

# **DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ.**

*INFORME FINAL*

## **FASE 1**

# **SELECCIÓN DE LA MUESTRA.**

# ÍNDICE

1. OBJETO.
  2. ACTUACIONES DESARROLLADAS.
    - 2.1. Universo de Empresas.
    - 2.2. Empresas Participantes.
    - 2.3. Herramientas para la toma de datos.
  3. ORGANIZACIÓN DE LA TOMA DE DATOS.
  4. ANÁLISIS DEL ESTADO DEL PROYECTO.
  5. CRONOGRAMA ACTUALIZADO.
- ANEXOS.

## 1. OBJETO.

El objeto del presente informe es presentar al INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, por parte de QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, los resultados obtenidos así como la evolución del proyecto DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ en lo relativo a la ejecución de la Fase 1: Organización.

## 2. ACTUACIONES DESARROLLADAS.

La FASE 1: ORGANIZACIÓN tiene como objetivo básico preparar la base sobre la que poder desarrollar el "DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO", consistiendo en la obtención de los siguientes resultados:

- Relación de Universo de Empresas del Sector Aeronáutico.
- Relación de Empresas Participantes.
- Desarrollo de las Herramientas para la toma de datos.

### 2.1. Universo de Empresas.

Para la obtención del universo de empresas del sector aeronáutico se ha comenzado una búsqueda general y exhaustiva de empresas que dicen estar relacionados con el sector aeronáutico.

En este sentido, aunque existen múltiples fuentes para conocer la actividad económica de empresas y por lo tanto saber si están, o no, relacionadas con el sector aeronáutico, hemos tenido en consideración aquellas fuentes que podemos considerar más fiables al proceder de organizaciones y entidades relacionadas, intrínsecamente, con el propio sector aeronáutico, como son las siguientes:



- HÉLICE: Clúster Aeroespacial de Andalucía.
- AERÓPOLIS: Parque científico tecnológico dedicado en exclusiva a la industria aeroespacial.
- AEROCADIZ: Consejo Aeronáutico de la provincia de Cádiz.

De forma complementaria se ha procedido a realizar una búsqueda, de carácter generalista, sobre empresas que, de una u otra manera, pudieran estar relacionadas con el sector aeronáutico en Andalucía, utilizando, para ello, informaciones procedentes de informes y bases de datos de carácter público como las siguientes:

- Agencia IDEA.
- Axesor.
- Expansión.
- Sitio web del PTA Málaga.

En cualquier caso, las empresas que hemos incluido en el universo de empresas del sector aeronáutico son aquellas que cumplen con los siguientes requisitos establecidos en el proyecto aprobado.

- Que tenga la sede social y/o, al menos, un centro de trabajo ubicado en Andalucía.
- Que la actividad económica y productiva se considere enmarcada en el sector aeronáutico, no considerando aquellas empresas cuya actividad sólo esté relacionada con el sector aeronáutico por la prestación de servicios generalistas a empresas propias del sector, (ETT, TICs, etc.)
- Que tengan la consideración de Pequeñas y Medianas Empresas, (PYMES), si bien, de forma excepcional, podrían considerarse Grandes Empresas y Micro PYMES, no pudiendo superar el 20% del total de empresas participantes.

En relación con la actividad económica, si bien muchas empresas, por razones comerciales más que evidentes, indican que desarrollan su labor o que trabajan en el sector aeronáutico, como criterio general para considerarla incluida en el universo global de empresas, hemos tomado como referencia lo indicado en el "Informe sobre el Sector Aeronáutico" de la Agencia IDEA, así como lo que establece HÉLICE en su propio sitio web.

De todo lo anterior resulta que, si bien "lo aeronáutico" puede ser amplísimo, en el presente proyecto hemos definido una serie de actividades empresariales que están relacionadas con la actividad de **AIRBUS**, que es la "*Empresa Tractora*" del sector en Andalucía, no tomando en consideración aquellas que pudieran tener una relación auxiliar y/o accesoria. Así, la relación de actividades económicas propias del sector Aeronáutico sería la siguiente:

- Aeroestructuras.
- Análisis y Ensayos
- Aviación General
- Espacio
- Ingeniería y Sistemas.
- Materiales Compuestos y Plásticos
- Servicios
- Sistemas Eléctricos y Electrónicos
- Tier 1.
- Utillaje y Actividades Mecánicas.
- Otros tratamientos superficiales.

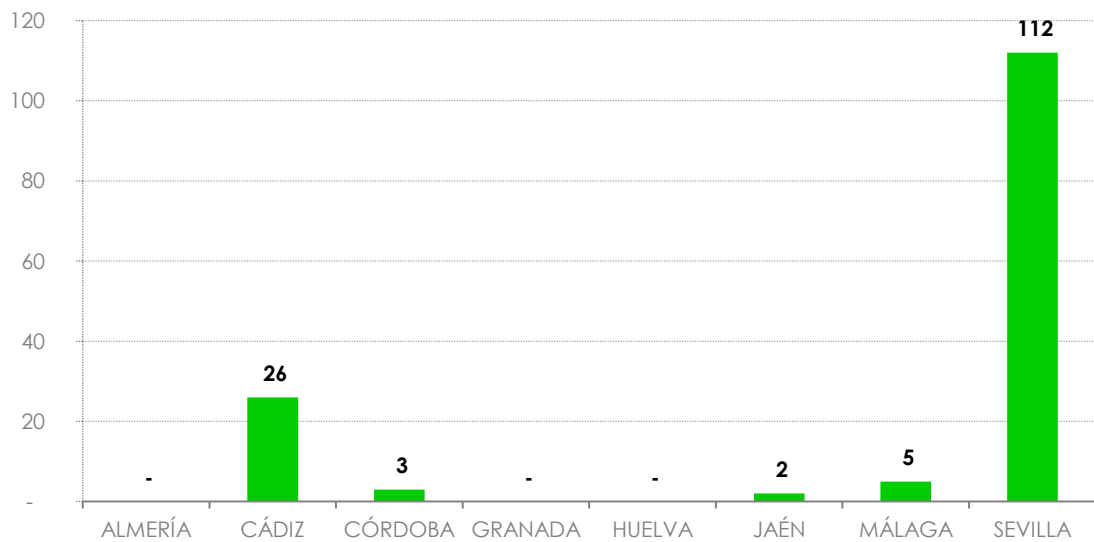
Con todo lo anterior se ha definido un listado de empresas consideradas como el Universo Global del Sector Aeronáutico de Andalucía, que recogemos en el **ANEXO II** del presente informe. Todas estas empresas cumplen con los criterios establecidos en el proyecto.

El Universo de Empresas detectado para la selección de empresas participantes en el diagnóstico consta de un total de 148 empresas con las siguientes características.

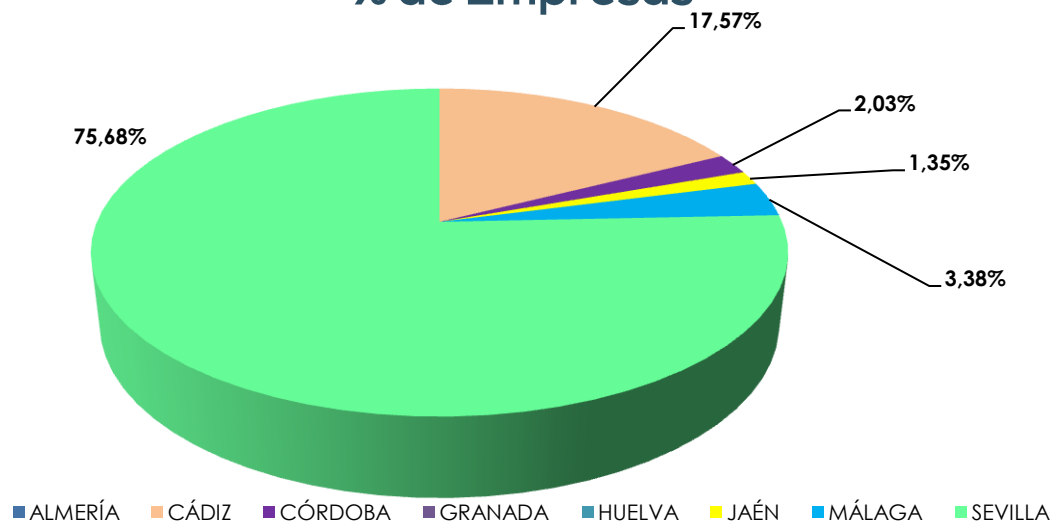
## RELACIÓN DE EMPRESAS POR PROVINCIAS

ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA
-	26	3	-	-	2	5	112

## Nº de Empresas



## % de Empresas



## 2.2. Empresas Participantes.

Una vez obtenido el universo de empresas, y a la vez mientras se elaboraba, se ha procedido a realizar el contacto previo con las empresas para analizar su posible participación en el diagnóstico.

