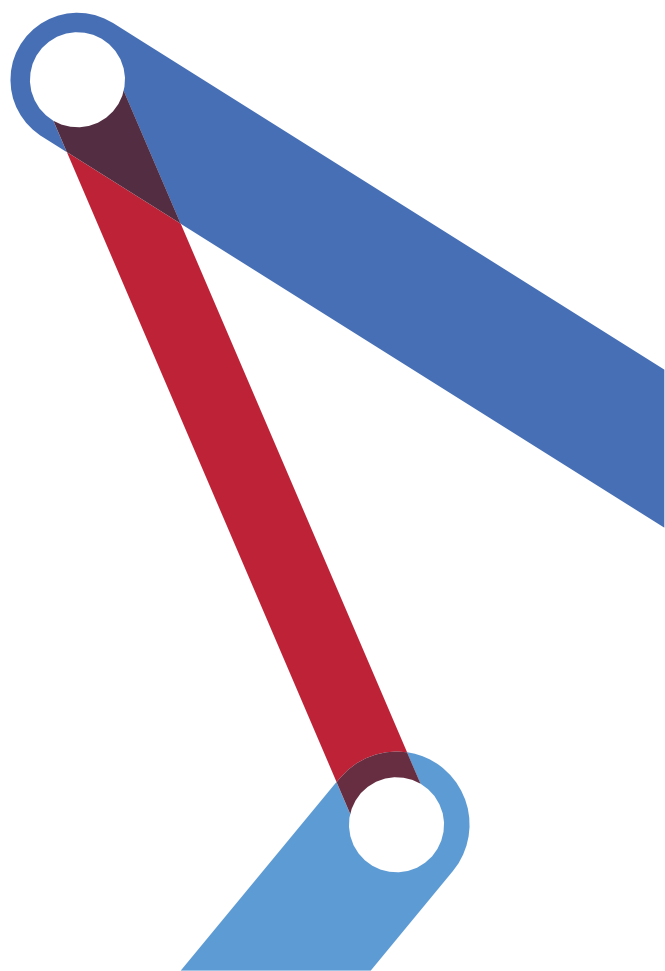


UNA CULTURA DE INOCUIDAD ALIMENTARIA

*DOCUMENTO
EXPOSITIVO DE LA
INICIATIVA GLOBAL DE
INOCUIDAD
ALIMENTARIA (GFSI)*

RESUMEN V1.0 - 4/11/18



Este breve documento se basa en el contenido del documento completo expositivo de GFSI "una cultura de inocuidad alimentaria". Incluye las definiciones clave y una breve descripción de las dimensiones y componentes críticos de la cultura de inocuidad alimentaria desarrollada en el documento completo.

Fundamentalmente, el artículo completo pone énfasis en:

1. El papel esencial de los líderes y gerentes en toda la organización, desde el CEO hasta los supervisores de la granja, el campo y el taller, desde las tiendas de comestibles locales hasta las grandes organizaciones de franquicias de restaurantes.
2. El por qué la comunicación frecuente, la educación, las métricas, el trabajo en equipo y la responsabilidad personal son vitales para promover una cultura de inocuidad alimentaria.
3. Cómo las habilidades aprendidas, incluida la adaptabilidad y la conciencia de los peligros, hacen que las prácticas de inocuidad sean importantes y vayan mas allá de una conversación teórica para vivir en "tiempo real".

Cultura de Inocuidad Alimentaria

El Grupo Técnico de Trabajo de GFSI define la cultura de inocuidad alimentaria como, "valores, creencias y normas compartidas que afectan la forma de pensar y el comportamiento con relación a la inocuidad alimentaria en, a través y a lo largo y ancho de una organización". La definición se deriva de la literatura existente sobre cultura organizacional y de inocuidad alimentaria y se hace práctica y aplicable a través del trabajo en grupo.

