anual ✓ Confianza ✓ Fomentar reuniones
SEVILLA	<ol style="list-style-type: none"> Sensibilización. Mandos intermedios y Dirección. Falta de recursos humanos y temporales. Producción-Prevención 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Razonar que los criterios preventivos dan calidad y reducen costes de producción ✓ Formación ✓ Análisis de costes. Producción mayor con prevención. ✓ Organización y planificación de prevención y producción ✓ Sensibilizar a la dirección ✓ Incorporar indicadores preventivos ✓ Demostrar que económicamente prevenir en Cultura Preventiva es gratuito o muy barato



DIMENSIÓN COMPROMISO		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
CADIZ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos económicos 2. Falta de sensibilización en medios y pequeños empresarios. 3. Disminución de productividad por la implantación de mecanismos de seguridad y formación en prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Premios a la innovación y Seguridad ✓ Jornadas de Cultura Preventiva y Seguridad ✓ Ideas a favor de la prevención y seguridad, valoradas en un concurso ✓ Función ejemplarizante de las Adm. Pública
HUELVA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de comunicación/Dialogo 2. Falta de capacitación (sensibilización) 3. Resistencia al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistematizar reuniones directas toda la plantilla ✓ Los directores (mandos) deben acercarse a la planta y dialogar con los trabajadores ✓ Falta de comunicación. Dialogo-motivación ✓ Eliminar riesgos Psicosociales ✓ Reforzamiento ✓ Reuniones mando-trabajador diarias ✓ Charlas de seguridad en la jornada de trabajo ✓ Feed Back ✓ Reuniones distendidas ✓ Establecer mecanismos premiar los cambios ✓ Incentivar formación ✓ Concienciación ✓ Resistencia al cambio

Del análisis de la información presentada se extrae que las **barreras** más representativas en el conjunto de los 8 talleres fueron:

- Visibilidad del compromiso de la dirección.
- Integración de la prevención: participación, implicación y compromiso personal
- Comunicación organizacional
- Resistencia al cambio de hábito y conductas instauradas.



Paralelamente, las **alternativas** o medidas para subsanar las dificultades de implantación más representativas fueron:

- Elaboración y puesta en marcha de un plan de comunicación basado en la bidireccionalidad.
- Celebración de Jornadas de concienciación y sensibilización.
- Integración de la PRL en la cadena de mandos.
- Análisis de los costes de la no prevención y de los daños en la imagen de marca.
- Elaboración de sistemas de reforzamiento positivo para el buen hacer
- Diseño y ejecución de planes de formación realistas y adaptados a las necesidades de la plantilla.

B) DIMENSIÓN APRENDIZAJE

En la tabla siguiente se recogen las barreras y alternativas de solución identidades en las 8 provincias para la dimensión APRENDIZAJE, considerada ésta como

“El esfuerzo continuado que realiza una organización por sostener y mejorar la gestión de la prevención, mediante sistemas de notificación e información, investigación de accidentes y transferencia del conocimiento a la práctica”

(Boix P. Cultura preventiva en la encrucijada)



DIMENSIÓN APRENDIZAJE		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
MÁLAGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implicación con mandos intermedios y Dirección. (resistencia al cambio) 2. Falta de medios y recursos. Capacitación de un trabajador. 3. Dificultad para definir funciones y competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliar los recursos ✓ Mayor claridad en legislación. Simplificando para obtener un escenario más claro. ✓ Pedir obligatorio formación a los mandos. ✓ Informar y concienciar de la prevención por las mejoras en general ✓ Formación y sensibilización ✓ Comunicación fluida en todos los niveles ✓ Compromiso de la dirección primando la seguridad ante la producción. ✓ Premiar las BP y conductas seguras. ✓ Realizar fichas de puestos de trabajo.
GRANADA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concienciación. 2. Presupuestos. 3. Producción. 4. Implantar medidas correctoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación ✓ Ejemplos prácticos. ✓ Participación de los trabajadores en la organización para tomar decisiones ✓ Grupos de trabajo. Formación ✓ Compañerismo. Sentimiento de grupo ✓ Información ✓ Buscar equilibrio
CORDOBA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposición de los puestos de mando a la cultura preventiva. PRL-SEGURIDAD 2. Actitud de trabajador ante la seguridad. 3. Resistencia al cambio de sistemas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo ✓ Motivación (Estar a disposición) ✓ Comunicación del objetivo del cambio ✓ Realización de programas de formación comenzando por los mandos superiores
ALMERIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resistencia al cambio. "Siempre se ha hecho así" 2. Coordinación y consenso entre mandos intermedios. 3. Relajación-Motivación. "lucha diaria" 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuevos enfoques para motivar ✓ Formación ✓ Ejemplos prácticos. Mejora visible ✓ Refuerzo positivo BP ✓ Foro-Debate ✓ Abrir canales de participación ✓ Comunicación



