

INFORME

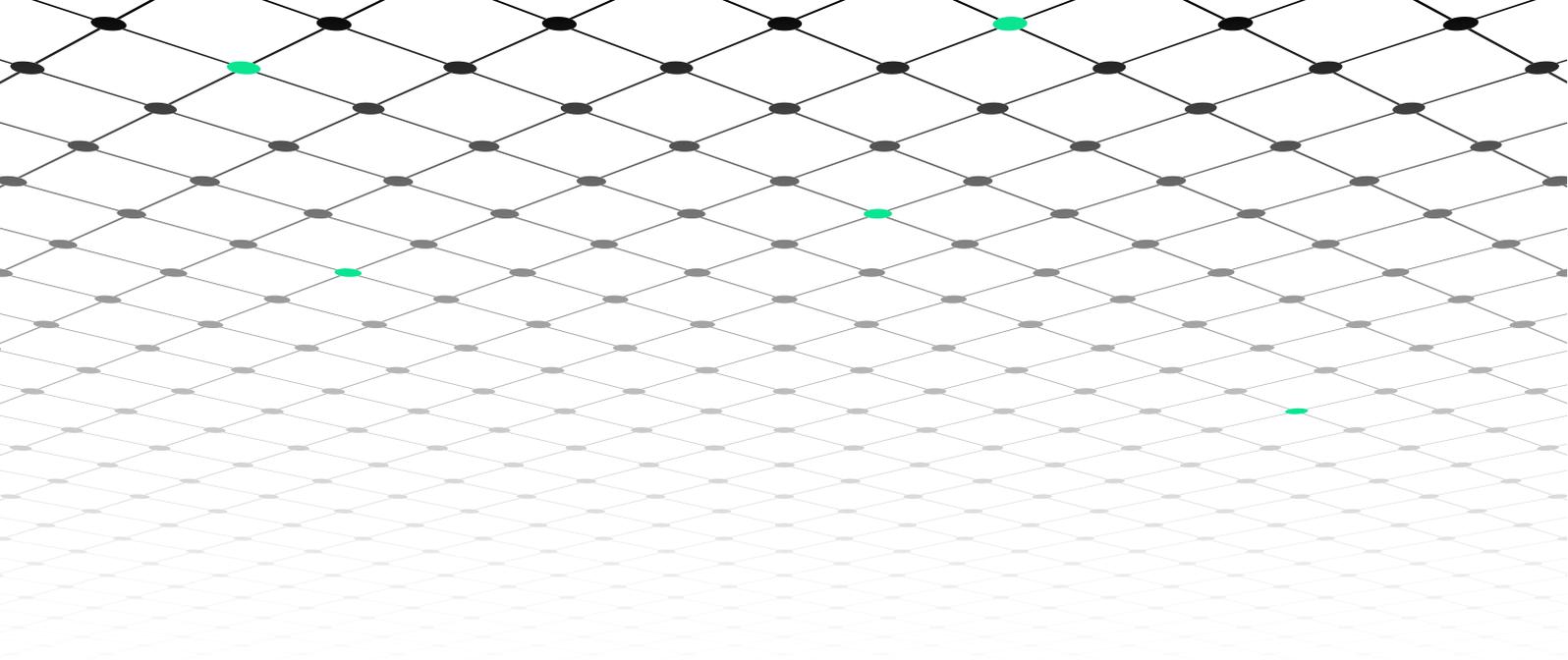
# “Informe primer índice de Madurez Digital en Seguridad y Salud”

00

# Índice

---

Índice	2
Transformación digital en Seguridad y Salud	3
Índice de Madurez Digital (IMD) en Seguridad y Salud	5
Resultados	8
Cómo evolucionar la cultura de digitalización en Seguridad y Salud	11



# 01

## Transformación digital en Seguridad y Salud

---

Estamos inmersos en la **era digital** y en el entorno en que nos movemos, cada vez más incierto, es imprescindible que las organizaciones adopten **estrategias de transformación digital para “no perder el tren”**. Los problemas son cada vez más complejos, el mundo es cada vez más cambiante y **necesitamos información en tiempo real para poder dar respuesta a las cuestiones que aparezcan en el día a día de manera rápida**.

En cuestiones de Seguridad y salud no puede ser distinto: **los datos deben ir más allá de cumplir la ley y nos deben de permitir obtener una serie de claves o insights, facilitar una toma de decisiones ágil y fundamentada y predecir el futuro de la organización**. En otros ámbitos esto ya se ha convertido en una cuestión estratégica de la compañía.

