



“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Sistema de Gestión Preventivo en las empresas internacionalizadas

Fruto de la necesidad de buscar un negocio y un desarrollo económico para la empresa más allá de nuestras fronteras, hay muchas organizaciones que se instalan en diversos países.

Asegurar unos estándares mínimos en el grado de protección de los trabajadores de la empresa debería ser una de las premisas de obligada incorporación en las políticas de las empresas internacionalizadas. Para ello, el primer paso es contar con un Sistema de Gestión de la Prevención a nivel corporativo robusto y adecuado a las características de la compañía. Debemos olvidarnos, en cierta medida, del modelo español y diseñar un sistema con requisitos cuya aplicación sea válida en cualquier país del mundo, lo cual no resulta, ni mucho menos, tarea fácil.

Pero, ¿qué aspectos deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud corporativo?

-Diferencias en la legislación: es conveniente que los requisitos corporativos refuercen aquellos aspectos o requisitos que resulten comunes en los países en los que la empresa esté presente, sin olvidar dejar cierto margen de maniobra para que cada filial encaje esos requerimientos corporativos con los de su marco legislativo propio.

-Diferencias culturales: algunas de ellas pueden entrar en conflicto directo con los requisitos corporativos inicialmente planteados, como los periodos de ayuno exigidos durante Ramadan o el uso de ciertos accesorios de vestimenta como el turbante de los Sijs. Sin embargo, en culturas inicialmente más similares a la nuestra, podemos encontrar también diferencias significativas en cuanto a “maneras de hacer”.

-Problemas de traducción e interpretación: el inglés es el idioma utilizado para comunicarse de forma oficial en la mayor parte de empresas internacionalizadas. Sin embargo, no suele ser el idioma oficial de ninguno de los países de destino (o de la menor parte de ellos). Este hecho puede dificultar la comprensión e interpretación de las consignas corporativas en materia de seguridad.

Con la financiación de:

AT-0116/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

-Dificultades de identificación con la cultura de empresa: este problema suele aparecer cuando la apertura de la filial extranjera se ha realizado mediante la compra de una compañía ya existente y operativa en el país de destino. En un primer momento es común encontrar reticencias a la aceptación de la nueva cultura empresarial, y por supuesto preventiva, de la compañía compradora.

Por ello, implantar con éxito un Sistema Corporativo de Gestión de Seguridad y Salud, requiere identificar estas y otras dificultades y tenerlas en cuenta a la hora de definir los requisitos que la organización considerará como mínimos e imprescindibles, para garantizar el mismo nivel de protección a todos sus trabajadores.

En este sentido, las auditorías corporativas en materia de Seguridad y Salud Laboral, constituyen una herramienta de gran utilidad para conseguir una óptima implantación de los requisitos corporativos en las filiales. Al tratarse de una auditoría interna, el enfoque óptimo del proceso difiere ligeramente del de una auditoría de certificación.

La auditoría se convierte en un instrumento que aporta una información de gran valor, tanto a la corporación como a las filiales.

Utilidad para las filiales

- Función de divulgación sobre la política de empresa y los procedimientos corporativos: la presencia in situ del auditor, un experto conocedor de los procedimientos y requisitos corporativos, capaz de transmitir no sólo el contenido de estos requerimientos, sino también el enfoque y los matices que muchas veces se pierden sobre el papel, es uno de los valores añadidos más significativos del proceso de auditoría. En las primeras etapas, puede decirse que ésta es una de las principales funciones que cumplen las auditorías internas corporativas.

La distancia y los gaps de comunicación entre la estructura corporativa y el personal de las filiales conlleva que, en muchos casos, los requisitos corporativos en materia preventiva sean considerados por las filiales como "secundarios", especialmente cuando éstos introducen requerimientos adicionales a los establecidos por la normativa del país. Las auditorías internas corporativas son una buena herramienta para divulgar e instruir a las filiales en los requisitos corporativos, ya que no es raro encontrar que los procedimientos corporativos no constituyen una documentación de uso y consulta diarios, sino que se rigen más bien en función de la demanda de reportes por parte de la matriz.

A través de la auditoría, la filial tiene la oportunidad de resolver dudas o conflictos de interpretación.

- Mejores prácticas: la auditoría es una buena oportunidad para conocer las mejores prácticas de otras filiales que podrían ser aplicables, e incluso buscar soluciones conjuntas optimizando de esta manera los recursos dedicados a ello y los costes asociados.

Utilidad para la corporación

- Los resultados de las auditorías internas permiten obtener cierta información 'intangibles' o difícilmente reportable. Las auditorías, en su fase técnica, son procesos de recolección de

Con la financiación de:

AT-0116/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

evidencias visuales, además de otras apreciaciones, que, si bien no pueden plasmarse en el informe, por tratarse de percepciones subjetivas del auditor, suponen un valioso feedback para la empresa ya que pueden ayudarla en la toma de decisiones sobre los aspectos preventivos que es necesario reforzar o bien rectificar.

- Criterio objetivo de evaluación: las auditorías internas corporativas, realizadas por un equipo de auditores con buen conocimiento del sistema de gestión corporativo, garantiza la obtención de resultados comparables entre si. Por tanto es posible establecer indicadores derivados de los resultados de las auditorías internas, que permitan a la compañía comparar la situación de las diferentes filiales.

El proceso de auditoría interna, por tanto, debe presentarse en primer lugar como una herramienta de ayuda a la difusión y asimilación de la cultura preventiva corporativa, y en un segundo término como herramienta de evaluación o test sobre el estado de cada site. Integrando estos dos enfoques, la corporación conseguirá mejores resultados en el desempeño de su Sistema de gestión de Seguridad y Salud laboral.