

La cultura, los profesionales de la seguridad y el desarrollo de la de capacidad de las organizaciones: Consideraciones prácticas sobre la promoción de la seguridad en ambientes multiculturales

**Michael A. Flynn, M.A.
Científico social
Instituto Nacional para la Seguridad
y Salud Ocupacional
Cincinnati, Ohio**

**Elizabeth Castellanos
Presidenta de ASSE México
Monterey, Mexico**

**Augusto Flores – Andrade, Ing. M. Sc.
Presidente de ASSE Ecuador
Consultor
Quito, Ecuador**

Introducción

La globalización de las cadenas de abastecimiento y operaciones comerciales, cada vez más, requieren de profesionales de seguridad para el desarrollo y la implementación de programas de seguridad en entornos multiculturales. Esto generalmente ocurre porque las empresas envían a profesionales de seguridad a países extranjeros para supervisar las operaciones, o porque los profesionales de la seguridad son empleados de una empresa extranjera que opera en su país o han sido contratados para trabajar con ella. Como resultado, muchos han identificado la necesidad de adaptar sus propios enfoques respecto de la seguridad, y los de sus organizaciones, a fin de adaptarlos eficazmente a la economía global. Si bien, estas dos situaciones presentan retos únicos, promover la seguridad y la salud ocupacional en cualquiera de estos casos, requiere de herramientas, tanto prácticas como teóricas, que permitan a los profesionales de la seguridad identificar y entender la forma en que las distintas culturas operan en estas situaciones, de modo que puedan trabajar eficazmente tanto con los empleados a quienes supervisan, como con las personas que los supervisan a ellos. Este artículo analiza las áreas que los profesionales de la seguridad deberían considerar cuando evalúen su propia capacidad para promover la seguridad en ambientes multiculturales y la capacidad de sus organizaciones. El artículo considera ejemplos prácticos de Ecuador y México, que resaltan los retos, enfoques y errores comunes que los profesionales de seguridad y las

organizaciones cometen al trabajar con culturas diferentes. Por último, se plantea un punto de partida para identificar y evitar éstos errores.

Cultura y seguridad

El primer paso para tratar los temas de cultura y seguridad es profundizar en conocimiento sobre la cultura. Si bien la cultura es un concepto común en nuestra sociedad, para las personas es usualmente más fácil dar ejemplos de cultura, que definirla. En efecto, incluso en los eventos que promocionan el respeto por la diversidad en los sitios de trabajo, las personas usualmente se centran en las manifestaciones externas de la cultura, tales como la comida. Mientras que los eventos centrados en las manifestaciones físicas de la cultura, pueden ser un primer paso en el reconocimiento de las diferentes procedencias étnicas de los empleados, la cultura juega un papel mucho más profundo en nuestras vidas que van más allá de la ropa que usamos o los alimentos que comemos. Para mantener su eficacia, competitividad y seguridad, las organizaciones necesitarán gerentes y profesionales de seguridad que entiendan más profundamente las diferencias culturales y sepan navegarlas.¹

Si bien existen varias definiciones, para los fines de este documento, podrá entenderse por cultura (de forma general) a los objetos, las prácticas, los símbolos y los significados que un grupo de personas crean durante las interacciones sociales y que guían su forma de sentir, pensar y actuar en el mundo.² En otras palabras, nuestra cultura nos forma de manera continua y nosotros la creamos con cada interacción. Esto afecta la forma en que las personas estructuran, entienden sienten o reaccionan ante situaciones y temas que van desde lo esotérico (qué es la belleza) hasta lo mundano (cómo manejan el tiempo). Estas interacciones se producen en respuesta a contextos físicos y socioeconómicos específicos, y por ende la lógica, la necesidad o el significado de determinados comportamientos y creencias pueden perder todo su significado o verse como contraproducentes cuando se sacan de este contexto. Uno de los retos de los ambientes laborales multiculturales es entender otra cultura en su propio contexto y no solo desde el contexto social del observador. Esto no es tan fácil de lograr. De la misma manera que un pez no es consciente de que nada en agua, las personas usualmente no se dan cuenta del grado en que su cultura guía la forma en que interactúan con los demás y el valor que les asigna a las cosas. Consecuentemente, a menudo suponemos que la forma de organizar, entender o reaccionar ante las cosas es una forma universal, compartida por las demás personas y no una respuesta sesgada culturalmente. Por lo tanto, uno de los mayores retos en el trabajo multicultural, no es superar las diferencias obvias, sino entender cómo la cultura impacta los conceptos que parecen ser universales como los del hogar, la familia, el trabajo, etc.