Valores compartidos, creencias y normas

La cultura de cualquier tipo no vive en individuos, sino en grupos. Los valores se comparten con los nuevos miembros de la empresa y se operan en grupos a través de normas y comportamientos. Esto diferencia a los sistemas formales de la cultura, ya que lo que se "escribe" pasa a través de la traducción humana dentro del grupo para convertirse en normas, buenas y malas, que posteriormente son compartidas y aprendidas por los nuevos miembros del grupo. Esta es una de las varias razones por las que la cultura se percibe como difícil de cambiar. No estamos cambiando los sistemas formales, sino que comparamos las normas y conductas subyacentes que en muchos casos no están escritas y, a veces, no se hablan.

Afecta la mentalidad y el comportamiento

Psicológicamente, nuestras creencias, pensamientos y comportamientos se ven afectados por múltiples factores, incluida nuestra cultura nacional, educación y experiencias de vida. En un entorno laboral, nos afecta el grupo con el que nos identificamos, incluido nuestro departamento, compañeros de trabajo, nuestro rol y posición, seguridad laboral, autoridad formal e informal, y nuestros propios hábitos y conciencia en torno al trabajo que nos ocupa. Entonces, cuando buscamos no solo comprender cuán madura es nuestra cultura de inocuidad alimentaria, sino también cómo sostenerla y fortalecerla, debemos entender cómo los valores generales y la misión de la compañía afectan el pensamiento de los individuos dentro de sus respectivos grupos.

Por ejemplo, ¿se entienden claramente las funciones, roles y expectativas de cada persona, y han sido parte de la definición de estos roles? ¿Entienden cómo sus roles contribuyen a la misión o el propósito de la organización? Estos son ejemplos de preguntas cuyas respuestas afectan la forma en que los grupos e individuos ven el compromiso de los líderes superiores con la inocuidad alimentaria. Son esenciales para la cultura de inocuidad alimentaria de cualquier organización.

A través y a lo largo y ancho de la organización

Una cultura de inocuidad alimentaria no es una propuesta de "talla única". Hacerlo realidad significa que, en toda la organización, la inocuidad alimentaria se ha definido para cada miembro y departamento en términos y expectativas que son relevantes y claros para ellos. Lo que se requiere del departamento de compras, por ejemplo, es diferente al del equipo de mantenimiento. Las compras deben comprender la importancia de seleccionar proveedores que sean económicamente viables y que cumplan con los requisitos de inocuidad alimentaria de la empresa, no uno u otro. De manera similar, un líder de mantenimiento debe estar atento a la condición del equipo para maximizar el tiempo de funcionamiento, así como el desempeño de inocuidad alimentaria. Para las organizaciones más pequeñas, el propietario predica con el ejemplo e influye significativamente en la cultura de inocuidad alimentaria. Una cultura madura de inocuidad alimentaria es aquella en la que la visión y la misión de la empresa se han dividido en los detalles más finos de las expectativas de cada departamento y persona en toda la organización.

Dimensiones Culturales

Recuerde que la cultura de cualquier tipo es compartida y afecta a todos en toda la compañía, y que una dimensión por sí sola no puede fortalecer una cultura de inocuidad alimentaria.

En cambio, estas dimensiones deben verse como integradas y en algunos casos funcionan una contra la otra, por ejemplo, mostrando un fuerte compromiso con los sistemas mientras se mantiene lo suficientemente ágil como para integrar el cambio.