En este sentido, de forma previa a la realización de los contactos con las empresas, se elaboró una presentación del proyecto para las empresas y organizaciones tanto para su entrega en soporte físico papel como para su envío en formato electrónico, de cara a informar de forma transparente y global del proyecto a todas las empresas con las que ha sido posible realizar el contacto que se incluye en el anexo.

Del total de empresas del universo, se han llevado a cabo contactos de manera más intensiva, (es decir, contactos en los que ha sido posible establecer comunicación recíproca, con reuniones presenciales, vía telefónica o por email, con la persona Responsable de PRL, de Personal o similar), con un total de 92 empresas. Destacar que no se consideran en estas 92 empresas aquellas que finalmente han resultado infructuosos el contacto al no poder establecer una comunicación real con la persona responsable, (por motivos tan variados como viajes de trabajo, imposibilidad de agenda, vacaciones, no respuesta a email personalizado, etc.)

Destacar que, en relación con estas 92 empresas se ha procurado mantener en todo momento la distribución porcentual de empresas por provincia conforme al resultado del universo de empresas del sector, para favorecer la existencia de una muestra geográficamente lo más representativa posible, siendo las provincias con mayor número de contactos las que más empresas tienen.

La distribución final de las 92 empresas contactadas es la que se muestra a continuación.

## EMPRESAS CONTACTADAS

Provincia	Nº de Empresas	%
ALMERÍA	-	-
CÁDIZ	16	17,39 %
CÓRDOBA	3	3,26 %
GRANADA	-	-
HUELVA	-	-
JAÉN	-	-
MÁLAGA	4	4,35 %
SEVILLA	69	75,00 %
<b>TOTAL UNIVERSO</b>	<b>92</b>	

De las empresas contactadas se ha procedido a llevar a cabo una selección de empresas participantes, (grupo mínimo 12 y máximo 25), sobre la que se llevará a cabo el diagnóstico.

Los criterios para la selección de las empresas participantes han sido los siguientes:

- **Dimensión de la plantilla:** Mínimo 80% de PYMEs.
- **Ubicación geográfica:** Disponer de % de empresas, por provincia, similares a los del Universo de Empresas.

En este sentido, hemos de destacar que todas las empresas participantes desarrollan alguna o varias de las actividades consideradas como propias del sector aeronáutico, que su dimensión a nivel de plantilla está dentro de la horquilla considerada, (más del 80% de las empresas participantes son PYMES) y tienen el centro de trabajo participante en Andalucía. Al cierre del presente informe se

cuentan con un total de 21 empresas participantes y que son las indicadas a continuación así como en el ANEXO III.

En cuanto a su distribución geográfica se ha procurado mantener la existente en el Universo de Empresas y en cuanto a su tamaño se han respetado los límites del 20% del total para Micropymes y Gran Empresa propuestos en el proyecto, quedando tal y como se recoge en la tabla siguiente:

<b>EMPRESAS PARTICIPANTES</b>		
<b>Provincia</b>	<b>Nº de Empresas</b>	<b>%</b>
ALMERÍA	-	-
CÁDIZ	5	23,81%
CÓRDOBA	1	4,76%
GRANADA	-	-
HUELVA	-	-
JAÉN	-	-
MÁLAGA	-	-
SEVILLA	15	71,43%
<b>TOTAL UNIVERSO</b>	<b>21</b>	

De esta selección hay 2 Grandes Empresas, (CARBURES EUROPE S.A. y SOFITEC AERO, S.L.) y una Micro Empresa, (GECI ESPAÑOLA, S.A.), lo cual representan un 14,29 % sobre el total de la muestra.

## RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES.

- AEROSPACE ENGINEERING GROUP, S.L.
- AIRGRUP, S.L.
- AIRGRUP INFRAESTRUCTURAS S.L.
- CANAGROSA, S.L.
- CARBURES EUROPE S.A. (Aerospacial y Defensa)
- CESA (Cía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A.)
- CURTISS WRIGHT METAL IMPROVEMENT COMPANY
- ELIMCO AEROSPACE, S.L.
- GAZC, (Grupo Aeronáutico Zona Centro)
- GAZC AEROESTRUCTURAS INTEGRALES, S.L.
- GAZC SEVILLA MECANIZADOS, S.L.
- GECI ESPAÑOLA, S.A.
- INFASUR AERONÁUTICA, S.L.
- MAGTEL, S.A.
- MECANIZADOS Y MONTAJES AERONAÚTICOS, S.A.
- M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS, S.A.
- M&M PROCESOS FINALES, S.A.
- SKYLIFE ENGINEERING, S.L.
- SOFITEC AERO, S.L.
- STTS ESPAÑA
- TTI NORTE, S.L.

**NOTA:** Esta relación podría aumentar debido a que hay empresas que están analizando su participación.

### 2.3. Herramientas para la toma de datos.

Se han elaborado, tal y como preveía el proyecto, las herramientas necesarias para la toma de datos, tanto en soporte papel para las actuaciones desarrolladas de forma presencial, como a través de un formulario electrónico, para favorecer la máxima participación posible, que será enviado por email a todas las personas trabajadoras de las empresas participantes.

Los cuestionarios constan de dos partes, una, de carácter estadístico, que nos permitirá analizar los resultados desde distintos puntos de vista, y, que incluye los siguientes elementos:

- Año de nacimiento.
- Sexo, (hombre / mujer).
- Actividad que desarrolla su empresa.
- Tipo de puesto de trabajo, (directivo, gerente, supervisor, encargado, mando intermedio, etc.)
- Área de su puesto de trabajo:
  - Área de Administración
  - Área Técnica (Ingeniería, Calidad, Diseño,...)
  - Área de Producción
  - Área de Mantenimiento
  - Otro -indicar-

Siempre manteniendo el anonimato y la confidencialidad, así como el principio de voluntariedad, por lo que, la no cumplimentación de estos apartados, no supone la eliminación del cuestionario.

La otra parte del cuestionario son las 50 afirmaciones establecidas en el Método NOSACQ-50, herramienta que mide la



percepción de la organización respecto al clima preventivo, donde no se han introducido ningún tipo de cambio o modificación.

En el **ANEXO IV** se recoge el cuestionario a utilizar en las entrevistas presenciales, y, en el **ANEXO V** diversas imágenes del formulario online.

En relación con el cuestionario online se podrá enviar por email desde la empresa o bien generar un apartado dentro de la web de **QUALE** en la que alojar dicho cuestionario.

En cualquier caso existe la posibilidad de cumplimentar el cuestionario desde PC, Smartphone o Tablet.

### **3. ORGANIZACIÓN DE LA TOMA DE DATOS.**

Al fecha del presente informe se cuenta con la realización de la primera toma de datos presencial en la empresa **CANAGROSA, S.L.** que fue realizada en sus instalaciones el pasado día 15 de Junio.



Asimismo, se están organizando diversas visitas de toma de datos para distintas fechas de Julio y Septiembre, principalmente, aunque, a la fecha de cierre del informe no contamos con fechas cerradas oficialmente.

## 4. ANÁLISIS DEL ESTADO DEL PROYECTO.

En general, superada esta primera fase de búsqueda, desbroce y selección de la muestra, y habiendo logrado el compromiso inicial de las empresas para su participación en el diagnóstico, confiamos en que la fase 2, relativa a la toma de datos y elaboración del diagnóstico en sí, marche de una manera fluida y sin contratiempos.

No obstante, hemos de tener en consideración que las fechas de realización de esta fase quizás no sean las más propicias e ideales, ya que, tanto Julio como Agosto, son, tradicionalmente, meses de vacaciones y descanso del personal, por lo que, aunque no ha sido así manifestado por ninguna empresa, cabe la posibilidad de que pudiera ralentizarse algo el proceso de toma de datos por este motivo.

En general, se cuenta con una muestra de empresas del sector aeronáutico lo suficientemente amplia y adecuada en cuanto a tamaño y distribución geográfica, lo que nos hace prever unos resultados que puedan ser considerados como válidos para todo el sector.

## 5. CRONOGRAMA ACTUALIZADO

Recogemos en el ANEXO I el calendario global actualizado para el desarrollo del proyecto.