En el contexto de la seguridad y salud ocupacional, se entiende por cultura, de forma general, a un sistema de creencias y comportamientos compartidos que impactan la forma en que los trabajadores de diferentes grupos étnicos, perciben, entienden, se adaptan y responden a las inquietudes que tienen en el trabajo con respecto a la seguridad. Algunos ejemplos de los factores culturales que pueden afectar la seguridad en el trabajo incluyen la comprensión y el significado de lo que es un trabajo, un colega y un jefe; qué es la seguridad y quién es responsable por ella; cuáles son las formas adecuadas para que interactúen los subordinados, los colegas y los superiores; cuáles son las diferencias en las formas en que se dice que se hacen las cosas y la forma en que se hacen; de qué manera perciben los empleados los peligros en el trabajo en relación con los riesgos que afrontan en su vida diaria; de qué manera se adaptan a los peligros en el lugar de trabajo y de qué manera son similares o diferentes las formas de entender estos conceptos para los trabajadores de distintos orígenes culturales. Por ejemplo, los investigadores que

realizaban un estudio internacional sobre la eficacia de los equipos de trabajo en las corporaciones multinacionales descubrieron que, para gran sorpresa de ellos, existía una diferencia sustancial en cómo los trabajadores entendían el concepto básico de “equipo”, entre una y otra culturas.³ Encontraron que los participantes de diferentes culturas tendían a usar diferentes tipos de metáforas (militares, deportivas, de la comunidad, familia y asociados) para describir el trabajo en equipo. Por ejemplo, las personas de culturas que utilizaron metáforas relacionadas con el deporte para describir “equipo”, tendieron a tener expectativas de interacción con los miembros del equipo limitadas a reuniones de trabajo, donde la discusión se enfocara en los detalles del proyecto, e interacciones sociales ocasionales, usualmente relacionadas al proyecto. En contraste los individuos que utilizaron el concepto de familia para definir el concepto de “equipo” tuvieron tendencia a esperar una relación con mayor interacción social fuera del trabajo, donde los miembros del equipo compartieran de manera más frecuente áreas de su vida que no se relacionaran con el proyecto de trabajo.⁴

Estos ejemplos sugieren que los diferentes enfoques al concepto de “equipo” y otros aspectos laborales pueden impactar la forma en que los individuos contribuyen con el trabajo del grupo, la forma en que se relacionan unos con otros, el nivel de sacrificio y compromiso con el proyecto y con los demás, el comportamiento que esperan de los otros miembros del equipo y la forma en que recompensan los comportamientos que concuerdan con las expectativas culturales, así como la forma en que corrigen a los miembros cuyo comportamiento no concuerda con las expectativas culturales. Los investigadores concluyeron que para trabajar eficazmente en ambientes multiculturales, es esencial utilizar procesos que permitan al profesional adquirir un entendimiento sobre las percepciones locales y los enfoques a temas fundamentales, tales como el trabajo, la seguridad y las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores.³

Perspectivas prácticas

En esta sección se analizan los retos a los que se enfrentan los profesionales de la seguridad que trabajan en ambientes multiculturales, según nuestras experiencias prácticas en el campo. En particular se enfoca en los profesionales de seguridad que trabajan en países extranjeros y aquellos que trabajan en su propio país con compañías extranjeras.

