



INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDIOS LOMAS DE ZAMORA

DIEGEP N° 65710

Titulo: Cultura Preventiva
Autor :Maria Hilda Lopez
Categoría: Seguridad e Higiene.

¿CÓMO GENERAR CULTURA PREVENTIVA?



ÍNDICE:

UNIDAD 1: INTRODUCCION: CONCEPTO DE CULTURA PREVENTIVA

UNIDAD 2: OBJETIVOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

UNIDAD 3: LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD

UNIDAD 4: SISTEMAS DE GESTIÓN PREVENTIVA

UNIDAD 5: VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN

RESUMEN

LEGISLACION

BIBLIOGRAFIA

EVALUACION

INTRODUCCION:

El concepto de “**cultura de seguridad**” nace en los años 80 vinculado fundamentalmente a los accidentes mayores y en concreto al accidente nuclear de Chrenobyl, se le llamó “**cultura preventiva**”. Con el paso del tiempo se amplía al conjunto de riesgos y adopta una dimensión global.

La definición ha cambiado, y aunque no hay una sola definición de Cultura preventiva, actualmente se puede decir que es el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos en la empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas. También podemos definirla como la actitud preactiva, en las empresas, en las familias, en las comunidades, etc., debe ser un compromiso por la seguridad y la promoción de la salud a todos los niveles.

La prevención de riesgos ha pasado del Error Humano (los accidentes ocurren a partir del acto inseguro), al Factor Humano (Reason 1990), el comportamiento humano, que aborda tres aspectos básicos de la Psicología de la Seguridad:

- ¿Por qué se producen los accidentes laborales
- ¿Qué debe evaluarse en prevención respecto del factor humano y la cultura de seguridad?
- ¿Qué programas de acción preventiva contrastados y eficaces pueden aplicarse sobre factor humano?

Crear cultura preventiva es educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de las vidas, el entorno, por las futuras generaciones; cultura de la prevención implica una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso social.



OBJETIVOS:

En España entró en vigor en Febrero de 1996 la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que presenta el marco legal la cultura de la prevención como el eje, el objetivo y el medio fundamental para conseguir una mejora efectiva de las condiciones de vida y de trabajo de la población laboralmente activa.

El objetivo de crear cultura preventiva en la empresa, debe fundamentarse en el compromiso y en la participación. Es un medio para reducir la siniestralidad laboral y mejorar la competitividad de la empresa.



Una condición de éxito, es generar la participación de trabajadores y trabajadoras, además del compromiso visible de la empresa y todos los implicados hacia esa cultura de la prevención, buscando la excelencia, de manera que se integre en el día a día de la actividad laboral y en la particular, debe ser "un estilo de vida" no una imposición.

Las dimensiones Compromiso, Dinamización y Aprendizaje, son un referente de buenas prácticas, tanto desde el punto de vista de la transferencia como del de la innovación y generación de nuevas experiencias.

Compromiso: Es el impulso de estrategias y dinámicas positivas para la mejora de la seguridad y salud, por parte de los diferentes niveles de dirección y supervisión de la empresa. Las acciones son:

- Definición de políticas, normas, procedimientos
- Estructura organizativa, dedicación de recursos específicos
- Implicación de la Dirección y de la cadena de mando
- Percepción por trabajador@s del compromiso de la empresa
- Reuniones/informes de dirección que tratan temas de salud y seguridad
- Formación en prevención de la cadena de mando
- Apoyo de los mandos intermedios a conductas de seguridad
- Actitud preventiva como factor de promoción profesional
- Adecuación de horarios y presión de tiempo a procedimientos de seguridad
- Coordinación de actividades empresariales concurrentes
- Resolución operativa de problemas en relación con los riesgos
- Intervenciones preventivas orientadas a objetivos

Dinamización: es 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 confianza y participación. Las acciones son:

- Canales de comunicación: bi-direccional y horizontal
- Sistemas de notificación de incidencias
- Difusión de informaciones: alertas, ejemplos de buenas prácticas
- Calidad de la comunicación / transparencia
- Generación de entornos de confianza
- Espacios y hábitos de diálogo y participación
- Promoción y estímulo de iniciativas
- Trabajo en equipo y apoyo mutuo
- Capacitación para la resolución de problemas
- Empoderamiento de los trabajadores

Aprendizaje: es el esfuerzo continuado que realiza una organización por sostener y mejorar la gestión de la prevención, mediante sistemas de notificación e información, investigación de incidencias y transferencia del conocimiento a la práctica. Las acciones son:

- Sistemas de información
- Retroalimentación informativa
- Observaciones de trabajo
- Análisis/investigación de errores
- Buscar causas/no culpables
- Análisis/investigación de barreras
- Evaluación del esfuerzo preventivo
- Sistema de indicadores positivos de prevención
- Evaluación de resultados
- Corrección de fallos
- Incentivación de la prevención
- Seguimiento y mejora continua



LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los gobiernos y las empresas deben establecer una política en materia de SST. El Artículo 4.2 del Convenio núm. 155 de la OIT, señala que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe tener por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Se entiende como política preventiva, a las directrices y los objetivos generales de la empresa relativos a la SST expresados formalmente por la dirección. Son los hechos para demostrar el compromiso de la dirección y de la estructura de la empresa, **es decir la integración de la cultura preventiva**, con la finalidad de proporcionar soluciones prácticas y específicas adaptadas a la realidad de las empresas.

La Norma OHSAS 18002 señala los aspectos esenciales a tener en cuenta en la elaboración de la Política, estos son, el compromiso por el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, la mejora continua, pero considera también conveniente reflejar adicionalmente el compromiso por tres cuestiones fundamentales:

- El compromiso por las personas como principal activo.
- La participación como vía determinante para la implicación de las personas en todo lo que les atañe, las opiniones y sugerencias de los trabajadores, debe ser siempre consideradas, y en lo posible aplicadas.
- La formación continua como instrumento esencial, para asegurar el necesario incremento competencial de los trabajadores. Debe estar en consonancia con el desarrollo profesional de las personas, y ser un valor que para las personas y la sociedad.



SISTEMAS DE GESTIÓN PREVENTIVA:

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), ayuda a proteger a la empresa y a sus trabajadores.

No hay un modelo único para desarrollar e implantar un sistema de gestión de la SST. Cada organización debe personalizar el suyo propio y hay que tener en cuenta que no existen soluciones estándar, solo pautas que pueden ser comunes.

La aplicación de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las disciplinas establecidas en la LPRL (Seguridad y Salud Laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y Psico sociología y la Vigilancia de la Salud), la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, la investigación de los accidentes, la formación y la información, etc., son una buena herramienta para fomentar la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero hay otros modelos que pueden aportar un plus a la implantación de un sistema de cultura preventiva con un funcionamiento óptimo y eficaz

Entre los Sistemas principales están;

- OHSAS 18001
- NOSA 5 STAR SAFETY.
- ISTECS
- PARKER
- DUPONT
- EL MÉTODO DE LAS 5S
- DNV

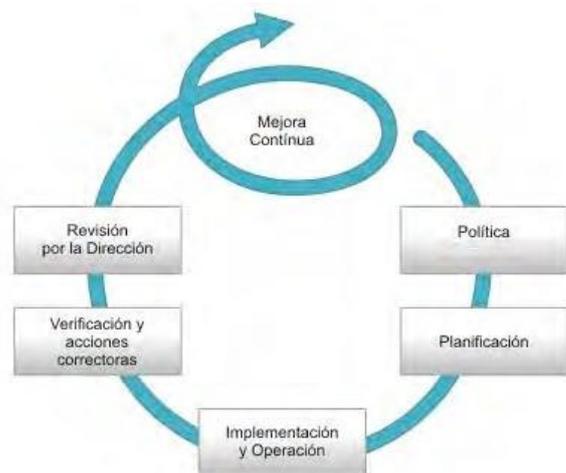
MODELO OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety System)

Surge en 1999 como respuesta ante la demanda de las organizaciones por disponer de una especificación reconocible de Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la que poder evaluar y certificar sus sistemas de gestión. Son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países de Europa, Asia y América.

Es internacionalmente aceptada, define los requisitos para el establecimiento, implantación y operación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional efectivo, que permita a una organización controlar sus riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo y mejorar su desempeño de la SST, sin embargo OHSAS 18001 no establece criterios específicos de desempeño, ni proporciona especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión.

Para complementar OHSAS 18001, BSI ha publicado OHSAS 18002, la cual explica los requisitos de especificación y le muestra cómo trabajar a través de una implantación efectiva de un SGSST. OHSAS 18002 le proporciona una guía y no está pensada para una certificación independiente.

Se trata de un proceso de mejora continua, que empieza con la definición de una política de salud y seguridad ocupacional en la empresa, en la cual se establece un sentido general de orientación y los principios de acciones a tomar respecto de este tema.



Establece las responsabilidades y la evaluación requerida por el proceso. Y demuestra además, el compromiso de la alta gerencia para la mejora continua. Va más allá del cumplimiento de los requisitos legales, la base de trabajo es Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Incluye la Auditoría Interna, y la Revisión por la dirección. Permite integrar la seguridad y salud ocupacional, con la calidad, y el medio ambiente.