En Sevilla, a 22 de Junio de 2018

**QUALE**  
CONSULTORÍA Y DESARROLLO  
CIF: F-90050733



Fdo. Eduardo Gentil Alpériz

**QUALE**  
CONSULTORÍA Y DESARROLLO  
CIF: F-90050733



Fdo. Mª Ángeles Maisanaba Pérez

## **ANEXO I: CRONOGRAMA ACTUAL.**

FASE	ACTUACIÓN	CRONOGRAMA EN MESES									
		Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1.- ORGANIZACIÓN	Organización y preparación del proyecto										
	Elaboración del Informe Intermedio nº1										
2.- RESULTADOS	Trabajo de Campo, (visitas a empresas y cuestionarios on-line)										
	Elaboración de Informe de Resultados obtenidos conforme a NOSACQ-50										
	Elaboración del Informe Intermedio nº2										
3.- CONCLUSIONES	Organización de la Jornada de Trabajo.										
	Realización de la Jornada de Trabajo para elaborar las Conclusiones.										
	Elaboración del Informe Final de Conclusiones										
	Difusión del Informe Final										

ACTUACIÓN	Junio								Julio								AGOSTO	Septiembre								Octubre								Noviembre								Diciembre																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	S-24	S-25	S-26	S-27	S-28	S-29	S-30	S-31	S-36	S-37	S-38	S-39	S-40	S-41	S-42	S-43		S-44	S-45	S-46	S-47	S-48	S-49	S-50	S-51	S-52	S-53																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Trabajo de Campo, (visitas a empresas y cuestionarios on-line)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							

## **ANEXO II: UNIVERSO GLOBAL.**

- A & G SEVILLA
- MARTINEZ RIDAO
- ABANCE CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS
- ACITURRI ASSEMBLY SOCIEDAD ANONIMA
- ACTEMIUM
- AEI (ADVANCED ENGINEERING & INNOVATION),
- AEOSERTEC
- AERCAD
- AERCAL(SEVILLA CONTROL)
- AERCOMP
- AERNOVA ANDALUCÍA
- AERO-AVANCE
- AEROEPOXY COMPOSITES ANDALUCIA
- AEROESTRUCTURAS SEVILLA
- AEROINTER
- AERONAUTICA CALDERERIA
- AERONAUTICA DE UTILLAJE INTERNACIONAL
- AEROPUP
- AEROSERTEC
- AEROSERV
- AEROSPACE ENGINEERING GROUP (AEG)
- AEROTECNIC
- AERTEC SOLUCIONES

- AERYS
- AFA AERO
- AIRGRUP
- AIRGRUP INFRAESTRUCTURAS
- AIRPRIM ISLA
- AIRVANT
- ALESTIS AEROSPACE
- ALTEN
- ALTER TECHNOLOGY
- ALTRAN
- ANDALUCIA AEROESPACIAL
- ASSYSTEM IBERIA
- AT4 WIRELES
- ATEXIS
- AYESA AIR CONTROL
- CAENSA
- CANAGROSA
- CARBURES
- CESA (CÍA ESPAÑOLA DE SISTEMAS AERONÁUTICOS)
- COMHER
- COMPOSITE OPERATIONS
- CONSUR
- CONUM AERONAUTICA



- CT INGENIEROS
- CUSTAR
- CURTISS WRIGHT METAL IMPROVEMENT COMPANY
- D & B TECH
- EBAS TECHNOLOGIES
- ELEMENT
- ELIMCO AEROSPACE
- EQUIPADOS AERONAUTICOS
- FAASA
- FABRICACION Y MECANIZADOS AERONAUTICOS MCM
- FLAVIA AERONAÚTICA Y SISTEMAS
- G.A.H.A. ARANDA
- GALVATEC
- GAZC
- GAZC AEROESTRUCTURAS
- GAZC SEVILLA MECANIZADOS
- GDE (GLOBALWARE DIGITAL ENGINEERING)
- GECI
- GHENOVA
- GMB INDUCCIÓN Y MECANIZADOS
- GOERRI
- GRABYSUR
- GRUPO AERONAUTICO AEROMECH

- GRUPO SEVILLA CONTROL
- GRUPO TTT
- HUTCHINSON AEROSPACE
- IDECAM
- IDENER
- IMPULSO
- INDAERO
- INDUSTRIAS AERONAUTICAS INASOR
- INESPASA
- INFASUR AERONAÚTICA
- INGENIERIA AERONAUTICA E INDUSTRIAL APLICADA
- INNOVATIVE INDUSTRIES INTERNATIONAL 21
- INPRACER
- INTEC-AIR
- KEYTECH
- LATÉCOÈRE SERVICES IBERIA
- LTK 400
- MADES (ANTES RAYTHEON)
- MAGTEL
- MAQUINSER
- MÁRQUEZ HERMANOS
- MASKLOGIK
- MAVE A TRIGO COMPANY

- MBC
- MECANIZADOS BAHÍA DE CÁDIZ
- MDU
- MECANISUR
- M&M MECANIZADOS Y MONTAJES AERONAÚTICOS
- M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS
- M&M PROCESOS FINALES
- MECANIZADOS CALONGE
- MECAPREC
- MECAPRES
- MESUREX AERONAUTICS
- METALNEX
- MEUPE -MECANIZADOS EULOGIO PEÑA
- MIC (METAL IMPROVEMENT COMPANY)
- MP COMPONENTES MECÁNICOS
- NAVAIR
- NINGENIA
- OCEANA AVIACION
- OSVIMA INGENIERIA
- PINTURAS AEREAS BAHIA DE CADIZ
- PROGSEMA INGENIERÍA
- PROIDEL INGENIERIA Y PROYECTOS
- QUINTA INGENIERÍA

- R G MEGA
- REDIMA ANDALUCÍA
- ROVIMÁTICA
- SAER
- SCP SINTERSA
- SDI AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL
- SIMGI
- SKYLIFE ENGINEERING
- SOFITEC
- SOGECLAIR
- SOKAR MECHANICS
- SOLAR MEMS TECHNOLOGIES
- SONOVISIÓN
- STTS
- TALLERES TAGONSA
- TEAMS
- TECAER
- TECNICA AERONAUTICA SEVILLA
- TECNICA RECANTEADO COMPOSITE
- TECNIPAINIT
- TECNOCORTE
- TECNOLOGIA Y LOGISTICA AERONAUTICA
- TINOCO AEROESPACIAL

- TITALCHIP
- TITANIA
- TITANIUM AERO
- TRATERCOM
- TRC AERONÁUTICA
- TTI
- UMI AERONÁUTICA
- VS-AERO CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS
- WEENDEE TECHNOLOGY
- WIN INERTIA

## **ANEXO III: EMPRESAS PARTICIPANTES.**

## RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES

Empresa	Provincia
AEROSPACE ENGINEERING GROUP, S.L.	SEVILLA
AIRGRUP, S.L.	SEVILLA
AIRGRUP INFRAESTRUCTURAS S.L.	SEVILLA
CANAGROSA, S.L.	SEVILLA
CARBURES EUROPE S.A. (Aerospacial y Defensa)	SEVILLA
CESA (Cía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A.)	SEVILLA
CURTISS WRIGHT METAL IMPROVEMENT COMPANY	SEVILLA
ELIMCO AEROSPACE, S.L.	SEVILLA
GAZC, (Grupo Aeronáutico Zona Centro)	SEVILLA
GAZC AEROESTRUCTURAS INTEGRALES, S.L.	SEVILLA
GAZC SEVILLA MECANIZADOS, S.L.	SEVILLA
GECI ESPAÑOLA, S.A.	CÁDIZ
INFASUR AERONÁUTICA, S.L.	CÁDIZ
MAGTEL, S.A.	CÓRDOBA
MECANIZADOS Y MONTAJES AERONAÚTICOS, S.A.	CÁDIZ
M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS, S.A.	CÁDIZ
M&M PROCESOS FINALES, S.A.	CÁDIZ
SKYLIFE ENGINEERING, S.L.	SEVILLA
SOFITEC AERO, S.L.	SEVILLA
STTS ESPAÑA	SEVILLA
TTI NORTE, S.L.	SEVILLA

**NOTA:** Esta relación podría aumentar debido a que hay empresas que están analizando su participación.

## **ANEXO IV: HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE DATOS.**

### ***Cuestionario Presencial***



## **CUESTIONARIO SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO NOSACQ-50.**

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la seguridad en este lugar de trabajo. Sus respuestas serán procesadas por ordenador y se tratarán con privacidad y preservando su anonimato en todo momento.

Los resultados se presentarán de forma agregada sobre el total de participantes en el estudio, por lo que NO se presentarán resultados individuales de ninguna manera.