Promoción de la seguridad en un país extranjero

Un paso fundamental desarrollar competencias multiculturales es que el profesional de la seguridad reconozca que proviene de un entorno cultural y contexto social que afecta la forma en que aborda la seguridad y el trabajo. Un error común para quienes trabajan en ambientes multiculturales, es centrar la atención en la cultura de los “otros” (ej: del país al que son enviados), sin recapacitar sobre sus propios orígenes culturales y la forma en que esos orígenes influyen en su forma de entender y de hacer suposiciones sobre la seguridad y el trabajo. Cuando dichas percepciones no se analizan, la perspectiva del profesional de la seguridad se puede convertir en la norma “de hecho” para el programa que intentan implementar. Pueden percibir que su forma de entender las cosas o su enfoque es objetivo, “el modo correcto” o “la forma en que se deben hacer las cosas”. Esta percepción, generalmente hace que el profesional de la seguridad, busque y encuentre formas de hacer que los empleados hagan las cosas en la manera en que él sabe que se “deben” hacer. Muchas veces imponen, sin darse cuenta, su concepto de seguridad y de cómo conseguirla en el lugar de trabajo.

En nuestra experiencia, este es un error común que cometen los profesionales de la seguridad nativos de los Estados Unidos que se envían a sitios en América Latina a fin de supervisar o implementar un programa de seguridad. Los profesionales de la seguridad y probablemente la empresa para la que trabajan desestiman la importancia de la cultura y el contexto. En otras palabras, creen que hay una sola manera de hacer las cosas correctamente, independientemente de dónde se encuentren. Cuando las cosas no se hacen de cierta manera, la creencia corporativa es que simplemente se deben corregir los procedimientos, los procesos o el entorno de trabajo. Con demasiada frecuencia los profesionales de la seguridad se concentran en la implementación de los aspectos técnicos de su programa, tal como lo hacen en su país, en un genuino esfuerzo por mejorar la seguridad en esos sitios. Este enfoque, a menudo se concentra en metas, objetivos y programas que, si bien fueron desarrollados y utilizados exitosamente en el país de origen, no tienen en cuenta los factores que se necesitan para desarrollar una verdadera cultura de la seguridad entre la administración y los empleados del país nuevo. Los profesionales se beneficiarían de reconocer que las creencias y prácticas respecto de la seguridad evolucionan para satisfacer las necesidades de las realidades físicas y sociales, que pueden ser diferentes de un lugar al otro.⁵ Cuando se implementan procedimientos y programas de seguridad en un contexto social diferente al contexto en el que fueron creados, a menudo son infructuosos porque no abordan las limitaciones y las oportunidades de la realidad local. A menudo, esto resulta en la adopción superficial de comportamientos por parte de los trabajadores, que buscan satisfacer al nuevo jefe. Sin embargo, estos cambios son temporales, y no influyen en el enfoque general que tienen los empleados respecto del trabajo. Cuando el supervisor no los está mirando, los trabajadores frecuentemente vuelven a hacer las cosas de la manera que las hacían antes. Con el tiempo, esto puede resultar en gran frustración para todas las partes involucradas.