DIMENSIÓN APRENDIZAJE		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
JAEN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimientos. 2. Formación. 3. Comunicación. 4. Sistema de mejora continua. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar y seguir un efectivo plan de comunicación multidireccional ✓ Que el trabajador final de proceso productivo sea parte principal en la comunicación en PRL ✓ Garantizar el anonimato de las quejas o sugerencias de los trabajadores en temas de PRL ✓ Comunicación, formación, concienciación. ✓ Formación Presencial ✓ Crear un sistema de reconocimiento. ✓ Reciclados periódicos vinculados a la formación. ✓ Que los trabajadores sean Recurso preventivo y estén formados ✓ Mejora continua ✓ Incentivar la promoción interna ✓ Programas formativos específicos BP
SEVILLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de una verdadera implicación de la dirección. 2. Comunicación. 3. Eluden la responsabilidad en prevención. "Falta de concienciación preventiva" 4. Falta de normativa y cultura en Países extranjeros que no la tienen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Campaña sobre resultados positivos de índice de siniestralidad ✓ Campaña concienciación sobre funciones y responsabilidades ✓ Compartir los buenos resultados debido a la mejora continua preventiva ✓ Incentivar a través de objetivos personales y comunes ✓ Retroalimentar información. Mayor Prevención Menor Coste ✓ Cursos de sensibilización en PRL. Alta dirección ✓ Asimilar su responsabilidad ✓ Concienciar que la producción puede mejorar ✓ Sesión sobre prevención es inversión



DIMENSIÓN APRENDIZAJE		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
CADIZ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concienciar e involucrar al personal 2. Coordinación de actividades empresariales 3. Falta de implicación de mandos intermedios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concienciación (Impacto Visual) ✓ Compromiso (Dar ejemplo desde mandos (Implicación) ✓ Compromiso producción. (Fomento implicación, Información-formación) ✓ Falta de motivación/Conc. Personal. (Suministrar inf/formación), (Incentivos) ✓ Concienciación. Informar con ejemplos ✓ Compromiso. Practicar con el ejemplo por parte de la dirección ✓ Información de los riesgos de forma visual mediante video. ✓ Incentivos
HUELVA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actitud en cadenas de mando 2. Falta cultura preventiva 3. Falta de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación preventiva de todos los niveles y de forma conjunta ✓ Capacitación de los delegado de prevención y mandos ✓ Mejorar la formación ✓ Fomentar inspecciones ✓ Formación ✓ Mejorar en prevención ✓ Actitud en cadena de mando ✓ Jornadas preventivas ✓ Inspecciones in situ ✓ Safety Week ✓ Actitud en cadena de mandos ✓ Falta cultura preventiva ✓ Falta de recursos

Tras el análisis de los datos expuestos, se constata que las **barreras** más comúnmente identificadas fueron principalmente a nivel de:

- Integración de la prevención: participación, implicación y compromiso personal.
- Comunicación organizacional.
- Resistencia al cambio de hábito y conductas instauradas
- Recursos técnicos y económicos.



