

Entrevista con la Directora Prevención de Riesgos Laborales de Azucarera, Silvia Oceransky Losana

## El sistema legal es un freno para los profesionales de la prevención

**Azucarera®**  
*la vida sabe mejor*

Ha llegado el momento de dejar atrás antiguos modelos que ya no encajan en una nueva realidad que no se puede hacer esperar. Esta organización, considera que el sistema legal no juega a su favor, y ha emprendido un camino directo hacia la transformación de su cultura preventiva. Están preparados, poseen un plan pionero, la visión, el convencimiento y el apoyo de la dirección, todo lo necesario para prender la llama de la revolución

Ana Lago Moreda, Redactora-jefe de Gestión Práctica de Riesgos Laborales

**M**antener a sus empleados en las mejores condiciones es la máxima que marca la gestión de la prevención de esta organización, un objetivo que en principio puede parecer relativamente sencillo, pero que requiere un giro drástico en la forma de entender la cultura preventiva. Nos comenta la Directora de Prevención de Riesgos Laborales de Azucarera, Silvia Oceransky Losana que "cuando la prioridad es asegurar que nadie sufra un deterioro de su salud, el tiempo apremia y por eso se convierte en una revolución y no en un cambio. Además, en un sector como en el que estamos, los planteamientos de nuestro plan estratégico en sí mismo son revolucionarios por pioneros"

Esta directiva, no piensa levantar el pie del acelerador, la situación no lo requiere y el tiempo no está

de su lado. Nos confía que el desafío más inmediato que ocupa su agenda es "conseguir que el cambio que se ha iniciado se mantenga e incremente velocidad y que todos los implicados entiendan que es parte de su responsabilidad"

Reconoce que la unión hace la fuerza y solo de esta manera se podrán dejar atrás los lastres burocráticos que ralentizan la puesta en escena de una nueva y rompedora cultura preventiva. Según Oceransky "el sistema legal y su complejidad ha convertido la profesión de prevencionista en algo muy poco amable, tanto para los propios profesionales como para las empresas y eso es un gran freno"

Para que la cultura preventiva pueda echar raíces y arraigue en la estrategia de la empresa, señala que "no es solo necesario el respaldo e iniciativa de la

Alta Dirección, sino también de la línea de mandos directos, de los sindicatos.... de todos y cada uno de los agentes implicados".

**Se acaba de celebrar el II Congreso Anual de PRLInnovación en el que Azucarera ha participado como ponente bajo el título: "¿Cambio o revolución cultural?: claves del proceso de cambio en la cultura preventiva de Azucarera". ¿Cuándo una empresa debe emprender una revolución y no un cambio para transformar su cultura preventiva?**

En el momento en que el cuidado de la salud de los trabajadores se vuelve la prioridad de la compañía. Cuando tu prioridad es asegurar que nadie sufra un deterioro de su salud, el tiempo apremia y por eso se convierte en una revolución y no en un cambio. Además, en un sector como en el que estamos, los

**Azucarera**<sup>®</sup>  
*la vida sabe mejor*

Sal

"Se debe hacer prevención y no documentación. En eso creo que todos tenemos nuestra parte de responsabilidad, pero el sistema en España es complejo e ineficiente. Cuando tienes contacto con otros países te das cuenta de que tenemos el sistema legal más complicado", explica Silvia Oceransky.

planteamientos de nuestro plan estratégico en sí mismo son revolucionarios por pioneros.

#### ¿Cómo surge esa necesidad?

Creo que la necesidad la tienen todas las empresas en las que haya un solo trabajador que sufra una lesión o enfermedad derivada de su actuación profesional.

#### ¿Por dónde hay que empezar este nuevo camino?

El punto de partida es tener la visión. Y para ello es imprescindible el convencimiento y el apoyo incondicional de la Alta Dirección.

#### ¿Cuáles son las claves para que este proceso sea un éxito?

Además del apoyo de la Dirección, yo creo que el éxito es un liderazgo claro, la integración de la prevención en todas las decisiones empresariales, la escucha activa de las necesidades reales de los trabajadores y mandos y el protagonismo de los mandos como agentes de cambio.

#### ¿De qué manera se cambia la mentalidad de una empresa?

No es fácil, requiere recursos y mucha energía. Se cambia con empatía, con realismo, con honradez

y con colaboración. Y sobre todo esto, el liderazgo, que es la clave de un posible cambio.

#### ¿Desde dónde tiene que partir esta iniciativa para que arraigue en toda la empresa?

Sin duda de la Alta Dirección, aunque es necesario contar también con la línea de mandos directos que son los que más influencia pueden tener. También los sindicatos son aliados clave porque son otra línea de transmisión cercana al trabajador.

#### ¿Cómo se implica a los directivos en el cambio cultural?

Pues por convencimiento (lo mejor) o por estrategia. No todas las personas somos iguales. Para algunos es fácil implicarse porque nadie quiere accidentarse o que alguien en la empresa se accidente. Pero si no es por eso, se les implica porque es parte de la estrategia y prioridades de la empresa y por tanto, parte de su desempeño.

#### ¿Sobre qué pilares se asienta su política preventiva?

Para no repetir lugares comunes, nuestra política preventiva se basa en que las personas y su salud es la prioridad de la compañía.

#### ¿Cómo definiría la política preventiva de Azucarera?

Yo no hablaría de política preventiva sino de política de empresa y la política de empresa de Azucarera establece que sus prioridades son Seguridad, Calidad y Producción, en ese orden.

#### ¿Qué desafío más inmediato ocupa su agenda?

Conseguir que el cambio que se ha iniciado se mantenga e incremente velocidad. Que todos los implicados entiendan que es parte de su responsabilidad. Quizás lo mejor que podría pasar, como muestra de que el cambio ha sido efectivo, es que mi área desaparezca, integrada en toda la organización.

#### ¿Cuál es el caballo de batalla de la prevención?

Sin duda hacer prevención y no documentación. En eso creo que todos tenemos nuestra parte de responsabilidad, pero el sistema en España es complejo e ineficiente. Cuando tienes contacto con otros países te das cuenta de que tenemos el sistema legal más complicado y el que menos resultados reales da.

#### Lleva más de quince años dedicada a este sector, durante este tiempo, ¿cuál ha sido el mayor hito en la prevención?, ¿en qué sentido ha evolucionado la gestión de la prevención?

Es un poco complicado responder estas dos preguntas en pocas palabras. Creo que en estos quince años han evolucionado las condiciones materiales de las empresas, pero la mentalidad ha cambiado poco. También es verdad que el sistema legal y su complejidad ha convertido la profesión de prevencionista en algo muy poco amable, tanto para los propios profesionales como para las empresas y eso es un gran freno. Por tanto, creo que sigue habiendo un cumplimiento formal y un sentimiento de que esto es una carga para las empresas. Mientras que esto no cambie, no creo que sea sostenible. Un gran hito podría ser que en lugar de buscar responsables se empezaran a buscar causas, como en las buenas investigaciones de accidentes. ■



"Todas las empresas en las que haya un solo trabajador que sufra una lesión o enfermedad derivada de su actuación profesional necesitan una cultura preventiva".

**SOLO EN**  
[www.riesgos-laborales.com](http://www.riesgos-laborales.com)



Acceder a:  
[www.azucarera.es](http://www.azucarera.es)  
[www.prlinnovacion.com](http://www.prlinnovacion.com)

PUBLI