Aunque queremos que conteste todas y cada una de las preguntas, tiene el derecho de no contestar a alguna pregunta, grupo de preguntas o el cuestionario entero.

Este cuestionario ha sido diseñado por un grupo de especialistas en seguridad laboral de los países nórdicos y ha sido reconocido por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo como una herramienta idónea de medición del clima preventivo, siendo éste un adecuado predictor de la Cultura Preventiva en el lugar de trabajo.

### **CÓMO MARCAR SUS RESPUESTAS**

El cuestionario consiste en una serie de afirmaciones sobre cómo se manejan las cuestiones de la seguridad en su empresa. Indique, por favor, su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de dichas afirmaciones.

Debe expresar su opinión pensando en cuál es la situación general de su centro de trabajo.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ponga sólo una X para cada pregunta			

1. La dirección anima al personal a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Marca **CORRECTA**

2. La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Marca **CORREGIDA**

Si pone una X en el cuadro equivocado, rellene todo el cuadro y ponga una nueva X en el cuadro correcto

### **COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN**

☐

**He leído la introducción al cuestionario y me comprometo a completarlo bajo las condiciones descritas**

## INFORMACIÓN ESTADÍSTICA GENERAL

La información aquí requerida servirá a **QUALE Consultoría y Desarrollo** para conocer la percepción general por sexo, edad, puesto de trabajo y área general de actividad de manera globalizada.

**A.** Año de nacimiento \_\_\_\_\_

**B.** Indique si usted es:

Hombre

☐

Mujer

☐

**C.** Indique la actividad que desarrolla su empresa:

\_\_\_\_\_

**D.** En relación con su puesto de trabajo:

¿Tiene un puesto con mando sobre algunas personas, por ejemplo Gerente, Jefe de Producción, Encargado o similar?

SÍ

☐

NO

☐

**E.** ¿En cuál de las siguientes áreas ubica su puesto de trabajo?

Área de Administración

Área Técnica (Ingeniería, Calidad, Diseño,...)

Área de Producción

Área de Mantenimiento

Área de Logística

Otro -indicar-


**PRIMERA SECCIÓN:** Describa **cómo percibe usted** que **la dirección**, (gerentes, mandos, etc.), gestionan la seguridad en su empresa

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ponga sólo una X para cada pregunta			

- |  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. La dirección anima al personal a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. La dirección valora la seguridad más que la producción  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. La dirección acepta que las personas aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. La dirección no tiene la capacidad de gestionar la seguridad adecuadamente  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <hr/>  |                          |                          |                          |                          |
| 10. La dirección se esfuerza para diseñar formas seguras de trabajo significativas y que realmente funcionan                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. La dirección promueve que el personal participe en las decisiones que afectan a su seguridad   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<i>Ponga sólo una X para cada pregunta</i>			

- |  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>13.</b> La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>14.</b> La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>15.</b> La dirección nunca pide a las personas empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>16.</b> La dirección involucra a las personas empleadas en las decisiones sobre la seguridad  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 
- |   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>17.</b> La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>18.</b> El miedo a las sanciones por parte de la dirección, (o a otras consecuencias negativas), desanima para informar sobre los incidentes, (hechos que casi han provocado un accidente) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>19.</b> La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>20.</b> La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>21.</b> La dirección siempre culpa de los accidente a alguna persona de las que trabajamos aquí  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>22.</b> La dirección trata a las personas empleadas que se han visto involucradas en un accidente de manera justa  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-

**SEGUNDA SECCIÓN:** En la siguiente sección, por favor, describa **cómo percibe que las personas trabajadoras**, (que no son mandos), en este lugar de trabajo se ocupan de la seguridad

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ponga sólo una X para cada pregunta			

- |   |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>23.</b> Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>24.</b> Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>25.</b> A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>26.</b> Quienes trabajamos aquí no hacemos nada por combatir los riesgos detectados  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>27.</b> Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>28.</b> Quienes trabajamos aquí no asumimos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <hr/>   |                          |                          |                          |                          |
| <b>29.</b> Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>30.</b> Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores, (incidentes, leves, etc.) como una parte normal de nuestro trabajo diario | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>31.</b> Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>32.</b> Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>33.</b> Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ponga sólo una X para cada pregunta			

34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para personas cobardes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Las personas que trabajamos aquí nos sentimos seguras cuando trabajamos juntas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra capacidad de garantizar mutuamente la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Quienes trabajamos aquí nos tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen desempeño como delegado o delegada de prevención juega un papel importante en la prevención de accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<i>Ponga sólo una X para cada pregunta</i>			

- |  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene sentido                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 

**Si desea ampliar alguna de sus respuestas, o tiene algún comentario sobre el estudio, puede escribirlo aquí.**

---



---

**MUCHAS GRACIAS POR RELLENAR EL CUESTIONARIO**

**Por favor, asegúrese de que ha marcado el cuadro en la portada indicando que da su consentimiento informado para participar en el estudio**

## **ANEXO V: HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE DATOS.**

*Cuestionario On-line*



## 1. IMAGEN DEL EMAIL CON ENVÍO DEL ENLACE A CUESTIONARIO.



## 2. PANTALLAS INICIALES DE PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO Y DE SU CONTENIDO.



DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ


**CUESTIONARIO NÓRDICO SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO. NOSACQ-50**

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la seguridad en este lugar de trabajo. Sus respuestas serán procesadas por ordenador y se tratarán con privacidad y preservando su anonimato en todo momento. Los resultados se presentarán de forma agregada sobre el total de participantes en el estudio, por lo que NO se presentarán resultados individuales de ninguna manera.

Aunque queremos que conteste todas y cada una de las preguntas, tiene el derecho de no contestar a alguna pregunta, grupo de preguntas o el cuestionario entero.

El cuestionario consiste en una serie de afirmaciones sobre cómo se manejan las cuestiones de la seguridad en su empresa. Indique, por favor, SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON CADA UNA DE DICHAS AFIRMACIONES. Debe expresar su opinión pensando en cuál es la situación general de su centro de trabajo.

Este cuestionario ha sido diseñado por un grupo de especialistas en seguridad laboral de los países nórdicos y ha sido reconocido por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo como una herramienta idónea de medición del clima preventivo, siendo éste un adecuado predictor de la Cultura Preventiva en el lugar de trabajo.



ATRÁS SIGUIENTE

Página 2 de 7

### 3. PANTALLA DE COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN

DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

*\*Obligatorio*

**Compromiso de Participación**

☐ He leído la introducción al cuestionario y me comprometo a completarlo bajo las condiciones descritas

ATRÁS SIGUIENTE

Página 3 de 7

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Quale Consultoría y Desarrollo. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros términos

Google Formularios

## 4. PANTALLA DE DATOS ESTADÍSTICOS

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ**

**INFORMACIÓN GENERAL**

La información aquí requerida servirá a QUALE Consultoría y Desarrollo para conocer la percepción general por sexo, edad, puesto de trabajo y área general de actividad de manera globalizada.

**A.- ¿Año de nacimiento?**

Tu respuesta

**B.- Usted es**

☐ Hombre

☐ Mujer

**C.- Indique la actividad de su empresa**

☐ Aeroestructuras

☐ Definición Empresa

☐ Servicios

☐ Sistemas Eléctricos y Electrónicos

☐ Tier 1

☐ Utillaje y Actividades Mecánicas

☐ Opción 11

☐ Otros tratamientos superficiales

☐ Otro: \_\_\_\_\_

**D.- ¿Tiene un puesto con mando sobre algunas personas, por ejemplo Gerente, Jefe de Producción, Encargado o similar?**

☐ Sí

☐ No

**E.- ¿En cuál de las siguientes áreas ubica su puesto de trabajo?**

☐ Área de Administración

☐ Área Técnica (Ingeniería, Calidad, Diseño,...)

☐ Área de Producción

☐ Área de Mantenimiento

☐ Otro: \_\_\_\_\_

ATRÁS SIGUIENTE

Página 4 de 7

Nevera envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## 5. PANTALLA DE INICIO DE LA 1ª SECCIÓN. CUESTIONES 1 A 22 SOBRE LA CADENA DE MANDO, (DIRECCIÓN)

QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO

DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

PRIMERA SECCIÓN

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los gerentes y supervisores en este lugar de trabajo manejan la seguridad.

Aunque algunas preguntas puedan parecer muy similares, por favor, contéstelas todas

1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

2. La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad.

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

## 6. PANTALLA DE INICIO DE LA 2ª SECCIÓN. CUESTIONES 23 A 50 SOBRE EL PERSONAL.

QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO

DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

SEGUNDA SECCIÓN

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los empleados en este lugar de trabajo manejan la seguridad.