SISTEMA NOSA 5 STAR SAFETY

Surgió a comienzos de los años 50 en Sudáfrica, para reducir los accidentes laborales. Se formó la National Occupational Safety Association (NOSA), se constituyó como una empresa del estado. Varias empresas importantes aportaron los fondos iniciales para financiar esta organización, con la ayuda también de la caja de compensación de los trabajadores.

Permite administrar los riesgos a los que están expuestas las personas (instalaciones, equipos, medio ambiente,...). Está estructurado en 72 elementos, agrupados en 5 secciones, se implementa a partir de programas incorporados a las tareas diarias de cada trabajador



El sistema se base en normas o estándares mínimos, que conforman la base de un sistema estructurado. Está diseñado de tal manera que las normas puedan ser seguidas las empresas, y en todos sus niveles, por todos los empleados, con la base de la responsabilidad compartida.

Es un sistema proactivo, estructurado para proveer una guía sobre educación, capacitación y motivación tanto para la empresa, como para los trabajadores. A través de la toma de conciencia y la participación.

ISTEC (International Safety Tecnology Co)

Programa de seguridad y salud, seguridad del proceso y protección ambiental, establece estándares de excelencia. Contempla 6 áreas de riesgos: Organización y Control, seguridad ocupacional y protección física, higiene y medicina de la salud laboral, seguridad en procesos, prevención y protección contra incendios, protección ambiental.

PARKER (El camino de la gestión de la seguridad y salud) (2006).

La creación de una cultura preventiva es un camino progresivo con cinco niveles de avance:

- **Patológico:** Nivel en el que se agrupan organizaciones que solo actúan o intervienen en seguridad y salud cuando son requeridas por la autoridad.
- **Reactivo:** Se trata de empresas que actúan cuando algo ha salido mal (accidente).



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

- **Formalista:** Agrupa organizaciones que tiene implantado un sistema de gestión, se cumplen unas reglas. El sistema genera datos relacionados con el desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorias de seguridad y salud.
- **Proactivo:** La gestión de la seguridad y salud se realiza mirando al futuro. Los trabajadores están involucrados en la práctica, las personas están preocupadas por la seguridad y salud, los líderes se preocupan por ella. Esta actitud lleva a las personas a preguntarse cómo mejorar antes de que ocurra un accidente. La información fluye mejor, es bidireccional y se genera más confianza. Las auditorias comienzan a ser menos necesarias, el sistema en si mismo requiere menos trabajo, se confía en las personas.
- **Generativo:** Se han conseguido estándares muy altos, los errores y fallos son usados para mejorar, se buscan los fallos antes de que ocurran. Existe una transparencia total, no se oculta nada. El respecto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud es un valor de la organización, la prevención es nuestra forma de trabajar.

Para avanzar de un nivel a otro, debe desarrollarse una actividad preventiva intensa, reflexionar sobre la importancia de la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa y, por tanto, integrarla plenamente.

MODELO DU PONT (STOP)

Du Pont, es una de las mayores organizaciones químicas del mundo, y está reconocida como una de las compañías con mejores índices de seguridad, por debajo de los de su sector y muy por debajo de la media intersectorial.

El modelo se dotó de un cuerpo metodológico-teórico propio, recogía elementos de la Teoría de la Excelencia. Primero se aplicó en todas sus fábricas y luego pasó a ser un producto/servicio que se ofrece mediante su consultoría desde hace más de 25 años.

El principio fundamental es que todo accidente se puede prevenir, cuando sucede es porque se ha producido un fallo en la gestión. El resultado es que no se venderá ningún producto de la compañía que no se pueda fabricar, utilizar y eliminar de forma segura: Su eslogan lo resume así, "si no lo podemos hacer de forma segura, no lo haremos".

Para el personal de la organización, la seguridad se convierte en el principio rector de cualquier decisión. En todos los centros de la organización se hacen reuniones regulares sobre prevención de riesgos.

El método se organiza en torno a "10 principios de seguridad" que definen su línea de pensamiento y actuación, estos se complementan con 12 elementos que se consideran necesarios para alcanzar la excelencia en materia de seguridad y salud laboral.

La metodología implementada y probada en todas sus empresas con resultados asombrosos fue denominada STOP (Ciclo de Observación: decida, deténgase, observe, actúe, reporte). Es la actividad preventiva por excelencia, está especialmente concebida para el análisis y mejora de comportamientos. Partiendo de que todo trabajo es mejorable, se genera un proceso de reflexión constructiva entre observador y observado para corregir desviaciones, establecer nuevos métodos y encontrar en la manera de trabajar, la coherencia necesaria con la visión establecida. Tal actividad es a su vez una excelente manera de controlar



la eficacia de la formación recibida por los trabajadores y el cumplimiento o necesidad de instrucciones escritas de trabajo.

