BHP

Herramienta para charlas en
la Semana de la Seguridad

Cultura de seguridad

Cómo usar este pack

Público objetivo: Líderes y sus equipos, incluidos contratistas.

Propósito del Pack de Herramientas de Conversación:

- Habla sobre qué significan la 'Cultura' y la 'Cultura de la Seguridad' para tu equipo.
- Habla sobre la importancia de una cultura de seguridad positiva (madura).
- Habla sobre las características de una cultura de seguridad positiva y fuerte.



BHP



¿Qué es la cultura de seguridad?

La cultura de seguridad son los valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos que determinan cómo las personas piensan y gestionan la seguridad cada día, especialmente cuando nadie está mirando.

BHP

Existe una cultura de seguridad fuerte cuando se comparte la rendición de cuentas, desde los trabajadores de primera línea hasta los altos directivos, y se manifiesta como:

- Identificación constante de peligros
- Gestión de riesgos
- Verificar que los controles críticos estén presentes y sean efectivos
- Hablar sobre mis preocupaciones, y
- Aprender de la experiencia
- Todo el mundo realmente cree que la seguridad importa



BHP

¿Por qué es importante una cultura de seguridad fuerte?

Una cultura fuerte de cuidado, donde todos se sientan seguros y empoderados para alzar la voz, y donde se valora y promueve el aprendizaje y la mejora, genera mejores resultados.

Los líderes desempeñan un papel fundamental en la influencia cultural, marcan el tono de lo que es importante, cómo se hacen las cosas, los estándares esperados, y son un modelo a seguir, a través de sus comportamientos, que la seguridad de su gente siempre debe ser lo primero.

Comenta qué tipo de cultura de seguridad crees que existe en tu equipo o lugar de trabajo.

¿Qué puedes hacer para influir positivamente en la cultura de tu lugar de trabajo?



BHP



Características de una cultura de seguridad fuerte (madura)

BHP

01
Compromiso visible de liderazgo

- Los líderes demuestran de forma constante que la seguridad de su gente es de suma importancia y sustenta nuestra forma de trabajar.
- Los supervisores y responsables dedican tiempo al terreno a hablar sobre seguridad y a facilitar trabajos seguros.
- Las decisiones equilibran producción, costo y seguridad, sin que la seguridad se comprometa nunca.

02
Seguridad psicológica y comunicación abierta

- Los trabajadores se sienten cómodos hablando sobre peligros, errores y preocupaciones.
- Las personas pueden impugnar decisiones inseguras independientemente de su posición o antigüedad.
- Las malas noticias viajan rápido sin miedo a ser culpados.

03
Cultura de reporte y aprendizaje

- Se reportan activamente los cuasi accidentes, peligros e incidentes.
- El enfoque está en aprender y mejorar, más que en encontrar a alguien a quien culpar.
- Las lecciones aprendidas se comparten entre equipos y sitios.

04
Responsabilidad en todos los niveles

- Todos entienden su papel en la gestión del riesgo.
- La responsabilidad se aplica por igual a líderes, supervisores, contratistas y trabajadores.

05
Gestión de riesgos sólida

- Los peligros se identifican antes de que comience el trabajo.
- El trabajo relacionado con Riesgos Fatales recibe la mayor atención.
- Los controles críticos están claramente definidos, implementados, comprobados y verificados como presentes y efectivos.

BHP

06
Participación de la fuerza laboral

- Los trabajadores participan en evaluaciones de riesgos, investigaciones e iniciativas de mejora.
- El conocimiento de primera línea se valora y se utiliza para mejorar los procesos de trabajo.
- La seguridad se *hace con* los trabajadores, no *con* los trabajadores.

07
Confianza y respeto

- Existe una confianza mutua entre los líderes y la fuerza laboral.
- La gente cree que los líderes actuarán ante las preocupaciones reportadas.
- Los compromisos asumidos se cumplen.

08
Aprendizaje y mejora continua

- La organización busca constantemente formas de aprender y mejorar.
- Los aprendizajes de liderazgo de campo, las revisiones de hallazgo de investigaciones, las auditorías e inspecciones conducen a acciones significativas (Acciones SMART).
- Los éxitos y fracasos se reconocen y se utilizan como oportunidades de aprendizaje.

09
Preocupación crónica

- La gente permanece alerta ante la posibilidad de fracaso incluso cuando el rendimiento parece bueno.
- La ausencia de incidentes no se confunde con la ausencia de riesgo (ni con la presencia de seguridad).
- El personal pregunta continuamente: *"¿Qué podría salir mal?"* y *"¿Cómo sabemos que nuestros controles funcionan y si son suficientes?"*

10
Una cultura justa

- Los errores honestos se reconocen como parte de las condiciones humanas normales y se tratan de forma diferente al comportamiento imprudente.
- Las personas son respetadas y tratadas con justicia tras incidentes.
- Las investigaciones buscan comprender las debilidades del sistema y las condiciones que influyen en cómo se realiza el trabajo, y no se centran en la 'culpa'.

BHP



Q

Comenta estas características y cuáles son más visibles para el equipo.

BHP | Safety Week