Esto no siempre es culpa del profesional de la seguridad. Es importante reconocer que los profesionales de la seguridad trabajan dentro de un contexto mayor, que a menudo afecta la forma en que hacen su trabajo. Quizás una de las más inmediatas limitaciones es la expectativa de su empleador. La cantidad de tiempo que se le da a un individuo para implementar o poner en marcha un programa de seguridad en el sitio de trabajo, los indicadores métricos que la compañía utiliza para evaluar el éxito y la flexibilidad que se le permite al profesional de la seguridad respecto de la forma de realizar su trabajo son todos factores que pueden tener un impacto significativo en la forma en que abordará su trabajo. También es importante reconocer que la cultura no se desarrolla en un vacío, sino en un contexto socioeconómico.⁵ Nos hemos dado cuenta de que los enfoques de seguridad en el mundo en desarrollo —que responden con eficacia a las condiciones y limitaciones locales—, pueden no tenerse en cuenta o ser subestimadas por los profesionales de la seguridad que provienen del mundo industrializado si no se utiliza el mismo nivel de tecnología o no se ajustan a las prácticas comunes del país del profesional de la seguridad. En nuestra experiencia, esto es a menudo el resultado de que el profesional de la seguridad no se toma el tiempo para aprender el contexto local en el que se han desarrollado estas prácticas de seguridad. Cuando esto ocurre, las prácticas de seguridad son juzgadas por el contexto social que los profesionales de la seguridad que visitan traen consigo. Esto no sugiere que todas las prácticas de seguridad locales sean eficaces ni que sean inmejorables. Nuestro argumento es más bien, que se debe tener en cuenta el contexto social local al momento de determinar los procesos, procedimientos y enfoques de seguridad que son eficaces y adecuados y los que no lo son. Es particularmente importante tener en cuenta el contexto local cuando los profesionales de la seguridad internacionales se encuentran en una posición de supervisión de homólogos locales. De lo contrario, la dinámica natural de poder entre supervisor y empleado puede dar lugar a que

los profesionales de la seguridad locales se guían por lo que sus jefes interpreten de la situación y, por lo tanto, adopten tácitamente la perspectiva cultural del mundo industrializado por sobre la perspectiva local.

El argumento central de esta monografía no es sugerir que los profesionales de la seguridad no tienen nada que ofrecer a los trabajadores en otros países. De hecho, el intercambio de ideas sobre los aspectos técnicos y sociales de la seguridad entre los países puede contribuir de manera significativa al desarrollo de prácticas de seguridad y puede desempeñar un papel importante en el desarrollo de los profesionales. Lo que estamos diciendo es que los profesionales de la seguridad deben reconocer que su comprensión y enfoque de la seguridad están influenciados por su propio origen cultural y que probablemente tendrán que ser adaptados a la cultura local.³ La mejor manera de hacer algo en un país probablemente no sea la mejor manera de hacerlo en todos los países. Con el fin de ser eficaces, los profesionales de la seguridad que trabajan en otras culturas deben estar abiertos a las ideas nuevas y a las sugerencias de los trabajadores y de sus colegas profesionales locales. Este enfoque es coherente con el principio general de promover el compromiso de los empleados con la seguridad, que es común en los Estados Unidos.⁶ Hay algunas cosas adicionales que se deben tener en cuenta al adoptar este enfoque. En primer lugar, los programas de seguridad que se desarrollaron con las contribuciones de los empleados en un país no se pueden implementar simplemente en otro entorno nuevo. El proceso se tiene que repetir para que los empleados en el entorno nuevo tengan la oportunidad de ofrecer sus contribuciones y adaptar el programa a su situación. En segundo lugar, los enfoques existentes para la creación de programas de seguridad con la participación de los empleados⁷ fueron desarrollados en un contexto cultural particular y probablemente deban ser adaptados al entorno local. Por ejemplo, en nuestra investigación hemos encontrado en las discusiones grupales que las mujeres latinas inmigrantes y las personas con escasa educación formal tienden a adherirse a la opinión de los compañeros de trabajo de sexo masculino con mayor nivel de estudios, o se sienten incómodos dando una opinión que la contradiga.⁸ Se deben tener en cuenta las dinámicas sociales como esta, al crear procesos y programas multiculturales. Por último, es importante aclarar el significado de todos los conceptos, incluso los más evidentes al solicitar aportes de los trabajadores. No se puede dar por supuesto que existe un entendimiento común entre los profesionales de la seguridad y los empleados. Como estableció Gibson et ál.³: tener conciencia de sí mismo y permanecer abierto a la duda, la incomodidad y la paradoja es esencial para trabajar con eficacia en los entornos culturales que no son familiares. Si bien la recomendación de Gibson puede no parecer atractiva al principio, hemos encontrado que, cuando se hace bien, puede ser una experiencia profesional profundamente significativa y gratificante.

