

EL FACTOR HUMANO Y LA CULTURA PREVENTIVA

**Lanziani Luis - Vicente Gabriele - Leandro Doglio
Tecna S.A.**

Sinopsis

Cuando las personas realizan conductas inseguras en el trabajo, sin percibirlas como tales, hay que cambiar la “cultura de la organización”. Entendemos como “cultura” al conjunto de políticas, valores y patrones de comportamiento predominantes en el grupo. Estas “normas” reflejan las creencias de los individuos acerca de lo que es deseable en la organización y orientan el comportamiento de sus miembros.

En la gestión preventiva, “Todos los integrantes de la empresa al momento de trabajar son conscientes que toda tarea tiene un riesgo inherente, la magnitud de las medidas de mitigación asociadas a la misma dependen del grado de consciencia de seguridad”, generado por la CULTURA PREVENTIVA. Como resultado obtenemos una reducción de accidentes, enfermedades, juicios, etc.

La CULTURA PREVENTIVA, va logrando adhesiones a la misma hasta lograr ser una mayoría, incomodando a aquellos que no se ajusten a ella.

Tecna, introdujo un concepto que logró la participación de toda la empresa y fue el interpretar las distintas actividades como “PROCESOS”, que vinculados conforman un “SISTEMA” que colabora a lograr el objetivo para el cual la empresa fue creada.

La propuesta es que a través de lograr un cambio cultural se desarrolle en las personas conductas preventivas que se apliquen de manera natural a cada una de las actividades laborales y no laborales. Se trabaja en lo más interno de las personas para que incorporen un esquema de pensamiento en el que consideren que los accidentes pueden ocurrir y actúen de manera tal que se tomen todas las medidas posibles para evitarlos.

La prevención es la única manera posible de evitar accidentes.

Introducción

La Seguridad conductual tiene sus raíces en la ciencia del comportamiento, aborda una problemática caracterizada por la preponderancia de actos y condiciones inseguras como causa directa de los accidentes en el trabajo.

El presente trabajo cuenta la experiencia de Tecna en el desarrollo de estrategias de intervención destinadas a promover el comportamiento preventivo y desalentar los actos y condiciones inseguras.

En el mismo se describe un proceso de mejoras y refuerzo de conductas seguras implementado en la organización y aplicado al cuidado de la salud, seguridad y ambiente (en mas SSA), esto significa que se aumentan las conductas seguras (preventivas) y se disminuyen las conductas de riesgo o inseguras (preocupantes).

El objetivo final es la mejora del desempeño de las personas y por consecuencia directa el aumento de la eficiencia en la gestión de SSA y el incremento de clientes debido a la imagen profesional de la empresa, entre otros beneficios.

Es importante recordar que los riesgos forman parte del trabajo, existen y seguirán existiendo. Sin embargo es importante entender que la presencia del riesgo (*) no significa que necesariamente éstos generen eventos, ya que entre el riesgo y su materialización está el sistema de prevención (y su efectividad) para evitarlos.

(*) La valoración del riesgo (R) se obtiene del producto de los siguientes factores: **P**: Probabilidad de ocurrencia y **G**: Gravedad o Consecuencia del daño (Ver Gráfico 1)

Gráfico 1 - Matriz de evaluación de riesgos: $R = P \times G$

P \ G	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

Desarrollo

En los tiempos que corren de cambio constante y de crecimiento infinito, la educación y la formación son conceptos que parecen estar todo el tiempo en revisión. Su método, su duración, su importancia, sus introductores, todo pareciera estar en duda y en tela de juicio lo único que todos si sabemos, y casualmente es el centro de este trabajo, es que la educación y formación, están conformadas por la experiencia vivida, el entorno de desarrollo, valores morales incorporados, estudios alcanzados, intereses personales, etc. Todos estos conceptos alcanzan la cultura.

Nuestro trabajo como organización es manejar todas esas variables culturales y encuadrarlas en una cultura de organización que incluyan iniciativas en el campo de la SSA que tengan como elemento distintivo la modificación directa de conductas seguras e inseguras de trabajo y el uso de medidas conductuales de desempeño.

Si acaso vemos que las personas realizan frecuentes conductas inseguras o preocupantes en el trabajo, sin que nadie parezca querer hacerlo de otro modo, decimos que lo que se necesita es cambiar la “cultura de la organización”. En este contexto, se entiende como cultura a un conjunto de normas de comportamiento apoyadas por el grupo. Estas normas reflejan creencias acerca de lo que es deseable en la organización y orientan el comportamiento de sus miembros.