En cuanto a las **alternativas** para subsanar las citadas barreras, destacaron:

- Capacitación a través de programas formativos específicos.
- Celebración de campañas de concienciación y sensibilización.
- Integración de la prevención en el sistema productivo.
- Elaboración y puesta en marcha de un plan comunicación de comunicación interna basado en la bidireccionalidad.
- Diseño e implantación de buenas prácticas.
- Elaboración de sistemas de reforzamiento positivo para el buen hacer

C) DIMENSIÓN DINAMIZACIÓN

Por último, se exponen las barreras y las soluciones propuestas en los paneles de DINAMIZACIÓN de cada uno de los talleres celebrados. Entendiendo por dinamizar:

“la forma práctica en que se traduce el compromiso, mediante la movilización de recursos y la implementación de actividades para implicar a toda la organización en la gestión cotidiana de la prevención activa en un entorno de o confianza y participación”
(Boix P. Cultura preventiva en la encrucijada)

DIMENSIÓN DINAMIZACIÓN		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
MÁLAGA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de resultados tras la evaluación de Riesgos Psicosociales. 2. Participación de trabajadores en temas de Prevención. 3. Falta de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponer más recursos tanto humanos como materiales ✓ Más información a los trabajadores ✓ Concienciar a los trabajadores. ✓ Gestión vida familiar, social, edad. ✓ Establecer criterios actualizables a la situación en cada momento. ✓ Hacer partícipe a los trabajadores mediante campañas e información.
GRANADA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resistencia al cambio (conductas-hábitos) 2. Salida del estado de confort (compañerismo) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Honestidad ✓ Comunicación, Conversación ✓ Compromiso



DIMENSIÓN DINAMIZACIÓN		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
CORDOBA	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Implicación dirección y mandos intermedios. La no colaboración-Desmotivación personal.</i> 2. <i>Hábitos de trabajo. Edad trabajadores menor cultura preventiva</i> 3. <i>Motivación. Desarrollar actividades para motivar a los trabajadores.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Colaboración</i> ✓ <i>Comunicación</i> ✓ <i>Incentivar BP</i> ✓ <i>Información/Formación</i> ✓ <i>Concienciación</i>
ALMERIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Producción-Prevención.</i> 2. <i>Resistencia al cambio.</i> 3. <i>Rotación</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Procedimientos.</i> ✓ <i>Análisis de datos</i> ✓ <i>Formación</i> ✓ <i>Cuantificación/Costes</i> ✓ <i>Prueba Piloto</i> ✓ <i>Dirección-Mandos</i>
JAEN	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Falta de concienciación en prevención.</i> 2. <i>Falta de recursos.</i> 3. <i>Prioridad en producción.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Formación</i> ✓ <i>Comunicación</i> ✓ <i>La prevención mejora la producción</i> ✓ <i>Concienciación</i> ✓ <i>La dirección debe dedicar Rh y materiales a prevención</i> ✓ <i>Resistencia frente al cambio</i>
SEVILLA	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Implicación de la dirección.</i> 2. <i>Participación y consulta.</i> 3. <i>Responsabilidad/miedos.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Formación</i> ✓ <i>Normativa</i> ✓ <i>Integración</i> ✓ <i>Factor Humano</i> ✓ <i>Corto Plazo (Producción)</i> ✓ <i>Manual de funciones y responsabilidades</i> ✓ <i>Procedimientos</i> ✓ <i>Implicación</i> ✓ <i>Nombramiento</i>