Aunque algunas preguntas puedan parecer muy similares, por favor, contéstelas todas

23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad.

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

24. Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado.

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

## 7. PANTALLA FINAL DE COMENTARIOS A INDICAR POR LA PERSONA QUE CUMPLIMENTA EL CUESTIONARIO ONLINE.

The screenshot shows a web browser window displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScMCpRnoLHdvwrJHDMsxTbUII966RvisUkphtdzJbJdcmlk0A/formResponse>. The survey title is "DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ". Below the title, there is a text prompt: "Si desea ampliar alguna de sus respuestas, o tiene algún comentario sobre el estudio, puede escribirlo aquí." followed by a section labeled "Comentarios:" with the subtext "Tu respuesta". At the bottom of the form, there are two buttons: "ATRÁS" and "ENVIAR". A progress bar indicates "Página 7 de 7". A small note at the bottom of the form states: "Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google." The footer of the page includes the text "Este formulario se creó en Quale Consultoría y Desarrollo. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros términos" and the "Google Formularios" logo. The browser's taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock indicating 16:00 on 25/06/2018.

## **ANEXO VI: DOSSIER DE PRESENTACIÓN.**



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



# DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



## CONTEXTUALIZACIÓN:

- El presente proyecto se enmarca dentro del objetivo estratégico de la **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022:**  
**"Promover la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en Andalucía"**
- Se configura para su ejecución en la **Comunidad Autónoma de Andalucía** y se destina, principalmente a:
  - ✓ Empresas con sede o centro de trabajo en Andalucía.
  - ✓ Actividad económica y productiva enmarcada en el sector aeronáutico.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



## OBJETIVO:

- Realizar una **aproximación diagnóstica a la Cultura Preventiva** en un grupo de empresas del Sector Aeronáutico en Andalucía, para conocer la situación general del sector, con el fin de detectar posibilidades de mejora.

## BENEFICIOS:

- Obtener información del **nivel de cultura preventiva del Sector Aeronáutico en Andalucía** conforme a la "Escala de Parker", que permita tener una visión complementaria a los datos existentes en la actualidad en materia de seguridad y salud laboral.
- **Facilitar a las empresas participantes un breve diagnóstico de su situación en materia de cultura preventiva** y su relación con sus esfuerzos preventivos, conforme al método NOSACQ-50.
- Disponer de información para planteamientos, creación de estrategias y **planes de acción** para la intervención y la **mejora de la cultura preventiva en el Sector Aeronáutico en Andalucía**.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



## METODOLOGÍA:

- Contacto por mail y teléfono a empresas del sector para invitarles a participar en el proyecto.
- La participación consistirá en:
  - ✓ Toma de contacto inicial por teléfono, email y/o visita para informar de los objetivos del proyecto y de sus actuaciones.
  - ✓ Selección de informantes clave, normalmente un grupo de entre 5 a 20 personas por empresa (en función del tamaño de la organización), entre cadena de mando y población trabajadora, así como realización de una entrevista con los mismos para la cumplimentación de los cuestionarios en papel (**tiempo máximo estimado :1/2 hora**)
  - ✓ Las personas participantes en el diagnóstico se agruparán, en dos tipos de puestos de trabajo, Cadena de Mando y Personal Operario. No obstante, podrán agruparse, asimismo, por áreas funcionales comunes a todas las empresas participantes, (administración, producción, mantenimiento, etc.)
  - ✓ Ofrecimiento al resto de la plantilla de cada empresa, hasta el 100% de la misma, de la realización del cuestionario on-line a través de las herramientas desarrolladas al efecto.





Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



## METODOLOGÍA:

- La metodología es tal que **la información recogida mediante los cuestionarios asegura la confidencialidad de los resultados**, recogiendo sólo información relativa al puesto de trabajo que permita realizar un análisis de los resultados atendiendo a diferentes variables como tipo de puesto de trabajo, edad, género, etc.
- Una vez obtenidos todos los resultados de todas las empresas participantes, se procederá a calcular, de forma agregada, el **resultado final en relación con la Cultura Preventiva en el Sector aeronáutico en Andalucía**.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



## RESULTADOS:

- Una vez obtenidos los resultados cuantitativos, se procederá a la organización y celebración de una **JORNADA DE TRABAJO participativa** para elaborar conclusiones con todas las empresas participantes en el diagnóstico.
- Para ello, se organizará una sesión de trabajo, en la que se procederá a presentar los resultados obtenidos en global y a trabajar, de forma participativa para la definición de posibles **estrategias y planes de acción para la mejora de la cultura preventiva en las empresas del sector**.
- En este sentido, se ofrecerá a las empresas participantes, si así lo desean, **la comunicación y puesta en común de posibles buenas prácticas en materia de cultura y esfuerzo preventivo** que puedan servir de ejemplo y modelo al resto de empresas del sector.

## **FASE 2**

## **RESULTADOS.**

## **AGRADECIMIENTOS**

*Desde QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO queremos dar las gracias a todas las empresas que han hecho posible este proyecto y muy especialmente a todas las personas que, desinteresadamente, han participado en él.*

# ÍNDICE

- 6. OBJETO.
- 7. ALCANCE
- 8. METODOLOGÍA UTILIZADA.
  - 8.1. Metodología NOSACQ-50
  - 8.2. Metodología logística y organizativa.
- 9. RESULTADOS: PARTICIPACIÓN.
  - 9.1. Participación según EDAD.
  - 9.2. Participación según GÉNERO.
  - 9.3. Participación según PUESTO DE TRABAJO.
  - 9.4. Participación según ÁREA DE TRABAJO.
- 10. RESULTADO GENERAL.
- 11. RESULTADOS DESAGREGADOS.
  - 11.1. Resultados según el Puesto de Trabajo.
  - 11.2. Resultados según el Género.
  - 11.3. Resultados según la Edad.
  - 11.4. Resultados según el Área de Trabajo
  - 11.5. Según Tipo de Puesto por Área de Trabajo.
  - 11.6. Comparativo entre Empresas participantes.

ANEXO

## 1. OBJETO.

El objeto del presente informe es presentar al INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, por parte de QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, los resultados obtenidos en el desarrollo del proyecto DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ.

Más concretamente, nos centramos en lo relativo a la ejecución de la FASE 2: RESULTADOS, cuyo objetivo era el de realizar la toma de datos pertinente en las empresas participantes así como definir los resultados de la cultura preventiva.

## 2. ALCANCE

El alcance del presente informe abarca los resultados obtenidos en el proceso de toma de datos en base a NOSACQ-50 en la relación de empresas participantes, que mantienen los requisitos exigidos en el proyecto aprobado por el INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en cuanto al tamaño, ubicación, actividad, etc.

En este sentido, destacar que, finalmente, han participado un total de 20 empresas que son las siguientes:

- AEROSPACE ENGINEERING GROUP, S.L.
- AIRGRUP, S.L.
- AIRGRUP INFRAESTRUCTURAS S.L.
- CANAGROSA, S.L.
- CARBURES EUROPE S.A. (Aerospacial y Defensa)
- CURTISS WRIGHT METAL IMPROVEMENT COMPANY
- ELIMCO AEROSPACE, S.L.

- GAZC, (Grupo Aeronáutico Zona Centro)
- GAZC AEROESTRUCTURAS INTEGRALES, S.L.
- GAZC SEVILLA MECANIZADOS, S.L.
- GECI ESPAÑOLA, S.A.
- INFASUR AERONÁUTICA, S.L.
- MECANIZADOS Y MONTAJES AERONAÚTICOS, S.A.
- M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS, S.A.
- M&M PROCESOS FINALES, S.A.
- SKYLIFE ENGINEERING, S.L.
- SOFITEC AERO, S.L.
- STTS ESPAÑA
- TECNOSERVICES
- TTI NORTE, S.L.

En este grupo de empresas se mantienen los ratios establecidos en el proyecto aprobado por el **INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** en cuanto a distribución geográfica, porcentajes de PYMEs, grandes empresas y pequeñas empresas.

### 3. METODOLOGÍA UTILIZADA.

Recogemos a continuación la metodología utilizada en el proyecto.

#### 3.1. Metodología NOSACQ-50

Para la realización del estudio se ha ofrecido a las empresas para todo su personal la cumplimentación del cuestionario definido por la metodología NOSACQ-50 de forma presencial siendo voluntaria la participación y absolutamente anónima en relación con el tratamiento de los datos obtenidos, pudiendo darse el caso de personas que no hayan aportado todos los datos a nivel estadístico o de respuestas a los diferentes ítems.