En Tecna estamos cambiando el sentido tradicional de Gestión de la SSA a uno mucho más profundo, complejo, muchas veces frustrante pero definitivamente más eficiente que llamamos: **Gestión Preventiva**.

Básicamente, la diferencia está en que en la gestión preventiva “Todos los integrantes de la empresa al momento de trabajar son conscientes que toda tarea tiene un riesgo inherente, y la magnitud de este, depende pura y exclusivamente del grado de consciencia que se tenga sobre el mismo y por ende de las acciones que uno realice en consecuencia” (ver gráfico 2), entonces trabajando de esa manera, luego de un tiempo esa Gestión Preventiva, que debe ser implementada y constantemente

inyectada dentro de un esquema social de la empresa se transforma con el tiempo y progresivamente en CULTURA PREVENTIVA, no impuesta por la empresa sino adoptada por el personal.

Gráfico 2

Nivel	Acción y tiempos
$R \leq 3$	Situación Mejorable pero que no requiere de acción ni requiere que se mantengan registros.
$4 \leq R \leq 6$	Requiere medidas de control a mediano plazo. Se debe prestar atención a soluciones que no acarreen inversiones o grandes costos de mantenimiento. Debe efectuarse un seguimiento que asegure el mantenimiento de los controles.
6	Requiere medidas de control en el corto plazo. Deben concentrarse los esfuerzos en reducir el riesgo, sin perder de vista los costos.
$8 < R \leq 12$	Requiere medidas de control inmediatas. No debe comenzarse o continuarse el trabajo sin haber reducido el riesgo. Deben destinarse los recursos necesarios para lograrlo.
16	Requiere interrupción urgente. No debe comenzarse o continuarse el trabajo sin haber reducido el riesgo. Si no puede reducirse el riesgo (aún destinando recursos ilimitados) el trabajo debe ser prohibido.

La CULTURA PREVENTIVA no es más que aquellos actos y conceptos que se incorporan en la rutina diaria de cada miembro de la empresa. Así cómo al llegar al trabajo, éste se presta a prepararse algo para tomar, mientras organiza y planifica mentalmente cómo va a encarar las tareas del día, la CULTURA PREVENTIVA se monta en esa rutina incorporándose como algo lógico y natural y no como un trabajo extra que realiza el empleado para la empresa para la cual se desempeña. Logrando por ejemplo que el personal tome como normal y necesario para ellos mismos el uso de determinados elementos de protección personal, o de ciertas conductas de orden y limpieza, etc.

Esta CULTURA PREVENTIVA está íntimamente relacionada con el FACTOR HUMANO.

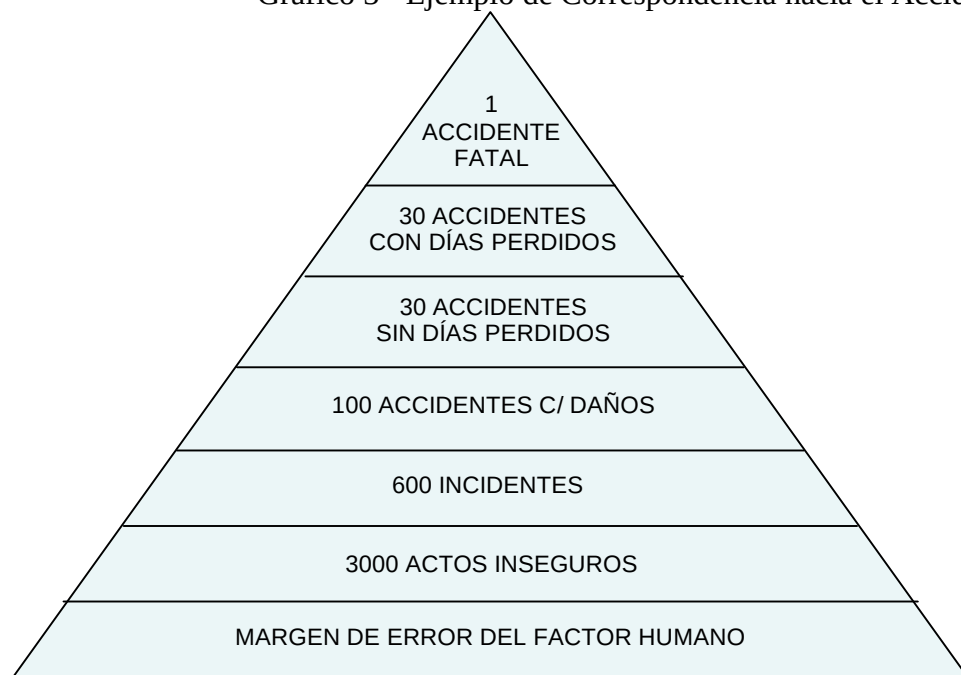
El FACTOR HUMANO es: aquél margen de error que posee cada ser humano al momento de realizar una tarea, y es producto de la naturaleza del mismo siendo éste imposible de eliminar. Sin embargo, se lo puede controlar concientizando adecuadamente a la persona y brindándole los recursos necesarios para disminuir ese margen de error lo máximo posible.