Pero la transformación digital no se trata simplemente de meter tecnología en los procesos de la organización, es fundamental **contar con las personas**, que es el activo más importante de cualquier empresa. Es más, si no se adopta una estrategia de digitalización adecuada puede tener el efecto contrario, disminuyendo la productividad y perdiendo efectividad.

**Además, no se trata de digitalizar simplemente, y de cambiar herramientas analógicas por digitales.** Esto en un principio nos puede permitir trabajar más rápido, pero la eficiencia es muy mejorable. Se trata de transformar los procesos para aportar valor a la organización, con objetivos como disponer de nuevos datos o mejorar la transferencia de conocimiento, y eso requiere cambios más profundos y la integración con todos los niveles de la organización.

Pero antes de acometer una estrategia de evolución digital en seguridad y salud debemos saber de dónde se parte, en qué nivel está la organización para poder definir el plan de acción más adecuado a su realidad. El Índice de Madurez Digital en Seguridad y Salud es una herramienta de diagnóstico que nos permite establecer ese punto de partida.



# 02

## Índice de Madurez Digital (IMD) en Seguridad y Salud

Este marco identifica 15 competencias clave de la madurez digital en seguridad y salud, agrupados en 4 ejes de actuación:



**Actitudes y fundamentos:** Relacionado con la visión de la empresa en cuestión de digitalización y qué prioridad se le da. Se basa en 4 subdominios:

- **Cultura:** Existencia de una cultura organizacional que entiende que se debe de integrar la digitalización de la prevención con el resto de los procesos.
- **Liderazgo.** Existencia de un liderazgo digital estratégico dentro de la organización.
- **Inversión.** Relacionado con la existencia de un presupuesto específico para digitalización en materia preventiva.
- **Innovación.** Integración de programa de innovación dentro de la visión estratégica de la organización.



**Personas:** Valora cómo de preparadas están las personas de la organización para afrontar esa transformación digital. Se basa en 4 subdominios:

- **Competencias digitales:** Existencia de personal dentro de la organización con conocimientos y que den soporte a las herramientas digitales en materia preventiva.
- **Incorporación de personas.** Integración de competencias digitales en la incorporación de personas al área de seguridad y salud.
- **Transmisión de aprendizajes.** Itinerario formativo en herramientas específicas de seguridad y salud, tanto para personal del departamento de prevención como otras áreas.
- **Gestión de proyectos.** Unificación de criterios y metodologías ágiles en proyectos de seguridad y salud.



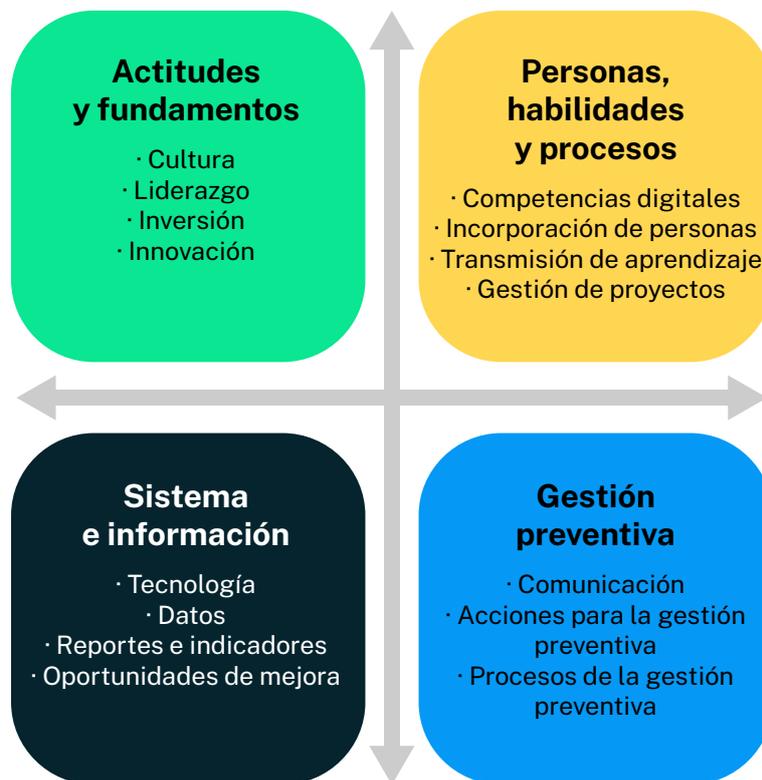
**Sistemas e información:** Estima qué cultura del dato tiene la organización, cómo captura la información, cómo se gestiona y cómo se analiza para ponerla en valor. Se basa en 4 subdominios:

- **Tecnología.** Integración y adecuación de los sistemas informáticos y herramientas digitales empleadas en el área de prevención.
- **Datos.** Existencia de cultura del dato en materia de seguridad y salud, integrándose los mismos con los del resto de la organización.
- **Reportes e indicadores.** Integración e interacción de los indicadores de seguridad y salud, así como relevancia en la estrategia de la organización.
- **Oportunidades de mejora.** Inclusión y seguimiento de oportunidades de mejora mediante medios digitales.

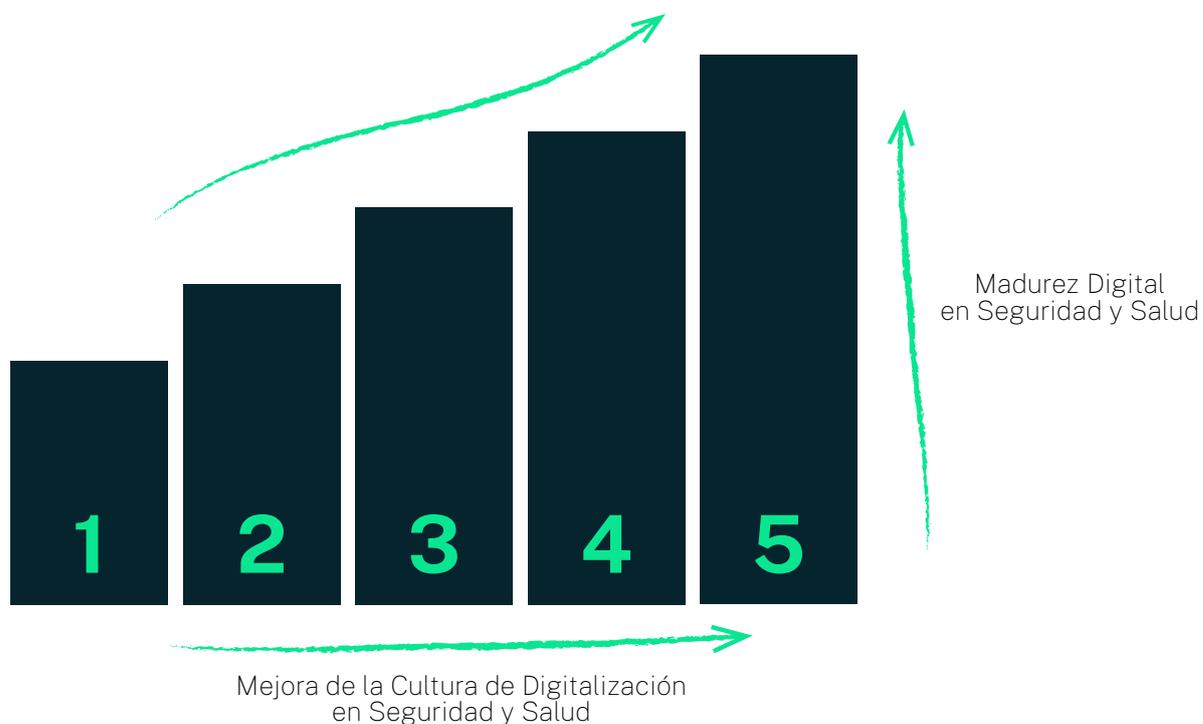


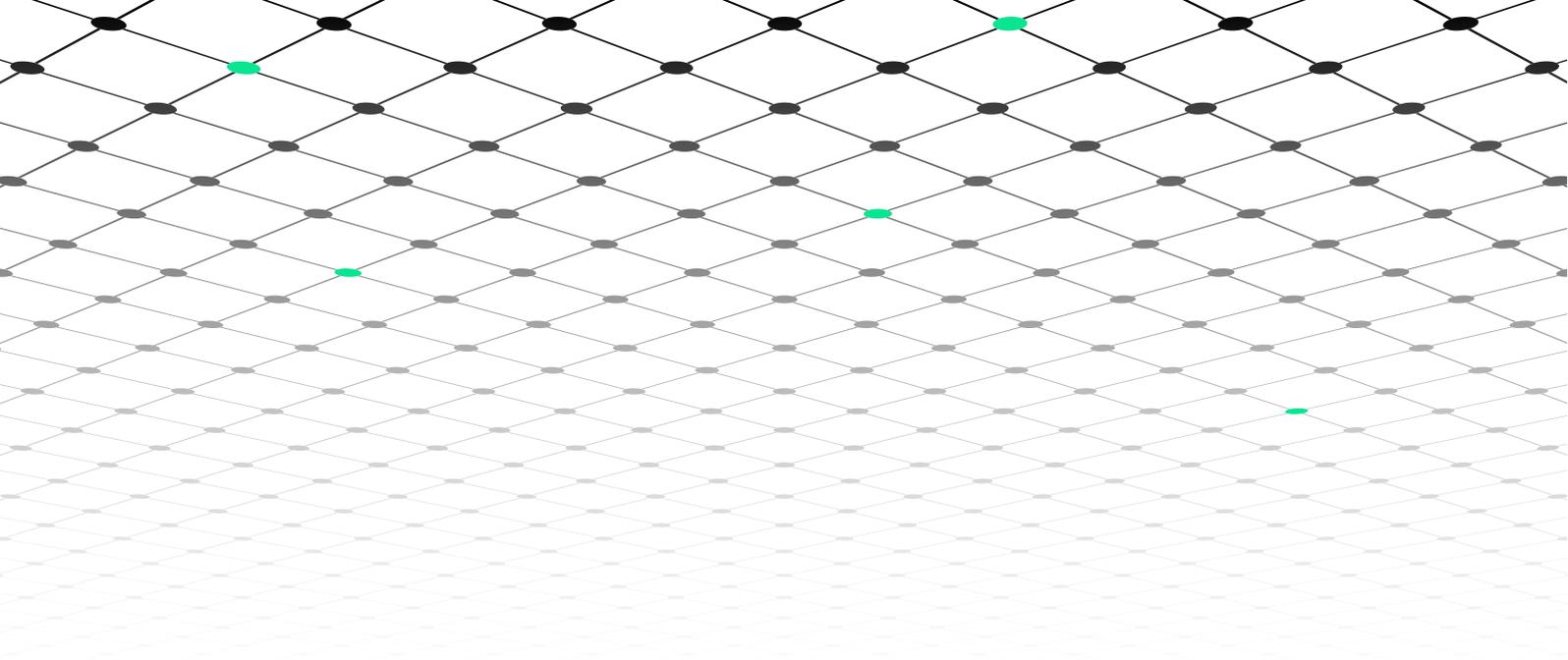
**Gestión preventiva:** En cuestiones propias de la actividad preventiva, considera cómo está integrada la digitalización en las acciones preventivas, en los procesos clave y en las comunicaciones. Se basa en 3 subdominios:

- **Comunicaciones.** Uso de medios digitales como soporte de temas relacionados con la gestión preventiva.
- **Acciones para la gestión preventiva.** Integración de herramientas digitales tanto para seguridad y salud como para resto de departamentos.
- **Procesos gestión preventiva.** Existencia de herramientas digitales que permiten mejorar la eficacia de gestión preventiva.



Estas competencias se evalúan en una escala de 5 niveles y da lugar a la puntuación global en madurez digital en seguridad y salud de la organización.