Trabajar con empresas extranjeras en el propio país

Como mencionamos anteriormente, las políticas y los procedimientos de las compañías se desarrollan en contextos culturales y sociales que reflejan y responden a las realidades de los países donde fueron desarrollados.⁵ Tradicionalmente, las empresas transnacionales que operan en América Latina provienen de sociedades industrializadas con tradiciones de investigación, práctica y aplicación de seguridad y salud ocupacional más fuertes (por ejemplo, los Estados Unidos) de las que se encuentran en los países latinoamericanos.⁹⁻¹¹ Con frecuencia, cuando estas compañías abren operaciones en América Latina, envían a gerentes, profesionales de la seguridad y técnicos para que manejen las operaciones con métodos similares a los que ellos utilizan en sus países de origen. Si bien estas operaciones, generalmente no son adaptadas culturalmente a la realidad local, los estándares, las mejores prácticas y la información técnica que conllevan, a menudo avanzan la capacidad de muchos profesionales de seguridad locales, y a veces

conducen a oportunidades para procurar mayor capacitación o estudios en los Estados Unidos. Además de ayudar a desarrollar las capacidades técnicas locales, estos proyectos pueden incluso haber animado a los gobiernos locales a poner más atención a la salud y seguridad ocupacional. Por ejemplo, la experiencia de ASSE Ecuador es que las prácticas de seguridad de las compañías petroleras norteamericanas que operaron en el país en la década de los 90, alentaron al gobierno ecuatoriano a adoptar normas y regulaciones de salud y seguridad ocupacional. Entre otros, algunos de los estándares de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) adoptados y adaptados a los requerimientos ecuatorianos desde la década de los 90 incluyen protección respiratoria y protección de los oídos, los ojos y la cabeza. En algunos casos, la exposición a los enfoques de seguridad y salud ocupacional de las compañías de los Estados condujo a políticas más estrictas que las de los estados Unidos, como por ejemplo, el requisito obligatorio de que todas las compañías vigilaran la salud de sus empleados.

También es importante reconocer algunos de los retos que se produjeron en estas relaciones transnacionales. La desigualdad en la infraestructura de seguridad y salud ocupacional de los países industrializados respecto de la de los países en desarrollo, combinado con el flujo unidireccional de inversiones de capital de empresas de países industrializados para abrir instalaciones de producción en países en desarrollo, con frecuencia han dado como resultado la transferencia unidireccional de conocimientos y prácticas de seguridad y salud ocupacional de países desarrollados a países en desarrollo.¹⁰ Generalmente, las políticas de seguridad, las prácticas, las técnicas y los equipos son desarrollados en países industrializados y exportados e implementados en los países en desarrollo, y no al revés.¹² Estas prácticas generalmente se desarrollan en un contexto regulatorio más fuerte del que se encuentra en los países donde se implementarán. Pueden proporcionar oportunidades prácticas y académicas de desarrollo profesional para los profesionales de la seguridad locales. Incluso es posible que alienten a los gobiernos locales a mejorar las normas y regulaciones de seguridad ocupacional. Si bien estos avances pueden conducir a mejoras técnicas, si no se implementan cuidadosamente, pueden solidificar la relación unidireccional entre el Norte y el Sur, lo que puede llevar a la adopción de procesos, estándares o equipos que no son adecuados ni prácticos para el entorno local.¹² Por ejemplo, los equipos desarrollados con base en las medidas antropométricas de la población de Estados Unidos quizá no sean adecuados para usar en otros países si la población es significativamente más grande o más pequeña que el trabajador medio de los Estados Unidos.¹³