Este FACTOR HUMANO lleva a la persona a cometer los actos inseguros que conllevan inexorablemente a condiciones inseguras, que potencian al riesgo presente lo suficiente como para generar un incidente o un accidente, e inclusive muchas veces generando un riesgo que no se encontraba presente hasta ese momento.

El FACTOR HUMANO es responsable en un 90% de los accidentes, por no decir un 100%, ya que siempre, en algún punto del proceso, intervino el hombre, ya sea, desde el diseño, la planificación, la ejecución, la toma de alguna decisión que no fue la correcta o directamente no fue comunicada, etc.

Como se ve en el Gráfico 3 (Ejemplo de Correspondencia hacia el Accidente Fatal) mientras menor sea el margen de error del FACTOR HUMANO menor va a ser la base de la pirámide y por ende las probabilidades de percibir eventos de mayor envergadura serán notablemente menores. Es lógico que cada empresa arme su pirámide en función de su actividad, su años de experiencia en el rubro SSA, y por supuesto según la aspiración de su política.

Gráfico 3 - Ejemplo de Correspondencia hacia el Accidente Fatal



Tecna particularmente, declara en su política su posición frente al dilema de la pirámide pidiendo a sus empleados respetar su deseo de 0 accidente, 0 incidente y 0 impacto ambiental. Tecna pueda pretender tal anhelo, debido a su trayectoria en la materia, y a los años que lleva armando su CULTURA PREVENTIVA.

Además el FACTOR HUMANO, como suele suceder con todas las cosas que no son fáciles de manejar obedece toda regla algebraica, sumándose con las distintas intervenciones hasta que culmina el proceso e inclusive multiplicándose cuando el riesgo es mayor.

Con la CULTURA PREVENTIVA se reduce ese margen de error perteneciente al FACTOR HUMANO. Pero ¿cómo se logra generar esa CULTURA PREVENTIVA?

Sinceramente no hay un método consolidado, ya que depende mucho del estilo de cada empresa, algunas empresas logran esta cultura a través de la repetición de buenas prácticas en materia de SSA, otorgando premios adicionales, pero, ¿no es obligación de todos trabajar con Seguridad?, ¿porqué percibir una asignación estímulo por hacer las cosas como se pidió que se hagan?, ¿qué costo le implica a la empresa mantener un sistema de SSA basado en premios?, si se premia el buen desempeño de SSA entonces, ¿se castiga el mal desempeño o resultado?. Como se imaginarán, todas estas preguntas son difíciles de contestar y comprometerse a responderlas es aún más costoso.

En Tecna, la CULTURA PREVENTIVA, se arma como se dijo antes desde un Sistema de Gestión Preventiva, que posee distintas herramientas que juntas, ordenadas y bien coordinadas con el transcurso de tiempo logran el objetivo deseado.

Esas herramientas se basan en 4 conceptos:

- o Un sistema de gestión integrado

- o Un sistema de monitoreo de riesgos
- o Un plan de capacitación
- o Un rol model.

Sistema de gestión integrado

Esta llamada por nosotros, CULTURA PREVENTIVA se logra mediante un método sencillo y efectivo como ser: “hacer las cosas bien”, como vía para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales y también prevenir otros muchos hechos no deseados. Indefectiblemente, hacer las cosas bien, nos brinda el logro adicional de “gestionar mejor la empresa a raíz de gestionar bien la prevención”.