NOSACQ-50 es una herramienta validada a nivel internacional para la medición del Clima de Seguridad entendido éste como la percepción o las actitudes de una organización, y de las personas que la componen, respecto a la seguridad en un momento dado y en un lugar determinado.

El cuestionario plantea 50 afirmaciones valorándose el grado de acuerdo o desacuerdo con las mismas con la siguiente valoración.

Grado de Acuerdo	Valoración
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Muy de acuerdo	4

El cuestionario permite organizar los resultados en 7 dimensiones relacionadas con la cadena de mando y con el conjunto del personal tal y como mostramos a continuación.

## DIMENSIONES NOSACQ-50

**1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN** (ítems 1 a 9) donde se valoran aspectos como la prioridad de la seguridad sobre la producción, la capacidad efectiva para gestionar la seguridad, la información al personal, etc.

**2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN** (ítems 10 a 16): valorando cómo la dirección empodera la gestión de la seguridad a través del diseño de trabajo seguro, el fomento de la consulta y participación, la formación y capacitación en seguridad.

**3. TRATO JUSTO** (ítems 17 a 22), valorando si la gestión de la seguridad se lleva a cabo con justicia, (neutralidad), buscando causas y no culpables, etc.

**4. COMPROMISO COLECTIVO** (ítems 23 a 28) donde se valora la implicación, la cooperación y la corresponsabilización del personal en el cumplimiento de los objetivos de seguridad

**5. CONCIENCIA DEL RIESGO** (ítems 29 a 35), donde se valora la prioridad a la seguridad y el rechazo de actitudes y comportamientos inseguros por parte del personal

**6. APRENDIZAJE COLECTIVO** (ítems 36 a 43), donde se valora la confianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo común por mantener unas condiciones de trabajo seguras a través de la comunicación, el aprendizaje y la confianza en la capacidad de la seguridad.

**7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN** (ítems 44 a 50), donde se valora la consideración positiva hacia las actividades preventivas por parte del personal

Cadena de Mando

Población Trabajadora

Recogemos a continuación las 50 afirmaciones incluidas en las anteriores dimensiones conforme a NOSACQ-50.



ÍTEMS CUESTIONARIO NOSACQ-50

1. La dirección anima al personal a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	26. Quienes trabajamos aquí no hacemos nada por combatir los riesgos detectados
2. La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad	27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad	28. Quienes trabajamos aquí no asumimos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás
4. La dirección valora la seguridad más que la producción	29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable
5. La dirección acepta que las personas aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados	30. Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores, (incidentes, leves, etc.) como una parte normal de nuestro trabajo diario
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad	31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente	32. Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo
8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada	33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados
9. La dirección no tiene la capacidad de gestionar la seguridad adecuadamente	34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para personas cobardes
10. La dirección se esfuerza para diseñar formas seguras de trabajo significativas y que realmente funcionan	35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo
11. La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo	36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad
12. La dirección promueve que el personal participe en las decisiones que afectan a su seguridad	37. Las personas que trabajamos aquí nos sentimos seguras cuando trabajamos juntas
13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad	38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra capacidad de garantizar mutuamente la seguridad
14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos	39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes
15. La dirección nunca pide a las personas empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad	40. Quienes trabajamos aquí nos tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad
16. La dirección involucra a las personas empleadas en las decisiones sobre la seguridad	41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad
17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes	42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación
18. El miedo a las sanciones por parte de la dirección, (o a otras consecuencias negativas), desanima para informar sobre los incidentes, (hechos que casi han provocado un accidente)	43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad
19. La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente	44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen desempeño como delegado o delegada de prevención juega un papel importante en la prevención de accidentes
20. La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente	45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto
21. La dirección siempre culpa de los accidente a alguna persona de las que trabajamos aquí	46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes
22. La dirección trata a las personas empleadas que se han visto involucradas en un accidente de manera justa	47. Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene sentido
23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad	48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos
24. Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado	49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido
25. A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás	50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros

Hay que destacar que, en el cuestionario, hay dos tipos de afirmaciones, unas, expresadas en sentido afirmativo, y, otras, en sentido inverso. En ambos casos, se valora de 1 a 4 y posteriormente se tiene en consideración dicho sentido inverso para el cálculo de cada una de las dimensiones, tal y como indicamos a continuación. La valoración de cada dimensión se obtiene de la siguiente forma:

- Se puntúa cada afirmación de 1 a 4 según lo indicado.
- Se calcula la media de las afirmaciones por cada dimensión, considerando, para las valoraciones inversas el valor equivalente a restar a 5 la puntuación obtenida.
- La media final de todas las dimensiones establece el valor global del clima de seguridad o cultura preventiva en la empresa.

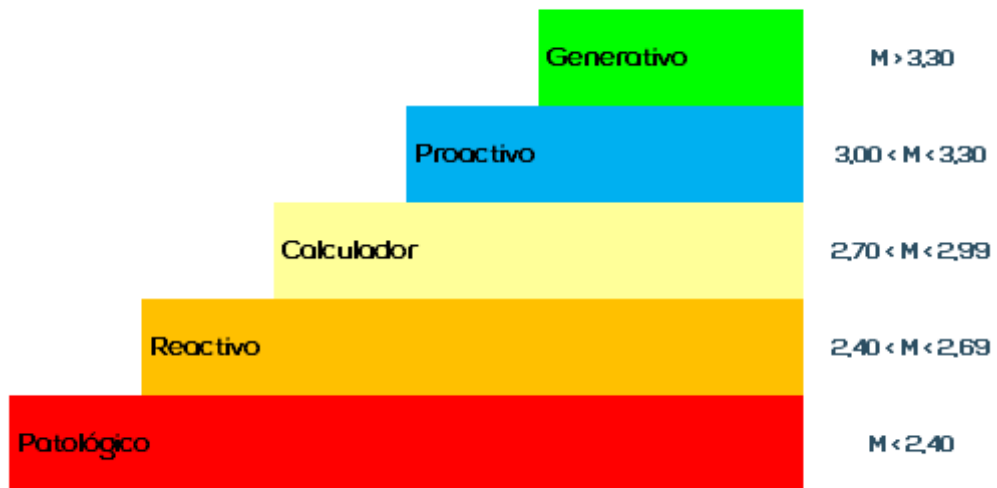
A fin de conocer el estado o nivel de la cultura preventiva en la empresa utilizamos dos criterios que indicamos a continuación:

**A. Para los resultados de cada dimensión en particular:**

- Una puntuación mayor de 3,30 indica un buen nivel que permita mantener y continuar la evolución.
- Una puntuación de 3,00 a 3,30 puntos a un nivel bueno con ciertas necesidades de mejora.
- Una puntuación de 2,70 a 2,99 muestra un nivel bajo, con necesidad de mejora.
- Una puntuación por debajo de 2,70 indica un nivel bastante bajo con grandes y acuciantes necesidades de mejora.

- B. Valoración global de la cultura preventiva. Para valorar el nivel global de cultura preventiva, recurrimos a la “*Escalera de Parker*”, con sus 5 niveles de evolución de la cultura preventiva.

**NIVEL DE CULTURA PREVENTIVA. Escalera de Parker**



Nivel **PATOLÓGICO** ( $M < 2,40$ ): actuar sólo en caso de riesgo de sanción.

Nivel **REACTIVO** ( $2,40 < M < 2,69$ ): preocuparse por la seguridad solamente cuando ocurre un accidente.

Nivel **CALCULADOR** ( $2,70 < M < 2,99$ ): implantar procedimientos y sistemas de gestión de la prevención.

Nivel **PROACTIVO** ( $3,00 < M < 3,30$ ): anticiparse a los problemas mediante procesos de mejora continua.

Nivel **GENERATIVO** ( $M > 3,30$ ): incorporar la prevención como la forma de gestionar todos los aspectos de la organización.

Los niveles **PATOLÓGICO** y **REACTIVO** indican una cultura preventiva insuficiente, el **CALCULADOR** y el **PROACTIVO** suponen un avance progresivo y reflejan el esfuerzo de la organización hacia la mejora continua y el **GENERATIVO** supone la búsqueda de la excelencia por la organización.

### 3.2. Metodología logística y organizativa.

En esta fase del proyecto se ha procedido a realizar la toma de datos tanto de forma presencial, como de forma online, tal y como estaba previsto en el proyecto aprobado.