DIMENSIÓN DINAMIZACIÓN		
	BARRERAS	ALTERNATIVAS
CADIZ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de motivación en la "Comunicación" 2. Compromiso visible. Difícil demostrar lo que quieres. Se antepone "Producción a Seguridad". 3. Falta de comunicación. Complicado que nos entienda el receptor. "Actitud positiva frente a la prevención" 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimientos labor preventiva mandos intermedios ✓ Más comunicación entre departamentos ✓ Más comunicación menos implicación ✓ Demostrar de forma objetiva con nº de jornadas pérdidas (evitables) ✓ Motivación. Menos hacer partícipe de los problemas ✓ Talleres para fomentar trabajo en equipo ✓ Hacer partícipes al personal ✓ Dar plus a cada trabajador que no se accidente ✓ Visualizar la cultura preventiva, a través de los mandos en proceso productivo
HUELVA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dispersión Centros de Trabajo 2. Entendimiento mandos intermedios 3. Hacer ver a la empresa que no eres una mosca cojonera 4. Aumento índice accidentabilidad por falta de capacitación trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación Riesgo Psicosocial. Para que la empresa capte el pulso real que ven los de prevención ✓ Cambiar mentalidad empresario ✓ Mejorar la comunicación con el responsable de cada centro de trabajo ✓ Formación PRL ✓ Implementar reuniones paritarios para crear 1 espacio concreto de encuentro ✓ Uso canales alternativos (internet, video conferencias, Telf.) ✓ Manual de procedimientos de trabajo

El tratamiento de la información expuesta en la anterior tabla pone de manifiesto que las principales **barreras** identificadas fueron:

- Integración de la prevención: participación, implicación y compromiso personal
- Comunicación organizacional
- Recursos técnicos y económicos.
- Resistencia al cambio de hábito y conductas instauradas..
- Controversia Producción vs Prevención.



Asimismo, las **alternativas** más frecuente que se propusieron a estas dificultades fueron las siguientes:

- Diseño y puesta en marcha de campañas de concienciación y sensibilización.
- Implicación, compromiso y participación a través de la formación preventiva en toda la estructura de la empresa.
- Diseño y desarrollo de un plan de comunicación bidireccional.
- Puesta en marcha de campañas de reforzamiento positivo

Tras el análisis individualizado de las barreras y las posibles alternativas que fueron vinculadas a cada una de las dimensiones que integran la cultura de la prevención en las organizaciones, en términos globales puede afirmarse que independientemente de que una buena práctica se dirija a mejorar un aspecto u otro de la cultura preventiva, aprendizaje-compromiso-dinamización, las barreras identificadas son coincidentes, y por ende las alternativas propuestas.

En concreto, tras los datos analizados y de forma general, podría concluirse que las tres barreras más representativas han sido:

- Integración de la prevención: participación, implicación y compromiso personal
- Priorización de la productividad frente a la seguridad
- Comunicación organizacional

En consecuencia, las acciones de mejora deberían dirigirse principalmente a:

- Eliminar las barreras a nivel de comunicación dentro de las organizaciones, agilizando los canales utilizados.
- Fomentar la participación en materia preventiva de la plantilla en general y de la cadena de mandos y la dirección en particular.
- Interiorizar que la única forma de trabajar es de forma segura y que para ello es imprescindible diseñar un plan de capacitación que mejore el nivel de sensibilización y concienciación individual y colectiva.
- Eliminar la disgregación producción vs seguridad, posicionando la actuación preventiva como actuación clave para la sostenibilidad de la organización.



➤ Dinámica III

Finalmente, en la **Dinámica III: “Y a partir de mañana, ¿Qué?”**, los asistentes en cada una de las ocho jornadas se comprometieron a actuar desde las posibilidades que su puesto y sus funciones dentro de la organización les permitiera, a fin de fomentar el desarrollo de una cultura de la prevención positiva.

Bajo esta premisa, destacaron los propósitos dirigidos a:

1. Potenciar la implicación y el compromiso de los mandos y la dirección.
2. Mejorar la comunicación en la organización.
3. Fomentar la formación y capacitación preventiva.

Potenciar el compromiso y la sensibilización, o impulsar la integración de la prevención mediante herramientas similares a las utilizadas en los talleres celebrados ha sido un aspecto que de forma reiterada se ha puesto de manifiesto en todas las jornadas provinciales como compromiso o propósito de acción por parte de los asistentes.