Pero cómo definir qué es hacer las cosas bien, bueno eso es un juicio de valor que no estamos en condiciones de decir, pero si podemos decir que hacer las cosas bien al menos significa cumplir con el objetivo y las formas que pide la empresa. De ahí la importancia de implementar un sistema de gestión.

El sistema de gestión tiene dos objetivos, uno puertas adentro, y otro puertas afuera.

Puertas Adentro:

La implementación de un sistema obliga a la empresa a tomar posiciones y decisiones que generan ese estándar mínimo que se introduce en el inconciente colectivo de los miembros de la empresa.

Los responsables de ésta tienen como primer medida establecer una política que defina los alcances, los deseos y las reglas de juego. Una forma de definir el camino hacia la Visión de la Organización que tuvo el emprendedor que comenzó con ésta. Definitivamente y a pesar de lo abstracta que suele ser la Visión de una empresa, es de esperar que no incluya muertos, accidentes, desastres ambientales ni ningún inconveniente de este tipo.

En el caso puntual de Tecna, como parte de la política de SSA, están por ejemplo las 9 Reglas de Oro de la SSA Industrial. Que establecen ciertas normas de conducta a la hora de realizar tareas para la empresa y que para la Dirección son doradas e inviolables.

Por otra parte, la generación de procedimientos e instructivos elimina la diversidad de criterios, estableciendo uno único que es respetado por todos en forma sistemática y por consecuencia homogeniza una actividad sin importar (dentro de ciertos límites de aptitud) quien la haga.

El concepto de establecer registros nos permite, primero comprometer a los involucrados haciéndoles responsables por la confección del mismo tanto para bien como para mal, y segundo, establecer con los mismos ciertos elementos para poder cuantificar la eficacia del sistema y contribuir con datos sólidos y reales a la mejora continua.

Las No Conformidades, Acciones Correctivas y Acciones Preventivas nos permiten dejar evidencia que se detectaron desvíos, ya sea por no cumplimiento, o porque lo detectado no se contempló con anterioridad. Cabe aclarar que este tipo de registro de desvíos no tiene como fin ser una forma de castigo sino una forma de establecer puntos de inflexión para mejorar el sistema y su cumplimiento.

Por último la revisión por la dirección es la pista de aterrizaje del sistema, donde la implementación del mismo llega, entra al hangar se lo revisa íntegramente se lo corrige, se lo mejora o se incita al menos a la mejora, y vuelve a despegar. Allí realmente la Dirección de la Organización demuestra su verdadero compromiso.

Varias veces nombramos la frase “mejora continua”, hoy por hoy la mejora continua es el leit motiv de cualquier empresa que se considere entre las mejores del mercado (ver figura 4). El sistema de la mejora continua obliga a:

- ◆ Revisión de Documentos tanto para la modificación por fallas o defectos de éstos así como también para la inclusión de nuevos métodos o tecnologías más eficientes.
- ◆ Establecer constantemente nuevas metas y objetivos más precisos y que ayuden al sistema y a la empresa a mejorar. Cabe aclarar que estas metas y objetivos deben ser establecidos con la mayor cordura posible, siempre es recomendable establecer pequeños peldaños que a largo plazo logren el objetivo final y no establecer objetivos que luzcan brillantes pero son desmesurados para las posibilidades actuales de la empresa.
- ◆ “Humanizar” al sistema, lo cual no significa incorporar el FACTOR HUMANO, o sea ese margen de error natural, sino volver al sistema más accesible, menos confuso, menos dictatorial, estableciendo más y mejores medios y métodos de comunicación efectivos y más ajustados a las necesidades de los miembros de una empresa.

La sensación de un sistema más “humanizado” contra uno que es muy “sintético” es como aquella que todos sentimos a la hora de llamar por ejemplo a la compañía de telecomunicaciones local para realizar un pago, una consulta o establecer una queja y nos encontramos del otro lado una computadora que definitivamente en la mayoría de los casos no es capaz de responder o solucionar el caso presentado, ya que sólo acepta los casos predeterminados por ellos. Cuando del otro lado el interlocutor no es frío y además tiene la posibilidad de atender excepciones nos encontramos más a gusto.

Gráfico 4 – Ciclo de un sistema de gestión



Tecna adoptó el concepto que logró la participación de todos los integrantes de la empresa y fue interpretar las distintas actividades como “PROCESOS” que vinculados conforman un “SISTEMA” que colabora a lograr el objetivo para cual la empresa fue creada.