# 03

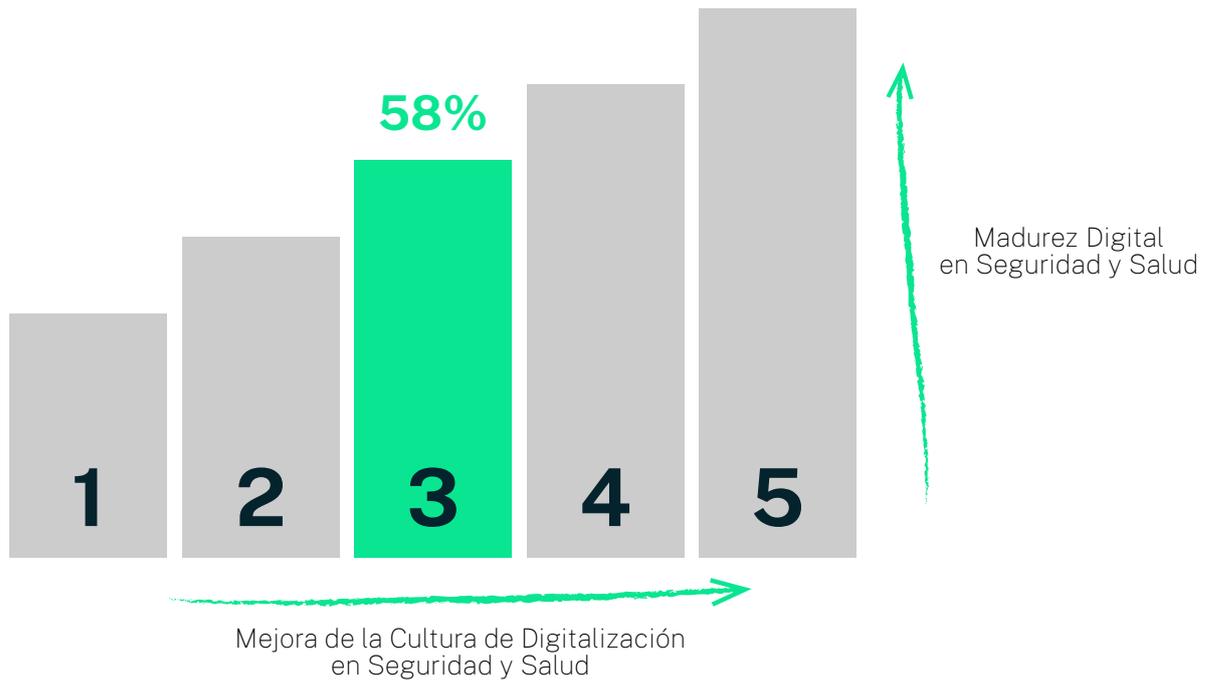
## Resultados

---

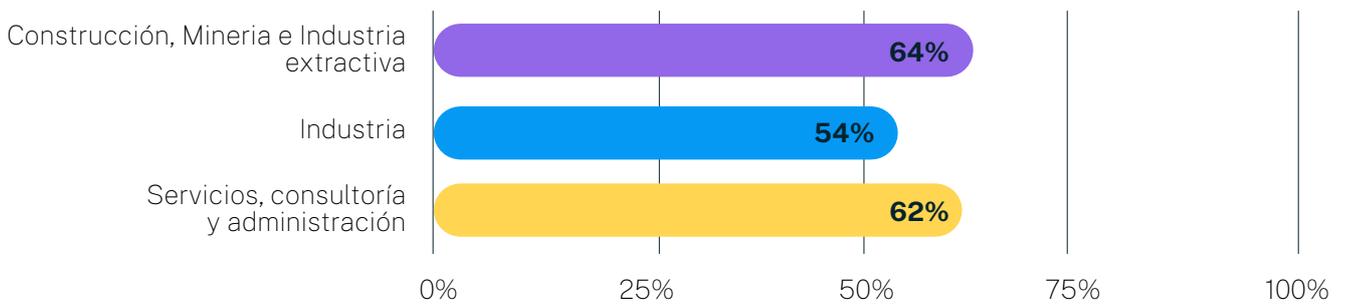
Con el objetivo de establecer el nivel de madurez digital en seguridad y salud que tenemos en las empresas en España, se diseñó un cuestionario específico de madurez digital, que fue lanzado a través de PRLinnovación a su red de socios en el mes de abril de 2022 y estuvo abierto en un periodo de 2 meses.

Con un total de 82 participantes de diferentes sectores, estos fueron los resultados obtenidos:

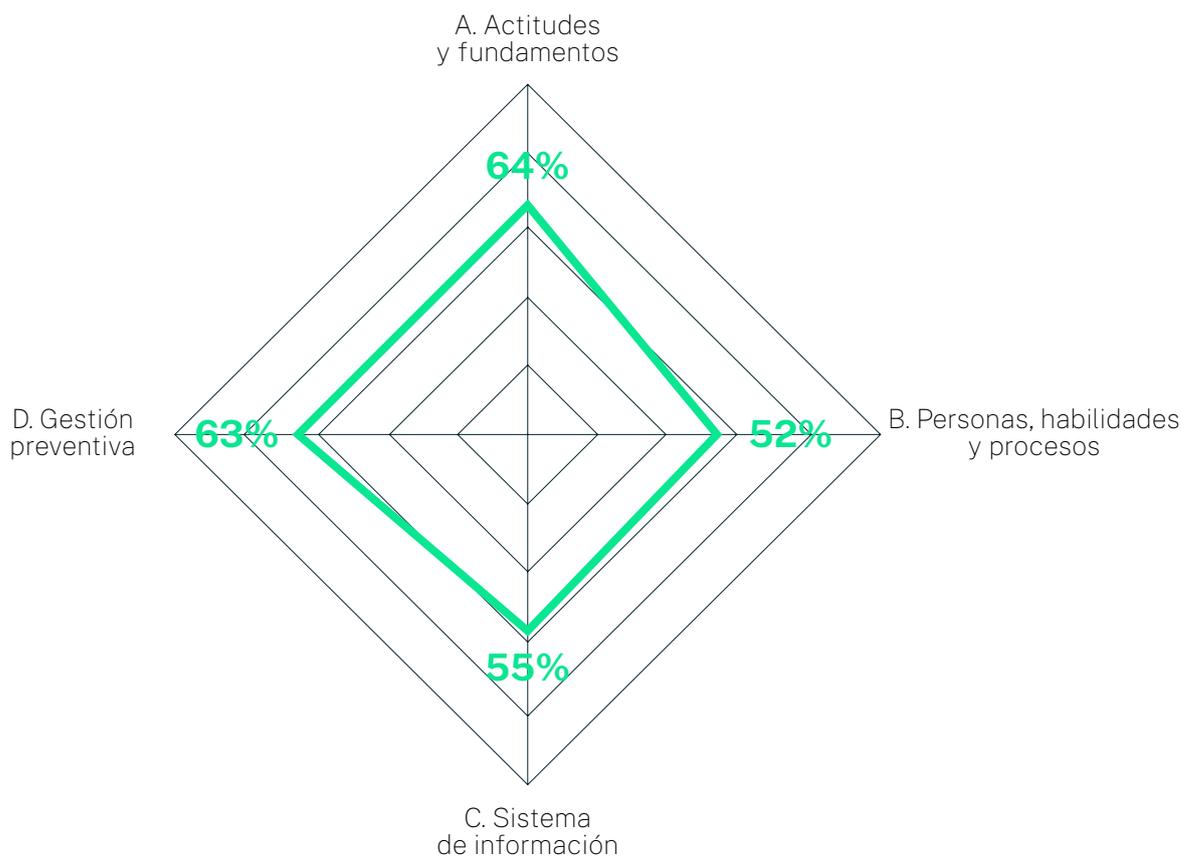
El **IMD en Seguridad y Salud** medio en las empresas de nuestro país es de un 58%, que se corresponde con un nivel 3 en la escala de 5. Esto quiere decir que se tienen digitalizados procesos y acciones, pero hay una falta de integración y eficiencia, por lo que existe mucho margen de mejora. No existe una estrategia de transformación digital totalmente integrada dentro de las compañías.



**Datos por agrupador Sector**



Si se analizan los datos por sector, se puede ver que el sector de construcción, minería e industria extractiva es el grupo más desarrollado en digitalización, con un 64%. No obstante, decir que tanto este sector como servicios, consultoría y administración e industria se ubican dentro del nivel 3 de madurez digital, por lo que no muestran diferencias muy significativas.



Si se analizan los datos en cada uno de los ejes, se observa que los resultados son bastante homogéneos y están todos en un nivel 3. El eje **actitudes y fundamentos es el más desarrollado**, con un 64%. Esto es, se invierte en acciones, pero no hay estrategia a largo plazo que contemple la transformación digital de manera global, se digitaliza según necesidades.

En cuanto a **gestión preventiva**, con un 63%, se obtiene que en comunicación se emplean medios digitales, pero no como canal principal. También se usan herramientas digitales para apoyar las acciones preventivas, pero no están integradas. Lo mismo pasa con los procesos: sí están digitalizados, pero no integrados, no resultando eficientes.

Le siguen los **sistemas e información**, con un 55%. Éstos están actualizados y cubren las necesidades actuales, pero no están integrados, por lo que se pierde efectividad. Además, los datos de seguridad y salud están integrados dentro de su área, pero no con otras áreas de la organización. Por otra parte, los indicadores son exclusivos del departamento de seguridad y salud y no todos los datos se usan para la toma de decisiones y mucho menos para el análisis predictivo.