La toma de datos presencial se ha llevado a cabo por medio de reuniones del personal consultor de **QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO** con las personas participantes de cada empresa, a quienes presentaron, explicaron y acompañaron en el proceso de cumplimentación de los cuestionarios del método NOSACQ-50.

Asimismo, se ofreció a las empresas las posibilidad de ofrecer al resto de la plantilla la elaboración del cuestionario de forma online, mediante unos formularios anónimos pero específicos para cada una de las empresas participantes, a fin de poder ofrecer a las mismas un resultado particularizado sobre su nivel de cultura preventiva.

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

Hola!


QUALE Consultoría y Desarrollo está llevando a cabo un DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ, entendida la cultura como el conjunto de valores, normas, creencias, prácticas, etc. compartidas por toda la organización en relación con la seguridad, en definitiva sería "la forma en la que hacemos las cosas aquí".

Para ello, la primera acción es conocer cuál es la percepción de seguridad compartida o común. Para ello, utilizamos un cuestionario, anónimo y voluntario, cuya validez resulta de la suma de los cuestionarios de todas las personas participantes, ya que estamos buscando la percepción general y no resultados individuales.

A raíz del presente diagnóstico pretendemos poder definir, de forma participativa, líneas de acción para la mejora sostenida de las condiciones de seguridad en el sector en general y en tu empresa en particular, favoreciendo la reducción de la siniestralidad.

Si tienes alguna duda puedes contactar con Eduardo Gentil Alpérez en el correo [egentil@quale.es](mailto:egentil@quale.es)

MUCHAS GRACIAS POR TU ATENCIÓN!!!



SIGUIENTE

Página 1 de 6

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Quale Consultoría y Desarrollo. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

\*Obligatorio

#### CUESTIONARIO NÓRDICO SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO. NOSACQ-50

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la seguridad en este lugar de trabajo. Sus respuestas serán procesadas por un ordenador y se tratarán con privacidad. No se presentarán resultados individuales de ninguna manera. Aunque queremos que conteste todas y cada una de las preguntas, tiene el derecho de no contestar a alguna pregunta, grupo de preguntas o el cuestionario entero.

Este cuestionario ha sido diseñado por un grupo de especialistas en seguridad laboral de los países nórdicos y ha sido reconocido por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo como una herramienta idónea de medición del clima preventivo.

El cuestionario consiste en una serie de afirmaciones sobre cómo se manejan las cuestiones de la seguridad en su empresa. Indique, por favor, SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON CADA UNA DE DICHAS AFIRMACIONES. Debe expresar su opinión pensando en cuál es la situación general de su centro de trabajo.

\*

☐ He leído la introducción al cuestionario y me comprometo a completarlo bajo las condiciones descritas

ATRÁS SIGUIENTE

Página 2 de 6

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

### INFORMACIÓN GENERAL

La información aquí requerida servirá a QUALE Consultoría y Desarrollo para conocer la percepción general por tipo de persona, (hombre o mujer), por área y tipo de puesto de trabajo.

**A.- ¿Año de nacimiento?**

Tu respuesta

**B.- Usted es**

☐ Hombre

☐ Mujer

**C.- ¿Tiene un puesto con mando sobre algunas personas, por ejemplo Gerente, Jefe de Producción, Encargado o similar?**

☐ Sí

☐ No

ATRÁS SIGUIENTE

Página 3 de 6

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

### PRIMERA SECCIÓN

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los gerentes y supervisores en este lugar de trabajo manejan la seguridad.

Aunque algunas preguntas puedan parecer muy similares, por favor, contéstelas todas

**1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.**

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

**2. La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad.**

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

**3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.**

Muy en Desacuerdo 1 2 3 4 Muy de Acuerdo

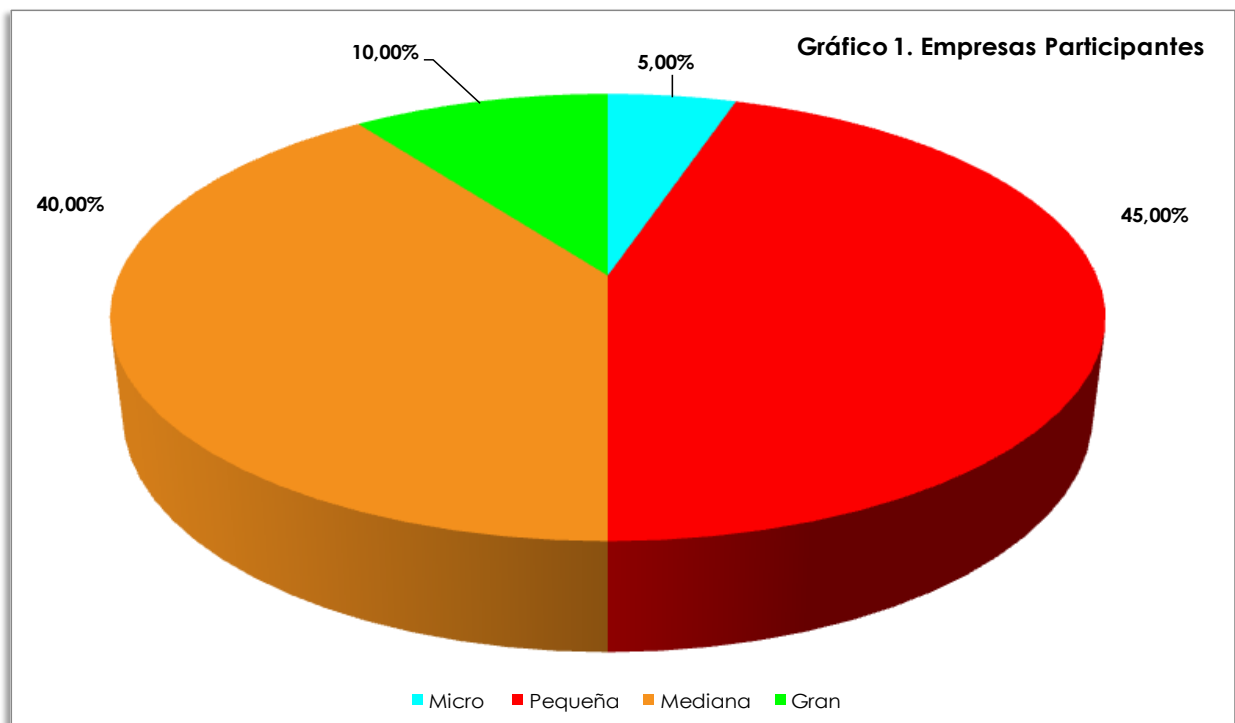
**4. La dirección valora la seguridad más que la producción.**

Asimismo, en las empresas que contaban con representación legal de los trabajadores con funciones específicas en prevención de riesgos laborales, (Delegados de Prevención), se procedió a contactar con estas personas para presentarles el proyecto de forma específica y para solicitar su apoyo y colaboración en el fomento de la participación del personal mediante la presentación de un documento escrito, en el que asumían el compromiso de favorecer dicha participación online.

## 4. RESULTADOS: PARTICIPACIÓN.

Presentamos a continuación los resultados a nivel estadístico y de participación en el **DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ**.

El primer resultado es el relativo a la participación global, que ha ascendido a un total de 429 personas, de 20 empresas con la siguiente distribución por tamaño de empresas, con un 85% de PYMES.



Recogemos a continuación la relación de participantes por cada una de las 20 empresas que han prestado su colaboración con la ejecución del presente proyecto.

Indicar que la empresa INFASUR no ha alcanzado el número mínimo de participantes que se estableció al objeto de poder ofrecerle un breve diagnóstico personalizado sobre su nivel de cultura preventiva.

EMPRESA	PARTICIPANTES		
	Presencial	On-line	Total
AEROSPACE ENGINEERING GROUP (AEG)	14	2	16
AIRGRUP AEROESTRUCTURAS S.L.	11	15	26
AIRGRUP S.L.	12	12	24
CANAGROSA	19	4	23
CARBURES	17	-	17
CURTISS WRIGHT-METAL IMPROVEMENT COMPANY	13	-	13
ELIMCO	10	-	10
GAZC	15	-	15
GAZC AEROESTRUCTURAS	20	-	20
GAZC SEVILLA MECANIZADOS	34	9	43
GECI	27	6	33
INFASUR AERONAÚTICA	1	-	1
MECANIZADOS Y MONTAJES AERONAÚTICOS	16	13	29
M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS	14	10	24
M&M PROCESOS FINALES	6	10	16
SKYLIFE ENGINEERING	18	-	18
SOFITEC	30	-	30
STTS -SATYS	51	10	61
TECNO SERVICES	6	-	6
TTI	4	-	4
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>91</b>	<b>429</b>

En relación con los datos estadísticos, en el cuestionario utilizado se incluyeron los siguientes datos con el fin de poder analizar la cultura preventiva del sector desde distinto puntos de vista.