Todos estos conceptos se introducen definitivamente cuando se implementan los sistemas de gestión bajo la Norma ISO 9001, la Norma ISO 14001 y la especificación OHSAS 18001, en ese momento se definen los distintos procesos (comercial, ingeniería, diseño, construcción, calidad, SSA, etc.) y se determina para cada uno de esos procesos la identificación y el control de los indicadores y riesgos que se presentan en cada actividad para tener el proceso bajo control.

Puertas Afuera:

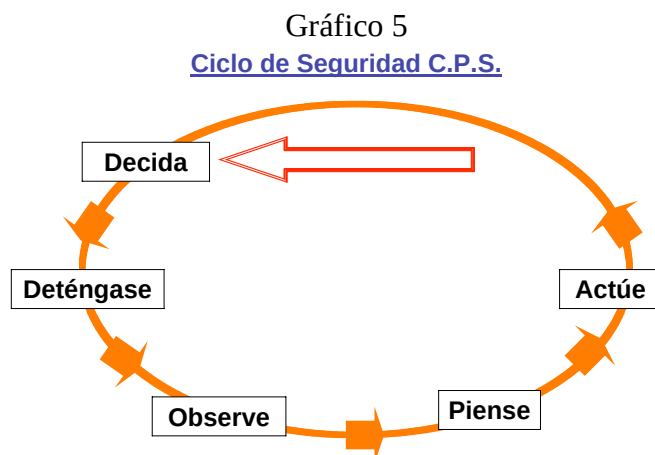
La implementación de un sistema de gestión por todo lo que dijimos arriba, le da a la empresa puertas afuera la imagen de que se trata de una empresa que tiene convicción a futuro, que posee bases sólidas, que su producto (ya sea un producto “per sé” o un servicio) no varía en función de quién este de turno en ese momento, que no es riesgo incorporarlo ya sea como contratista o socio, etc. Pero lo más importante que establece un sistema de gestión puertas afuera es un lenguaje.

El sistema de gestión, es en este caso un protocolo de comunicación entre empresas, lo que les permite hablar y entenderse, utilizar muchas veces mismos canales de comunicación, incorporar cosas ajenas, dejar ver las cosas malas así como las buenas y crear confianza ante el cliente que teniendo un sistema de gestión, si bien no se logra eliminar los defectos o desvíos totalmente, si se logra disminuirlos mediante la detección, corrección o prevención. Este protocolo definitivamente acorta los tiempos de interacción entre empresas lo cual disminuye los costos (tanto de viajes, llamadas telefónicas, hospedajes), da la posibilidad de crear equipos más heterogéneos de trabajo, minimiza los roces y estipula conductas esperadas.

Evidentemente, resulta fácil ver que la implementación de un Sistema de Gestión Integrado, se traduce al final de la cadena como INGRESO y no como EGRESO, ya sea de conocimiento, experiencia o simplemente económico.

Sistema de monitoreo de riesgos

En Tecna utilizamos como sistema de monitoreo de riesgos lo que denominamos CPS, Control Preventivo de SSA. Es un sistema preventivo inmediato que se lo utiliza en forma impersonal ya que lo que busca son hechos y no culpables (ver Gráfico 5).



Este sistema involucra a todos los miembros de la empresa a detectar constantemente cualquier desvío, mediante ciertos métodos de observación, que se pueda presentar durante sus tareas y registrarlos en una tarjeta, la cual luego es levantada por la persona responsable del desvío para

corregirlo, e implementar llegado el caso una medida correctiva. Además del CPS, se utilizan las auditorías avanzadas de SSA (ASA) cuyo contenido de observación es similar al CPS, pero la diferencia está en que las ASAs son visitas para detectar actos y condiciones seguras e inseguras que realizan nuestros gerentes y jefes en todos los lugares donde Tecna desarrolla sus actividades.

Durante las mismas ellos dialogan con las personas haciendo que ellas relaten su actividad y haciéndolas reflexionar si lo están haciendo o no en forma segura.

Luego se les explica qué se ha detectado y qué debe corregirse y se hacen acuerdos de mejora que son chequeados por el equipo de SSA.

Y en el caso de un buen desempeño en SSA se les hace una felicitación. Las ASAs al igual que en el CPS, son impersonales.