El eje peor valorado es el de **personas, habilidades y procesos** (52%), donde se obtiene que las personas que integran nuestras organizaciones suelen tener conocimientos generalistas sobre las herramientas digitales y los soportes normalmente vienen de los departamentos de IT. Las herramientas disponibles se utilizan de manera centralizada por el equipo del departamento de seguridad y salud. Por otra parte, la gestión de proyectos de seguridad y salud, aunque está sistematizada, no es una gestión ágil de proyectos, y no existe una cultura de poner en valor, de vender lo que se está haciendo.

# 04

## Cómo evolucionar la cultura de digitalización en Seguridad y Salud

### Acciones

Para analizar la realidad de la digitalización en seguridad y salud, implicaciones y posibles líneas de trabajo, se organizaron 2 talleres enmarcados dentro de las jornadas de Digitalización organizadas por PRL Innovación. En esos dos talleres, que tuvieron lugar en Madrid y Barcelona en los meses de mayo y junio de 2022, se reflexionó sobre los resultados del cuestionario y se trabajó sobre posibles acciones encaminadas a evolucionar la cultura digital en seguridad y salud de las organizaciones, agrupadas según los distintos ejes establecidos en el Índice de Madurez Digital.



## Actitudes y fundamentos

El comienzo de toda evolución empieza por definir una estrategia. Muchas veces el desarrollo de acciones de digitalización está centrado en resolver una necesidad concreta, pero no alineadas con una estrategia definitiva.

Por ello, es clave empezar definiendo esa estrategia, empezar preguntándonos: ¿dónde estamos?, ¿qué queremos conseguir?, ¿Para qué queremos esta digitalización? Definir nuestro punto de partida nos ayudará en este punto. Esta estrategia tiene que ser “palpable”, y tangibilizar en acciones concretas.

En este sentido es interesante formar grupos de trabajo dentro de la organización que actúen de consultores internos y tengan un papel relevante tanto en el diseño como en el despliegue de esta estrategia y sus herramientas, que prioricen y consoliden los avances que se vayan haciendo. El establecimiento de roles y responsabilidades resulta fundamental.

Además, deberemos tener en cuenta que dicha estrategia debe estar alineada con la de la organización y con la cultura preventiva y se debe compartir la visión estratégica con otras áreas. Todos los departamentos deben hablar el mismo idioma (IT, Seguridad y Salud...). Por otra parte, para definirla es clave contar con las personas de la organización que nos ayuden no sólo a detectar la mejora a realizar, cómo materializarla y también las barreras existentes. Ellos son los que van a usar las soluciones desarrolladas.

Y por supuesto necesitaremos inversión. Una partida presupuestaria estable en el tiempo y que contemple todas las fases del proyecto y los recursos internos. De cara a la venta interna, es importante cuantificar lo que supone no tener una estrategia definida en términos de dinero, para poner en valor la importancia de una estrategia de digitalización.

Cómo este proceso es largo, una primera opción es empezar a digitalizar los procesos o requerimientos legales: Evaluación de riesgo, planificación, formación, auditorías, seguimiento de acciones... actividades que nos permitan optimizar tiempos.

## Personas, habilidades y procesos

Si bien la digitalización de los procesos reglamentarios es un punto de partida, dentro de la estrategia un aspecto clave es dibujar los procesos y estandarizarlos, definiendo claramente los flujos (formales e informales), así como su integración. Sólo dibujando los procesos podremos estandarizarlos. Por tanto, en primer lugar, es necesario identificar esos procesos (gestión de accidentes, formación, OPS...) y hacer una mejora continua de los mismos.

Además, resulta de suma importancia diseñar los procesos antes de implantar las herramientas. En este sentido es interesante asociarse con partners adecuados que sean capaces de personalizar sus herramientas a la realidad de la organización.



Herramientas escalables, conectadas y que se comuniquen entre ellas. También tenemos que tener en cuenta que dentro de los procesos podemos tener información que no provenga directamente de las herramientas digitales y habrá analizar cómo integrarla. En este sentido hay que considerar la usabilidad de las herramientas y del sistema, y las herramientas generalistas normalmente resultan más sencillas de utilizar.

Otro punto clave será disponer de itinerarios formativos donde los conocimientos digitales deben tener la relevancia necesaria para afrontar el proceso de digitalización. Es importante generar un perfil de competencias en función de las funcionalidades de las herramientas.