EL MÉTODO DE LAS 5 S.

Se desarrollo en Japón, se llama así por la primera letra del nombre en japonés, designa cada una de sus cinco etapas, se basa en cinco principios simples.

Se inició en Toyota en los años 1960 con el objetivo de lograr lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y más limpios de forma permanente para lograr una mayor productividad y un mejor entorno laboral. Ha tenido una amplia difusión y son numerosas las organizaciones de diversa índole que lo utilizan, tales como: empresas industriales, empresas de servicios, hospitales, centros educativos o asociaciones.

La integración de las 5S satisface múltiples objetivos. Cada 'S' tiene un objetivo particular:

Por otra parte, la metodología pretende:

- Mejorar las condiciones de trabajo y la moral del personal. Es más agradable y seguro trabajar en un sitio limpio y ordenado.

- Reducir gastos de tiempo y energía.

- Reducir riesgos de accidentes o sanitarios.

- Mejorar la calidad de la producción.

- Mejorar la seguridad en el trabajo.

Denominación		Concepto	Objetivo particular
En Español	En Japonés		
Clasificación	整理, <i>Seiri</i>	Separar innecesarios	Eliminar del espacio de trabajo lo que sea inútil
Orden	整顿, <i>Seiton</i>	Situar necesarios	Organizar el espacio de trabajo de forma eficaz
Limpieza	清掃, <i>Seiso</i>	Suprimir suciedad	Mejorar el nivel de limpieza de los lugares
Estandarización	整理, <i>Seiketsu</i>	Señalizar anomalías	Prevenir la aparición de la suciedad y el desorden
Mantener la disciplina	躰, <i>Shitsuke</i>	Seguir mejorando	Fomentar los esfuerzos en este sentido

DNV

Det Norske Veritas (DNV) es una entidad auditora, en sus inicios se dedicaba a la seguridad marítima y al cambio climático. Actualmente es uno de los principales proveedores mundiales de sistemas de gestión de certificación acreditados. Integra Seguridad, Calidad y Medio Ambiente, incorpora mejoramiento continuo y contempla 20 elementos en su Sistema de Control.

Liderazgo y Administración, entrenamiento del Liderazgo, inspecciones planeadas y mantenimiento preventivo, análisis y procedimientos de tareas críticas, investigación de accidentes/incidentes, observación de tareas, preparación para emergencias, reglas y permisos de trabajo, análisis de accidentes/incidentes, entrenamiento de conocimiento y habilidades, equipo de protección personal, control de Salud e Higiene Industrial, evaluación del Sistema, ingeniería y administración de cambios, comunicaciones personales, comunicaciones en grupos, promoción general, contratación y colocación, administración de materiales y servicios y seguridad fuera del trabajo.



BUENAS PRÁCTICAS

Son las aplicadas con éxito por las empresas, tienen en común el compromiso de la dirección, la integración, la participación, y la capacitación. Son ideas y conceptos, que se pueden poner en marcha en todos los sectores, las más implantadas son:

- Hacer visible el compromiso con la SST de la Dirección.
- Definir objetivos de prevención a todos los niveles y articular planes de prevención orientados a dichos objetivos.
- Formar a la línea de mando, en la gestión cotidiana de la PRL.
- Promover grupos/círculos de prevención orientados a la mejora continua en materia de salud y seguridad.
- Evaluar los riesgos como una actividad continuada e integrada en la gestión de las tareas.
- Investigar de forma participada los accidentes e incidentes como una forma de aprender y corregir errores.
- Integrar actividades preventivas de formación en la organización operativa y cotidiana del trabajo.
- Establecer canales de información bidireccionales para la notificación de todo tipo de incidencias en materia de salud y seguridad.
- Evaluar el esfuerzo preventivo de la organización mediante indicadores de desempeño.
- Incentivar y reconocer la implicación activa en prevención de trabajadores y mandos.
- Complementar los planes de prevención con programas de promoción de la salud.
- Interactuar con suministradores, contratistas y clientes con el fin de difundir los principios de la cultura preventiva.

BUENAS PRÁCTICAS



VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN

Es necesario saber si el sistema implantado es adecuado, para lo que hay que utilizar métodos de medición y verificación. Los sistemas de gestión preventiva, tienen procedimientos para verificar y medir el funcionamiento de la SST.