Estas auditorías producen dos resultados: Uno es corregir lo que se está haciendo mal o motivar con la felicitación lo que se está haciendo bien. Y el otro es el mensaje de que en nuestra empresa las gerencias y jefaturas están preocupadas por la salud y seguridad de las personas y el cuidado del ambiente.

La idea del sistema es inculcar el concepto que todos somos responsables de la SSA, y que por ende la hacemos entre todos. Este concepto le da la autoridad a cualquiera de los miembros de una empresa, sin importar su cargo o antigüedad de hacerse cargo de la responsabilidad de la SSA del área que ocupa todo su campo visual.

Todas esas tarjetas y desvíos ASAs, son cuantificados por categorías armando estadísticas para poder vislumbrar o visualizar cuál es la tendencia de comportamiento y así poder implementar medidas, que van desde cambio de proveedores, modificación o creación de documentos, dictado de capacitaciones específicas, detección de fallas de comunicación, incorporación o adaptación de nuevos elementos de SSA, etc. Como producto del análisis según su gravedad se emite una No Conformidad para que quede registrado el mismo y además para fomentar la mejora continua.

Los posibles desvíos detectables se dividen en categorías, y cada una de ellas posee subcategorías para poder discriminar y clasificar al mismo lo mejor posible:

El objetivo de estas herramientas apunta a reducir tanto como sea posible las dos primeras etapas de la pirámide (Gráfico 3), combinando técnicas de prevención y de predicción.

Plan de Capacitación

Como parte de la mejora constante (resulta reiterativo el término, ¿no?) la empresa debe contemplar dentro de su estructura para poder alcanzar el objetivo de la CULTURA PREVENTIVA un plan de capacitación que adopte e inculque la política de SSA de la empresa (en el caso de TECNA las 9 Reglas de ORO o la Inducción de SSA para personal ingresante, como utilizar y entrenamiento del sistema CPS, auditorías ASAs, por ejemplo) y una serie de cursos pensados, diseñados y dictados para solventar las necesidades de cada área.

Pero lo más importante de las capacitaciones es que éstas lleguen al destinatario de la forma más cercana posible. ¿Cómo se logra esto? En principio las capacitaciones no deben parecer latas ni plásticas, deben contemplar que el rumbo de la misma pueda variar en función de la necesidad del

grupo asistente, las capacitaciones deben tener como objetivo principal fijar conceptos sencillos y claros, ponderando la repetición de los mismos para un desarrollo progresivo de la formación en SSA, más que un bloque de información muy completo pero muy difícil de digerir por el asistente, que en un comienzo se sentirá como obligado a ir a esa capacitación, en lo posible deben contemplar prácticas y trabajos en equipo para que se puedan vivenciar los conceptos aprendidos. El asistente debe poder encontrar en las distintas capacitaciones un espacio para poder volcar sus dudas y preocupaciones inclusive aunque se refieran a temas de SSA que no necesariamente se apliquen al trabajo que desempeñan en la empresa.

Los distintos integrantes del staff formador deben con el tiempo poder lograr entre ellos y los capacitados una relación de confianza y entendimiento que se debe percibir en el ambiente durante las capacitaciones. Esto nos lleva irremediablemente a la conclusión que no todas las personas están preparadas para realizar este tipo de tareas, y como producto de la experiencia siempre se aconseja que estas capacitaciones se den en equipos de por lo menos dos integrantes.

Es importante destacar que el plan de capacitación, debe contemplar no sólo capacitaciones formales sino también aquellas capacitaciones informales que se realizan previo a realizar una tarea ahí mismo .

Rol Model

Los tres puntos descriptos anteriormente son la espina dorsal de la CULTURA PREVENTIVA pero el Rol Model es lo que de alguna forma le da credibilidad y continuidad que es la base de cualquier sistema que evoluciona con el tiempo.

Ese Rol Model es el ejemplo y es un respaldo, los principales responsables son los miembros de la junta directiva y del nivel gerencial más alto de la empresa. Ellos son los que educan con su ejemplo, los que respaldan en primer medida las decisiones que ponderan la SSA de su gente y sus instalaciones. Desde ya es imposible armar un sistema de SSA si los responsables máximos de la empresa no son un ejemplo a seguir en materia de SSA.