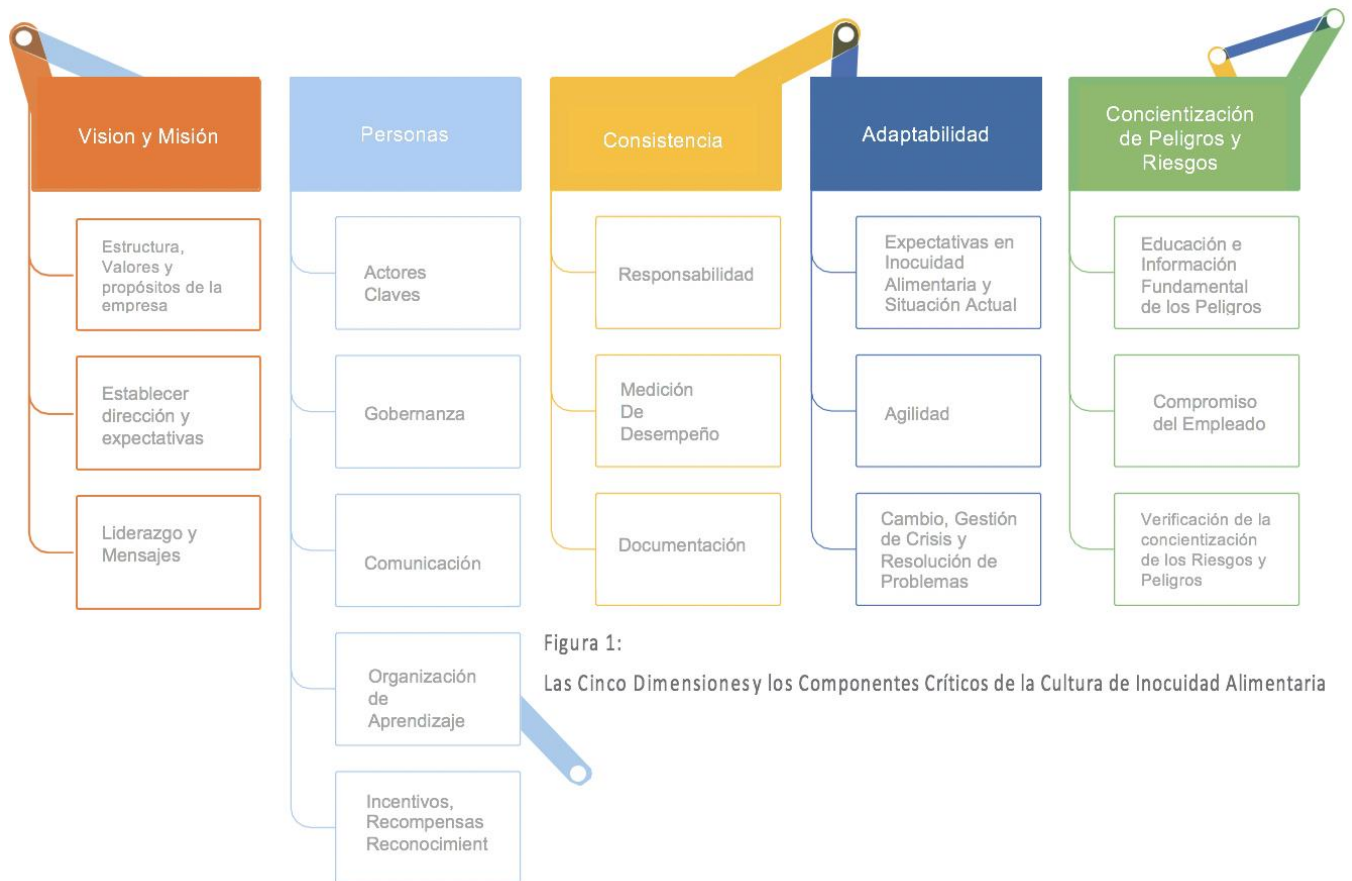


Figura 1: Las Cinco Dimensiones y los Componentes Críticos de la Cultura de Inocuidad Alimentaria

↑ Visión y Misión

La Visión y la Misión comunica la razón de ser de una empresa y cómo se traduce en expectativas y mensajes específicos para sus partes interesadas.

Preguntas de orientación

1. ¿Cómo se involucran sus líderes superiores con la inocuidad alimentaria?
2. ¿Cómo se usa su mensaje para comunicar las expectativas de inocuidad alimentaria a todos los empleados?
3. ¿Se expresan claramente la visión y la misión de su empresa para que todo el personal los comprenda?