Como añadido, este aspecto refleja el valor que los participantes han otorgado a la puesta en marcha de las jornadas celebradas como elemento de ayuda y apoyo para trabajar en pro de la cultura preventiva en sus organizaciones principalmente a través la integración de la prevención.



5. CONCLUSIONES

La puesta en marcha el presente proyecto pone de manifiesto que las empresas andaluzas son conscientes de que se requiere tiempo y esfuerzo para el desarrollo e implantación de una cultura preventiva en las organizaciones. Y sobre todo, que es necesario lograr un equilibrio entre los recursos necesarios y los objetivos marcados para que la actitud de búsqueda de mejora sea sostenida.

De una manera general, podemos constatar al final de este informe, que la cultura preventiva en las empresas andaluzas avanza positivamente, conviviendo actualmente organizaciones que se encuentran en fase de aplicación exclusiva de las normas y que invierten principalmente en equipos y procesos, con otras que promueven la integración de la seguridad y la producción a través de sistemas integrados de gestión.

Asimismo se confirma también la existencia de empresas que, aunque en menor proporción, se posicionan en la búsqueda de la excelencia, y por tanto se encuentran trabajando en salud laboral a nivel de valor distintivo, donde la cultura preventiva es un factor de ventaja competitiva de la organización. Tal es el caso de las empresas que han participado en el proyecto mediante la exposición de casos de éxito.

Bajo esta premisa, la realización de las jornadas de dinamización de la cultura preventiva pone de manifiesto que las empresas andaluzas consideran importante trabajar sobre la dimensión Compromiso, principalmente definiendo políticas, normas y procedimientos de seguridad y salud, asignando recursos específicos y aumentando la implicación de la dirección y cadena de mandos en la acción preventiva. Siendo esta última práctica junto a la mejora del clima laboral, actuaciones consideradas por las empresas andaluzas de implantación compleja.

Por su parte, se pone de manifiesto que el esfuerzo para gestionar la información y el conocimiento, debe dar prioridad a los sistemas de recogida de información, seguimiento y mejora continua. Asimismo, investigar para buscar causas y no culpables es considerado complejo pero como prioritario.



Con respecto a la gestión activa de los recursos, se presenta como sustancial potenciar los canales bidireccionales en la comunicación organizacional, generando entornos de confianza y fomentando el trabajo en equipo. Paralelamente se pone de manifiesto la dificultad que entraña dinamizar a través de estrategias como el empoderamiento o la creación de entornos de confianza.

Por último, los grupos de trabajo participantes en las jornadas consideran que en términos generales, las principales barreras existentes en el tejido empresarial andaluz para la puesta en práctica de actividades potenciadoras de la cultura preventiva, están relacionadas esencialmente con el compromiso individual de cada persona, la comunicación y la resistencia al cambio en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Ante esta realidad, se constata que las alternativas de mejora deben dirigirse hacia el diseño y puesta en práctica de campañas de información, concienciación y sensibilización, planes estratégicos de comunicación o sistemas de reforzamiento positivo por el buen hacer en materia de seguridad y salud.

En esta línea, existen números casos de empresas que han trabajado y siguen trabajando en la implantación de programas de cultura preventiva y de buenas prácticas preventivas que han demostrado su efectividad. Tal es el caso de las empresas que en cada una de las provincias han compartido su acción y su experiencia a través del panel de casos de éxitos.

En concreto, 21 empresas ubicadas en Andalucía han expuesto su experiencia positiva en cultura preventiva demostrando que trabajar en prevención es posible y que los resultados son positivos, asimismo han ofrecido la posibilidad de transferir y/o adaptar la implantación de las prácticas a otras empresas.



Agradecimientos.

Al personal del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia andaluza por su acogida y colaboración en la puesta en marcha de cada taller de dinamización.

A empresarios y trabajadores por su generosidad, su tiempo y su actitud participativa en las jornadas

A la Junta de Andalucía, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, CEA, UGT y CCOO por promover esta iniciativa de forma consensuada, a fin de fomentar de la Cultura Preventiva en Andalucía