Hay que medir también la rentabilidad de la acción preventiva, para lo que hay que tener un sistema para conocer el beneficio y la eficiencia de la ella.

Los procedimientos de control se dividen en:



- Medidas de control activo: Para controlar la conformidad con los requisitos de la legislación, con el programa de gestión de SST, con los reglamentos aplicables.
- Medidas de control reactivo: Para investigar, analizar y registrar los fallos del SST, incluyendo accidentes, incidentes, enfermedades laborales y casos de daño a la propiedad.

Entre los sistemas de verificación y medición están los siguientes:

- Inspecciones sistemáticas de lugares de trabajo y equipos de trabajo, usando check list de verificación realizadas periódicamente.
- Encuestas a las personas de la organización, sobre el funcionamiento de diferentes aspectos relacionados con la gestión de la SST.
- Encuestas de Valoración de la eficacia de las actividades formativas.
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos de SST, a través de indicadores de medición programa de gestión.
- Auditorias internas del sistema de gestión de la prevención realizadas por el Servicio de prevención ajeno con periodicidad anual.

RESUMEN:

En la exposición de motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se indica que uno de los propósitos de la ley “Es fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.



Fomentar cultura de la prevención de riesgos laborales, va más allá del cumplimiento legal meramente formal o documental, se crea el compromiso de trabajar eficazmente para mejorar las condiciones de trabajo.

Generar cultura preventiva, implica una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso social, en el que es imprescindible el compromiso y liderazgo de la dirección y de todos los mandos intermedios, la participación e implicación de todas las personas propias o ajenas. Los aspectos de la cultura preventiva deben ser globales de manera que se tengan en cuenta además de lo laboral, los diferentes aspectos de la vida cotidiana (vida doméstica, los hábitos de conducción en las carreteras, etc), lo que esta en la exposición de motivos de la LPRL.

Debe haber una auténtica voluntad de potenciar la participación de los trabajadores y de sus representantes y de incrementar una mejor integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, la participación genera ideas con soluciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

No existe un modelo único para desarrollar e implantar un sistema de gestión de la SST. Cada organización debe personalizar el suyo propio y hay que tener en cuenta que no existen soluciones estándar, solo pautas que pueden ser comunes (compromiso de la dirección, implicación, participación, liderazgo activo en seguridad).

LEGISLACION:

C 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Fecha de entrada en vigor: 11/08/1983, Fecha de adopción: 22/06/1981, Sesión de la Conferencia: 67, Ratificado por España el 26/07/1985.

Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco formativo de la prevención de riesgos laborales, modifica diversos artículos de la Ley 31/1995.

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

BIBLIOGRAFIA:

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2012) “Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo (Guía Practica)”.

CÁTEDRA UNIVERSIDAD, EMPRESA, SINDICATO. AMBIENTE Y SALUD E.T.S.I. Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la comunidad de Madrid. Universidad Politécnica de Madrid.

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA (2008). Guía Técnica. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT).

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Proyecto de Investigación y desarrollo de la cultura preventiva en Andalucía,

JAUME FIGUERAS ESGLEAS “Liderazgo de la dirección y participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”

Revista de Medicina y Seguridad del trabajo Med Secur Trab 2013; 59.
Suplemento Extraordinario: 1-59.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59s1/articulo3.pdf>

MANUEL BESTRATÉN BELLOVÍ. PRÁXEDES REAL ARIAS. JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ. Hacia una cultura de la Preventiva y de la excelencia. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

MANUEL BESTRATÉN BELLOVÍ Y PRÁXEDES REAL ARIAS (2009) NTP 829. Nueva Cultura de empresa y condiciones de trabajo (II): factores de éxito del cambio INSHT.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013) Crear una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud. Guía sobre el Convenio SST 1981 (núm. 155), Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PLAN PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN E.T./C.O./T.E. Marzo 2009 Servicio Canario de Empleo.

SALVADOR CARMONA “Cultura Preventiva II”
<http://imastres.es/cultura-preventiva-ii/>

EVALUACION:

PONER UNA X EN LA RESPUESTA CORRECTA

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) entre sus principios esta para fomentar la cultura preventiva.

SI	NO
----	----

El modelo Du Pont, tiene metodología el sistema STOP.

SI	NO
----	----

Generar cultura preventiva requiere el compromiso de la Dirección, y la participación de los trabajadores.

SI	NO
----	----

El método de las 5 S, se desarrollo en Japón desarrollo en Japón y se basa en el orden y la limpieza.

SI	NO
----	----

Para medir la rentabilidad de la acción preventiva es necesario poner en marcha un sistema de medición y verificación.

SI	NO
----	----