Personas

Las personas son el componente crítico de cualquier cultura de inocuidad alimentaria. Nuestro comportamiento y actividades, desde los procesos en la granja hasta las prácticas en la cocina, así como los hábitos de los consumidores antes de comer los alimentos, contribuyen a la inocuidad de los alimentos y potencialmente disminuyen o aumentan el riesgo de enfermedades transmitidas por los alimentos.

Preguntas de orientación

Las personas de una organización con una cultura de inocuidad alimentaria eficaz deben poder responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cuándo fue la última vez que usted o alguien en su equipo planteó un problema de inocuidad alimentaria?
2. ¿Cómo contribuye usted a la inocuidad alimentaria en su organización?
3. ¿Cuándo fue su último entrenamiento en inocuidad alimentaria y qué aprendió?
4. ¿A qué nivel están las personas comprometidas y actuando de acuerdo con las expectativas de inocuidad alimentaria?
5. ¿Cómo se mide su desempeño en inocuidad alimentaria?

Consistencia

La consistencia se refiere a la alineación adecuada de las prioridades de inocuidad alimentaria con los requisitos de personas, tecnología, recursos y procesos para garantizar la aplicación coherente y efectiva de un programa de inocuidad alimentaria que refuerce una cultura de inocuidad alimentaria.

Preguntas de orientación

1. ¿Confía en que todos los empleados conocen sus responsabilidades y son responsables de sus tareas relacionadas con la inocuidad alimentaria, y que las responsabilidades están bien conectadas?

2. ¿Cómo influye en su cultura de inocuidad alimentaria lo que mide (por ejemplo, las quejas de los clientes; el cumplimiento de los procedimientos, la productividad, etc.)?
3. ¿Están sus mediciones relacionadas con el volumen / eficiencia a expensas de las medidas de inocuidad alimentaria?
4. ¿Está su documentación diseñada para respaldar las decisiones y conductas de inocuidad alimentaria de los empleados?
5. ¿Los empleados participan en el diseño y la mejora de los protocolos e instrucciones relacionados con la inocuidad de los alimentos?

Adaptabilidad

La adaptabilidad se refiere a la capacidad de una organización para adaptarse a las influencias y condiciones cambiantes y responder dentro de su estado actual o pasar a uno nuevo.

Preguntas de orientación

1. ¿Puede articular las expectativas de inocuidad alimentaria de su empresa y cómo se aplican a cada decisión?
2. ¿Su estrategia le permite responder de manera rápida y eficaz y con la supervisión adecuada para garantizar que se tomen las decisiones correctas?
3. ¿Cómo anticipa, gestiona y responde al cambio, aprende del pasado y se prepara para el futuro?

! Concientización de Peligros y Riesgos

Esta dimensión diferencia la cultura de inocuidad alimentaria de la cultura organizacional más amplia. Reconocer los peligros y riesgos reales y potenciales en todos los niveles y funciones representa un elemento clave para construir y mantener una cultura de inocuidad alimentaria. La información científica y técnica básica debe ser accesible y comprensible para todos. Como empresa, es importante mantenerse al día con la última información de la industria, incluidos los incidentes de mercado, los cambios en la legislación sobre inocuidad alimentaria, las nuevas tecnologías significativas y los avances analíticos. Esto ampliará el conocimiento y la comprensión de los riesgos y peligros potenciales.

Preguntas de orientación

1. ¿Cómo educa al personal para comprender por qué son tan importantes los controles de peligros y de gestión de riesgos en sus áreas, y cuáles serían las consecuencias de no seguirlos?
2. ¿Cómo revisa sus "casi accidentes" y utiliza esta información para impulsar mejoras en su sistema de inocuidad alimentaria?
3. ¿Puede identificar ejemplos de dónde se ha usado inteligencia de la industria para ayudar a identificar peligros o riesgos potenciales para su negocio?

