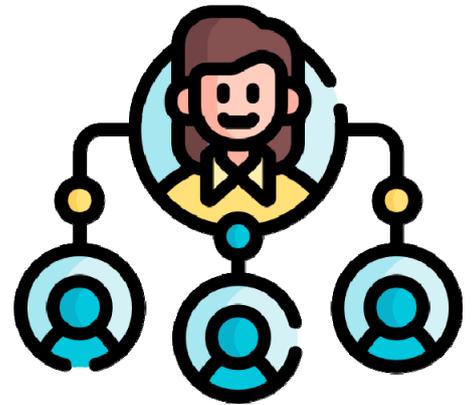


## DIAGNÓSTICO DE CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA

### ¿Qué es la cultura preventiva?

La cultura preventiva son los valores, creencias y actitudes en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Esta cultura debe plasmarse en la gestión y supervisión de todos los procesos de la empresa y debe ser conocida, comprendida e interiorizada por todos los departamentos y las personas que forman parte de la organización. El objetivo es favorecer un clima que ayude a establecer unas adecuadas prácticas de trabajo en las que, tanto las personas como la organización, valoren las aportaciones y éxitos y aprendan de sus errores.



### ¿Por qué es importante tener una buena cultura preventiva?

Sin una cultura preventiva los esfuerzos e inversiones que se hacen en materia de prevención ven muy mermada su capacidad de éxito.

### ¿Para qué sirve una buena cultura preventiva?

Una cultura preventiva adecuada es la herramienta de cohesión que ayuda a las personas a sentirse valoradas, a entender que la seguridad y la salud son innegociables y que todos podemos contribuir a ello. Es una iniciativa liderada por la dirección de la empresa.

### ¿Cómo sabemos si existe esta cultura preventiva en la empresa?

Preguntando a los trabajadores. La información aportada por estos es fundamental a la hora de establecer y/o impulsar políticas, así como actuaciones concretas para implantar o mejorar la cultura preventiva en la empresa.

### ¿Existen cuestionarios específicos para medir la cultura preventiva de una empresa?

Sí, existen algunos cuestionarios que pueden servir para ello. A continuación, te presentamos el cuestionario 'Indicador Positivo de Esfuerzo Preventivo' desarrollado por el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Tras estudiar las experiencias exitosas que se han dado en otros países, el ISPLN ha diseñado un cuestionario de tan solo 8 preguntas basado en el publicado por el Instituto de Salud y Trabajo de Canadá.

## Cuestionario 'Indicador positivo de esfuerzo preventivo'

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. Las auditorías* periódicas de seguridad y salud son parte de nuestra actividad ordinaria.	( )	( )	( )	( )
2. En esta organización todo el mundo valora las mejoras en seguridad y salud que se están desarrollando.	( )	( )	( )	( )
3. En esta organización la seguridad y salud son al menos tan importantes como la producción y la calidad.	( )	( )	( )	( )
4. Los trabajadores y la cadena de mando tienen la información que necesitan para trabajar de forma segura.	( )	( )	( )	( )
5. Los trabajadores siempre participan en las decisiones que afectan a su seguridad y salud.	( )	( )	( )	( )
6. Las personas responsables de la seguridad y salud tienen autoridad para llevar a cabo los cambios que consideran necesarios.	( )	( )	( )	( )
7. Quienes trabajan de forma segura reciben un reconocimiento positivo.	( )	( )	( )	( )
8. Todo el mundo dispone de las herramientas o equipos necesarios para desarrollar su trabajo con seguridad.	( )	( )	( )	( )

\*Una auditoría es un proceso en el que se evalúa la forma en la que gestiona la seguridad y salud respecto a un estándar externo (OSHA, ISO) o propio. Periódica significa que se hacen cada cierto tiempo. Por ejemplo, cada año o dos años.

## Cómo cumplimentar el cuestionario

Las personas trabajadoras deben seleccionar, para cada pregunta, la opción que mejor refleje su opinión respecto al estado actual de su empresa, indicándolo con una 'X'. Si la empresa tiene varios centros, debe basar su respuesta en las condiciones del centro en el que trabaje más tiempo.

## Forma de puntuar el cuestionario

Una vez las personas trabajadoras hayan cumplimentado el cuestionario, se debe proceder a la recopilación de datos numéricos. Para ello, la persona encargada de ello, debe asignar a cada pregunta de cada cuestionario un valor en función de la respuesta marcada, según el siguiente esquema:

- Muy en desacuerdo: 0 puntos
- En desacuerdo: 1 punto
- De acuerdo: 2 puntos
- Muy de acuerdo: 3 puntos

Indicaciones:

- 1. Sumar las puntuaciones de cada uno de los cuestionarios recogidos y calcular la puntuación de cada uno. Identificar aquellos que más atención requieren.
- 2. La puntuación máxima de cada cuestionario es de 24 puntos.

A la hora de cumplimentar el cuestionario se recomienda seguir los siguientes requisitos:

- Si no se puede realizar el cuestionario a todas las personas trabajadoras, se debe empezar por aquellos departamentos o centros de trabajo en los que se detecte un mayor índice de siniestralidad.
- Que las personas trabajadoras tengan experiencia suficiente en la empresa (al menos un año).
- Que se garantice la confidencialidad durante la cumplimentación y la gestión de los resultados.

Es conveniente que otras personas de la organización, como gestores y especialistas en seguridad, cumplimenten el cuestionario. Se deben contrastar los resultados y promover la discusión sobre los elementos que requieren mejora a través de un proceso de diálogo constructivo. Esto ayudará a identificar líneas de mejora y la forma de implementarlas.

La base del análisis y la discusión se deberían orientar en los siguientes aspectos:

- Qué es lo que funciona mejor, con el fin de identificar las fortalezas de la organización y abordar las fórmulas para, al menos, mantenerlas.



- Qué es lo que necesita mejorar, con la vista puesta en los elementos que determinan estos resultados más negativos. En este caso, la reflexión irá orientada a profundizar en lo que se hace, sin olvidarnos del “cómo se hace”.

De esta forma, valorando la puntuación de cada uno de los 8 ítems, se irán analizando los contenidos y explorando ideas de mejora y la forma de implantarlas.

## Bibliografía

- Aquino Linares, Nieves, Carmona Falder, Salvador, Moreno-Sueskun, Iñaki, Díaz González, Jorge Alberto, & López-Jacob, María José. (2020). Adaptación transcultural y validación del cuestionario de cultura preventiva Organizational Performance Metric. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(4), 415-429. Epub 23 de noviembre de 2020: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.04.02>.
- Foment del treball y PrevenControl (2019). Herramientas para fomentar la cultura preventiva en las organizaciones. Foment del Treball.

Fecha: 21/04/2022