Participación y formación tienen que estar enlazadas, con el objetivo de generar compromiso en los integrantes de la organización a través de involucrar a las personas y capacitarlas.

Es interesante considerar otro tipo de formaciones diferentes al formato clásico, como la realidad aumentada, la gamificación y las distintas posibilidades que ofrece el e-learning. En este sentido hay que buscar la integración de los perfiles generacionales.

Además, hay que asegurarse de que el aprendizaje sea eficaz, y tener un backup de los resultados de estas formaciones, con los indicadores adecuados. Por otra parte, desde el punto de vista pedagógico es importante saber transmitir esa estandarización de los procesos de manera adecuada, obtener feedback y comprobar que la información llega, hay que analizar la comprensión de los procesos y de alguna manera “auditarlos”

El diseño de planes de formación en cascada (formación de formadores) es una buena manera de desplegar la capacitación en materia de digitalización de la compañía. Asimismo, los líderes han de estar capacitados para poder ejercer el liderazgo.

## Sistemas e información

En el bloque anterior se resalta la importancia de las personas y de los procesos, pero los sistemas de los que disponga la organización también son importantes. La tecnología nos tiene que permitir automatizar los procesos de forma que podamos adquirir la información en tiempo real. Es importante que los sistemas puedan ir gradualmente creciendo y que se sepa perfectamente para quién y para que lo necesitamos, además de estar conectados con los sistemas existentes.

Pero una vez obtenida dicha información, debemos disponer también de un sistema de captura de datos adecuado: ¿dónde tenemos estos datos?, ¿están correctamente parametrizados y enlazados? Si no podemos tener trazabilidad y relaciones entre los datos nunca podremos sacar todo su rendimiento, tendremos muchos datos, pero no podremos ponerlos en valor. La información debe ser de fácil acceso y que haya un repositorio único. Además, hay que prestar atención a la fiabilidad de estos datos, en especial a lo que se refiere a evitar los errores humanos.



Esto nos lleva a disponer de un sistema de indicadores adecuado que nos ayuden a explotar los datos y a tomar decisiones en tiempo real. Los cuadros de mando también tienen que estar digitalizados, ser adecuados al público objetivo y que sean de fácil consulta por todos los estamentos de la organización. En general es mejor disponer de pocos KPIs, que sean dinámicos, variables y con filtros personalizados. Además, es interesante que tengan fijados los disparadores de riesgo o triggers asociados.

Y, por supuesto, el objetivo de la digitalización es mejorar nuestra gestión preventiva, no solo en tiempos, si no en resultados. El diseño del cuadro de mando debe ayudarnos a tomar las decisiones y transmitir los aprendizajes adecuados. Además, el sistema debe estar alineado con el negocio y debe permitir demostrar la rentabilidad de la seguridad y salud.

### Gestión preventiva

Todo lo que hemos visto en los bloques anteriores puede no dar resultado si no se tienen en cuenta 3 aspectos fundamentales. El primero es que la digitalización nos tiene que ayudar a que las personas estén en el centro, nos tiene que permitir comunicar todas las acciones y que la gente participe de forma adecuada. Para ello, aplicar estrategias de marketing a las campañas de comunicación (targets, canales de comunicación...) es una opción a tener en cuenta. Además, usar redes sociales en materia preventiva o disponer buzones del empleado mediante el móvil pueden ayudar en este cometido, así como adaptar los mensajes y otros formatos comunicativos autoexplicativos (por ejemplo, vídeos sin locutar).

Además, lógicamente, todos los dispositivos que se utilicen tendrán que estar integrados dentro del entramado de la compañía: si queremos notificar accidentes por medio de una aplicación preventiva, tendrá que estar conectado con la base de datos de empleados de la organización; Si queremos realizar una gestión de la cae tendrá que estar conectado con los contratistas y el listado de contratistas que tenga compras.

Y, por último, la usabilidad del sistema: los elementos que se utilicen tienen que estar pensados para que sean fáciles de usar. Si no conseguimos que esos dispositivos sean fáciles de usar y que el trabajador los vea útiles no lograremos que lo use. De nada nos vale que tengamos una aplicación donde podamos registrar observaciones preventivas si no es fácil ese registro.





[www.prevencontrol.com](http://www.prevencontrol.com)



[www.prlinnovacion.com](http://www.prlinnovacion.com)