Esta precaución no se limita a la transferencia de la tecnología. Tomemos por ejemplo el aumento de la capacidad técnica de los profesionales de seguridad y salud ocupacional en América Latina que trabajan para una empresa transnacional en su país. Las oportunidades para la experiencia práctica (es decir, puestos de trabajo con las empresas transnacionales) y oportunidades educativas (por lo general en las universidades en los Estados Unidos) capacitan a los profesionales en materia de políticas, prácticas y tecnologías desarrolladas en el contexto del primer mundo. Mientras que la ciencia detrás de las medidas de evaluación de riesgos y de reducción es sólida, los controles de ingeniería generalmente requieren de muchos recursos y los aspectos sociales de los programas de seguridad son desarrollados para la realidad socioeconómica y cultural de esos países en particular. Si bien esta capacitación prepara a los profesionales para promover de manera eficaz la seguridad en estas circunstancias (por ejemplo, a una empresa que opera en los Estados Unidos) puede ser menos eficaz en preparar a los profesionales a adaptar los hallazgos científicos y principios generales de la seguridad a la realidad cultural y socioeconómica de las pequeñas y medianas empresas en sus países de origen.

De manera similar, nuestra experiencia indica que, cuando existe voluntad política para abordar la seguridad y salud ocupacional, la falta de una tradición académica o reglamentaria sólida en muchos países de América Latina, puede dar por resultado la adopción "de hecho" de estándares basados en gran medida, en los desarrollados por las agencias reguladoras de países industrializados, como la Administración para la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los Estados Unidos. Si bien los reglamentos de OSHA se basan en hechos científicos relacionados con riesgos físicos y diferentes medidas de protección, también se ponderan respecto del impacto económico en empresas en los Estados Unidos. Es probable que los resultados del análisis de costo-beneficio relacionados con la implementación de las regulaciones de seguridad llevadas por OSHA para las empresas en los Estados Unidos no sean aplicables al contexto socioeconómico de los países latinoamericanos como México o Ecuador. Esto no quiere decir que no se pueda hacer nada. Por el contrario, toda la experiencia y los conocimientos que los profesionales de salud y seguridad latinoamericanos adquieren mediante las interacciones con profesionales de salud y seguridad de otros países ayudan a sus sociedades a desarrollar soluciones seguras y apropiadas¹⁴ para los peligros en el lugar de trabajo. El desarrollo de una fuerte tradición de seguridad y salud ocupacional, y de estructuras regulatorias en los países en desarrollo, no solamente ayudaría a abordar las preocupaciones respecto de si los antemencionados programas de seguridad de países los industrializados son adecuados desde un punto de vista cultural, sino que también, y quizás más importante, ayudaría a abordar las preocupaciones de seguridad que acompañan la presencia mayor de corporaciones transnacionales de potencias económicas emergentes.⁵

Una característica distintiva de la economía mundial ha sido el crecimiento en el comercio entre países en desarrollo. Esto a menudo se denomina cooperación Sur-Sur debido a las relaciones comerciales más tradicionales como las de Norte-Sur entre los países industrializados y aquellos en desarrollo.¹⁵ La cooperación Sur-Sur representó una cuarta parte de todo el comercio internacional en el 2012.¹⁶ Recientemente, empresas de crecientes potencias económicas de países en desarrollo, como China, han aumentado sus inversiones y operaciones comerciales en América Latina.¹⁷ Esto puede presentar retos únicos para los profesionales de la seguridad ya que muchas de estas empresas proceden de países con una tradición de seguridad y salud ocupacional menos desarrollada comparado con la de los países industrializados.¹⁰ Por ejemplo, mientras que las empresas chinas que operan en América Latina se preocupan cada vez más en hacer cumplir las normas laborales y de responsabilidad social corporativa, tienden a provenir de una tradición de seguridad y salud ocupacional menos fuerte,¹⁸⁻²⁰ y no están a la par de sus homólogos de países con una tradición de seguridad y salud ocupacional más fuerte, como los Estados Unidos.¹⁷