Lo más importante del Rol Model es que sean modelos sanos y naturales, como todo en la vida, los extremos son malos, un fanático de la SSA inclusive es un mal ejemplo para la generación de la CULTURA PREVENTIVA.

Los mejores Rol Model son aquellos que actúan naturalmente, los que ya adquirieron la CULTURA PREVENTIVA y que por ende no luce impostado en ellos, ni intentan obligar a los demás a copiarlos. Una situación que brinda un ejemplo perfecto de Rol Model es: Dos operarios van a realizar una tarea sencilla y uno se pone unas gafas protectoras y el otro lo mira extrañado y le pregunta qué hace, si es fácil lo que van a realizar y que nunca le paso nada. Nuestro Rol Model contesta: “yo se que es fácil, pero realmente ponerme las gafas no me cuesta nada y prefiero no correr el riesgo de lastimarme, mirá si pasa algo y no puedo disfrutar mi fin de semana?”. Esta situación es tan sólo un ejemplo pero busca mostrar lo que significa un buen Rol Model natural.

Este cambio por una CULTURA PREVENTIVA, gracias a los Rol Model, va logrando un aumento logarítmico en los adeptos hasta lograr ser una mayoría, que termina poniendo incómodos a aquellos que no poseen esta CULTURA PREVENTIVA y que por tanto terminan alineándose a la consciencia de SSA que en definitiva es inmensamente productiva para todos.

Conclusión:

La propuesta es mostrar un modelo de sistema de SSA que pueda erradicar aquellos sistemas basados solamente en premios. Estos sistemas cerrados estimulan negativamente al personal haciéndoles entender que trabajar con SSA es una tarea extra y que no forma parte de sus obligaciones y además frente al accidente o al incidente, la pérdida del premio puede motivar a la persona a ocultarlo en vez de denunciarlo. Es muy importante comprender que no está prohibido felicitar o brindar un premio a quien tiene aptitud y disciplina en cuanto a SSA, Salud y Ambiente si sólo si esto forma parte de un sistema mucho más desarrollado y abarcativo.

Lograr una CULTURA PREVENTIVA reduciendo el margen de error del FACTOR HUMANO propone lograr un cambio cultural que desarrolle en las personas conductas preventivas que se apliquen de manera natural a cada una de las actividades laborales y no laborales. Se trabaja en lo más interno de las personas para que incorporen un esquema de pensamiento en el que consideren que los accidentes pueden ocurrir y actúen de manera tal que se tomen todas las medidas para evitarlos.

Lo que Tecna experimentó es que se puede mejorar los estándares de SSA, empleando muchos menos recursos de los que se piensa y obteniendo muchas mas ventajas de las que se imagina.

Adicionalmente a la eliminación de los accidentes logramos:

- o La desaparición de otros efectos indeseables que generalmente se denominan costos de la no calidad y costos indirectos de los accidentes.
- o El cumplimiento de la legislación vigente.
- o Trabajar de manera integrada y sinérgica con otros sistemas como Calidad y Medio Ambiente.
- o Poder determinar en que situación estamos y hacia donde queremos ir.
- o Obtener nuevos negocios gracias a la buena imagen que tiene la empresa en materia de SSA.
- o Lograr establecer a la empresa dentro de aquellas que marcan un rumbo a seguir.

Este camino puede pensarse que es muy lento pero no es así, es rápido, más económico y desde luego mucho más efectivo. Para el caso de empresas que recién empiezan cada pequeño paso que da el sistema preventivo genera cambios enormes y positivos y para el caso de aquellas empresas más desarrolladas en esta materia como Tecna, brinda una precisión sobre los puntos a tratar que permiten continuamente progresar a la mejora continua.

Los Directivos de Tecna están convencidos que la gestión preventiva crea una situación en la que todos ganan ya que sin accidentes se logra un ambiente de trabajo con mejor calidad de vida, autovaloración, satisfacción laboral y aumenta la PRODUCTIVIDAD mejorando así el resultado de los negocios.

Por último, la intención de este escrito es lograr transmitir que la prevención no sólo es una manera de eliminar accidentes sino que es la única manera posible.

Referencias:

ISO 9001:2000 – Sistema de Gestión de la Calidad.

ISO 14001:2004 – Sistema de Gestión de Medio Ambiente.

OHSAS 18001:1999 – Esquema de auditoria de Salud y Seguridad Ocupacional.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Volumen – OIT.