La presencia mayor de empresas de países con tradiciones seguridad y salud más débiles¹⁰ genera más retos para los profesionales de la seguridad locales. Primero y principal, como las operaciones comerciales crecen fuera del patrón tradicional Norte a Sur, los profesionales de la seguridad deben abordar un grupo de potenciales empleadores/clientes y empresas culturalmente más diverso con tradiciones de seguridad y salud ocupacional más variadas. Los profesionales, en especial los contratistas, deben volverse más flexibles y expertos en el desarrollo y la implementación de programas y procedimientos de seguridad en empresas con diferentes orígenes culturales y expectativas respecto de las prácticas y los procedimientos de seguridad, a la vez que se aseguran de cumplir con las normas y regulaciones locales. Los profesionales de seguridad que desarrollan su capacidad para trabajar con personas y empresas de diversos orígenes culturales, no sólo de los Estados Unidos, pueden satisfacer más eficazmente las necesidades de seguridad de los inversionistas extranjeros y la fuerza de trabajo

local.²¹ El aumento de la cooperación Sur-Sur puede presentar oportunidades para la mejora de la seguridad. Por ejemplo, los países en desarrollo a menudo se enfrentan a limitaciones socioeconómicas similares. Por lo tanto, las soluciones de seguridad desarrolladas para el contexto social de un país en desarrollo se pueden adaptar con mayor facilidad a otro país en desarrollo comparado con las soluciones al mismo problema desarrolladas para el contexto socioeconómico de un país industrializado.

Conclusión

Con mayor frecuencia los profesionales de seguridad deben trabajar en entornos multiculturales, ya sea porque implementan programas en el extranjero, o porque trabajan con empresas extranjeras en sus propios países. A fin de mantener su eficacia, los profesionales de la seguridad deberán profundizar su conocimiento de cómo la cultura afecta su enfoque a la seguridad, y además adquirir una mayor apreciación por los enfoques de seguridad que fueron desarrollados en contextos culturales diferentes. Los profesionales de seguridad exitosos desarrollarán las destrezas y las herramientas que les permitirán identificar estas diferencias culturales y cerrar las brechas existentes. Resulta esencial reconocer el contexto socioeconómico en el que se desarrollan estas perspectivas culturales, para abordar algunas de las desventajas del flujo unidireccional tradicional Norte-Sur de conocimientos, tecnologías y prácticas en el ámbito de la salud y la seguridad ocupacional. Este reconocimiento también permite a los profesionales de salud abordar algunos de los retos de los emergentes patrones comerciales Sur-Sur de la economía global.

Si se aumentan las interacciones que se tienen fuera de situaciones laborales se les puede proporcionar a los profesionales de seguridad de diferentes culturas, la oportunidad de adquirir una comprensión y apreciación de los desafíos y oportunidades de la promoción de la seguridad en diferentes contextos culturales, sin la presión inmediata de tener que producir resultados en el trabajo. Del mismo modo, las oportunidades de capacitación que examinan la dinámica de la promoción de la seguridad entre las culturas, tanto Norte-Sur como Sur-Sur, y proporcionan a los profesionales de seguridad las herramientas para trabajar con eficacia en entornos multiculturales serán cada vez más importantes debido al crecimiento de la economía global y su diversificación., un componente central para la mejora continua de los estándares de seguridad y salud ocupacional es desarrollar tradiciones de seguridad ocupacional y capacidad profesional locales fuertes, particularmente en los países en desarrollo. Esto requerirá de esfuerzos fuera de lugares de trabajo específicos⁵ para adaptar y aplicar estándares de seguridad que proporcionen más protección, amplíen acceso a consejos y soporte técnico y legislación actualizada sobre salud y seguridad.

Si bien los desafíos descritos en este documento son significativos, también representan oportunidades, no sólo para el desarrollo profesional individual, sino también para mejorar la vida de los trabajadores y las trabajadoras en todo el mundo, al ayudar a que las prácticas de seguridad respondan mejor a las realidades locales y a las tendencias emergentes en la economía global.

Descargo de responsabilidad

Los hallazgos y conclusiones de este informe pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan la posición de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

Bibliografía

1. Kanter, R.M. *World Class: Thriving Locally in the Global Economy*. New York, NY: Simon & Schuster. 1995
2. Carpenter-Song, E.A., Schwallie, M.N., Longhofer, J. "Cultural Competence Reexamined: Critique and Directions for the Future. *Psychiatric Services* 2007. 58(10):1362-1365.
3. Gibson, C.B., Szkudlarek, B., McDaniel, D. "Tales from the (Multinational) Field: Toward Developing Research Conductive to Proximal Theory Building." In Ryan, A.M., Leong, F.T.L. & Oswald, F.L. (Eds.), *Conducting Multinational Research: Applying Organizational Psychology in the Workplace*. Washington, DC: American Psychological Association, 2012.
4. Gibson, C.B. & Zellmer-Bruhn, M. "Minding your Metaphors: Applying the Concept of Teamwork Metaphors to the Management of Teams in Multicultural Contexts." *Organizational Dynamics*, 31: 101-116. 2002.
5. Nuwayhid, I.A. "Occupational Health Research in Developing Countries: A Partner for Social Justice." *American Journal of Public Health*, 94: 1916-1921. 2004.
6. United States Department of Labor (DOL). 2014. Safety & Health Management Systems eTool (retrieved March 15, 2014)
(https://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod4_factsheets_employenvolv.html)
7. Geller, S.E. *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety*. New York: Lewis Publisher, 2001.
8. Eggerth, D.E. & Flynn, M.A. "When the Third World Comes to the First: Ethical Considerations When Working with Hispanic Immigrants." *Ethics and Behavior*. 20(3-4): 229-242. 2010.
9. Wesseling C., Aragon A., Morgado H., Elgstrand K., Hogstedt C., Partanen T. "Occupational Health in Central America." *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 8: 125-136. 2002.
10. Rantanen J., Lehtinen S., Savolainen K. "The Opportunities and Obstacles to Collaboration Between Developing and Developed Countries in the Field of Occupational Health." *Toxicology*, 198: 63-74. 2004.
11. Herbert R. & Landrigan P.L. "Work-related death: A continuing epidemic." *American Journal of Public Health*, 90: 541-545. 2000.
12. London L., & Kisting S. "Ethical Concerns in International Occupational Health and Safety." *Occupational Medicine*, 17:587-600. 2002.

13. International Labor Organization. *Safety, Health and Working Conditions in the Transfer of Technology to Developing Countries*. Geneva: ILO, 1988.
14. Kaplansky, R. *The Economies of Small: Appropriate Technology in a Changing World*. London: Intermediate Technology Publications, 1990.
15. Leonel A. 2014. South-South Trade – Rewriting the Global Economy (Retrieved March 10, 2014) (https://www.jpmorgan.com/cm/ContentServer?cid=1320504817166&pagename=jpmorgan%2Fs%2FSTS_Content%2FGeneral&c=TS_Content).
16. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTD). 2013. *South-South Trade Continues to Increase, UNCTAD Statistics Show*; from UNCTAD Handbook of Statistics, 2013. (retrieved March 10, 2014) (<http://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=673>).
17. Flannery, N.P. *Are Chinese Companies in Latin America Paying Attention to Corporate Social Responsibility?* [2012]. Forbes. (Retrieved March 1, 2014) (<http://www.forbes.com/sites/nathanielparishflannery/2012/02/24/are-chinese-companies-in-latin-america-paying-attention-to-corporate-social-responsibility/2/>).
18. Brown, G.D., O'Rourke, D. "The Race to China and Implications for Global Labor Standards." *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 9: 299-301. 2003.
19. Chen, M. & Chan, A. "Occupational Health and Safety in China: The Case of State-Managed Enterprises." *International Journal of Health Services*. 40: 43-59. 2010.
20. Wang, H. & Tao, L. "Current Situations and Challenges of Occupational Disease Prevention and Control in China." *Industrial Health*. 50: 73-79. 2012.
21. Earley P.C., Mosakowski E. [2004] *Cultural Intelligence*. Harvard Business Review (retrieved March 1, 2014) (<http://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence/ar/1>)

MLS-249534