- A. Edad: Año de nacimiento.
- B. Género: Hombre / Mujer.
- C. Puesto de Trabajo: Cadena de Mando / Personal Trabajador

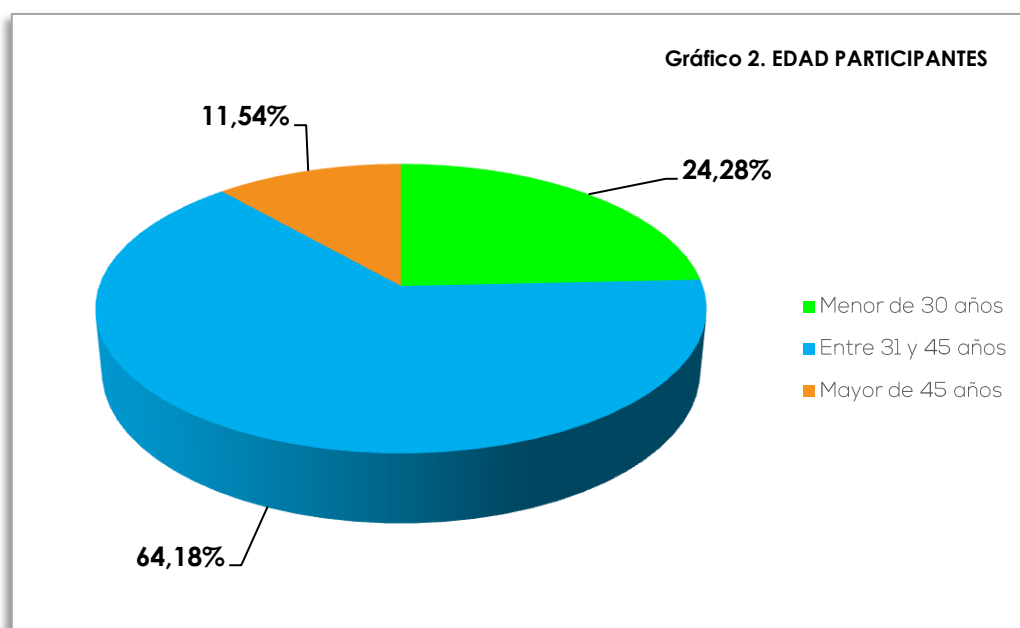
D. Área del puesto de trabajo de la persona encuestada:

- Área de Administración
- Área Técnica (Ingeniería, Calidad, Diseño,...)
- Área de Producción
- Área de Mantenimiento
- Área de Logística
- Otro -indicar-

A continuación recogemos el análisis de la participación conforme a su distribución por cada uno de los aspectos indicados anteriormente.

#### 4.1. Participación según EDAD.

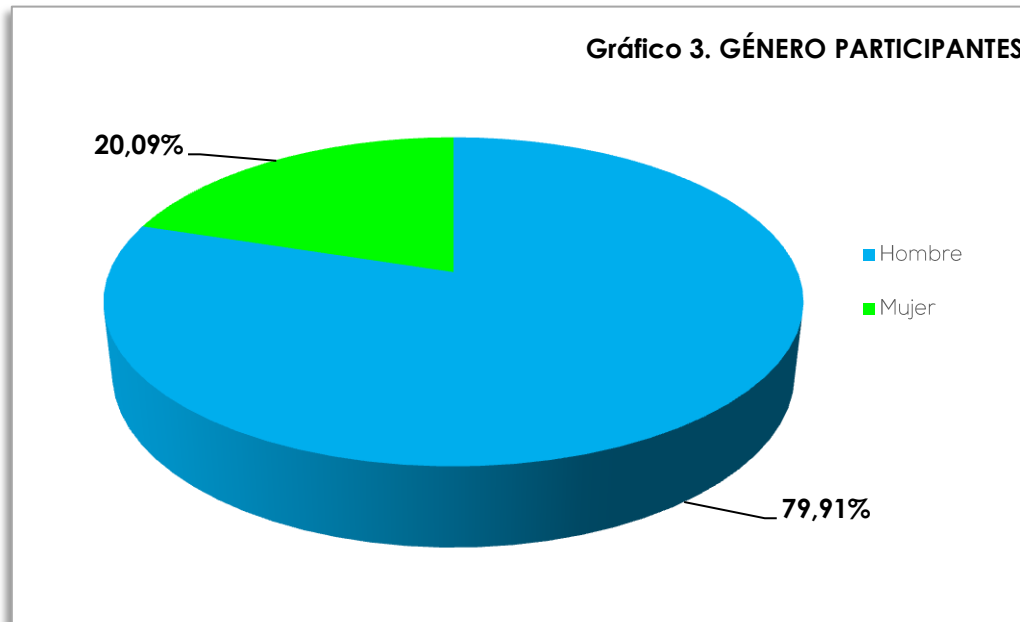
El análisis de la participación en relación con la EDAD nos aporta la idea de un sector "joven", con una inmensa mayoría de personas, (cercana al 90%), menores de 45 años, siendo los menores de 30 años, prácticamente, la cuarta parte de los participantes, tal y como puede observarse en el Gráfico 2 incluidos a continuación.





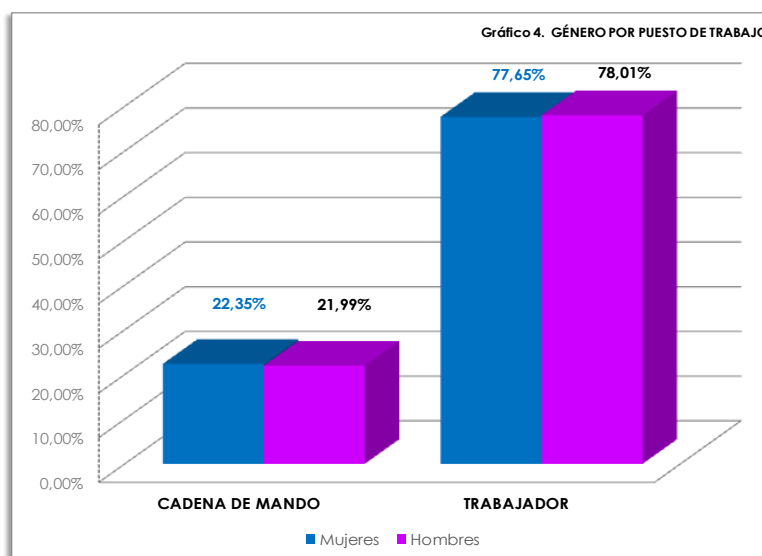
## 4.2. Participación según GÉNERO.

El análisis de la participación en función del GÉNERO destaca por la presencia mayoritaria de hombres, con unos niveles cercanos al 80%.

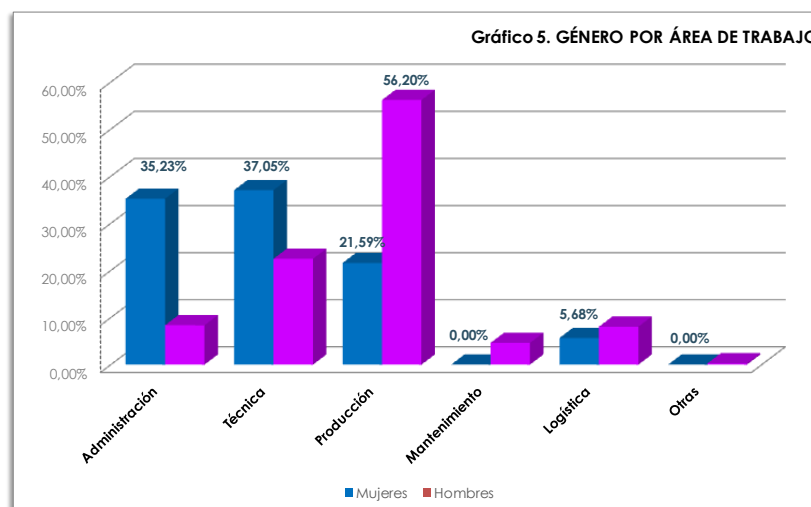


Incluimos a continuación el análisis en función del género según puesto y área de trabajo, tal y como se indica en los Gráficos 4 y 5.

El análisis GÉNERO según PUESTO DE TRABAJO, Gráfico 4, escasas diferencias en la proporción Cadena de Mando/Personal, estable en el 20/80, en ambos géneros

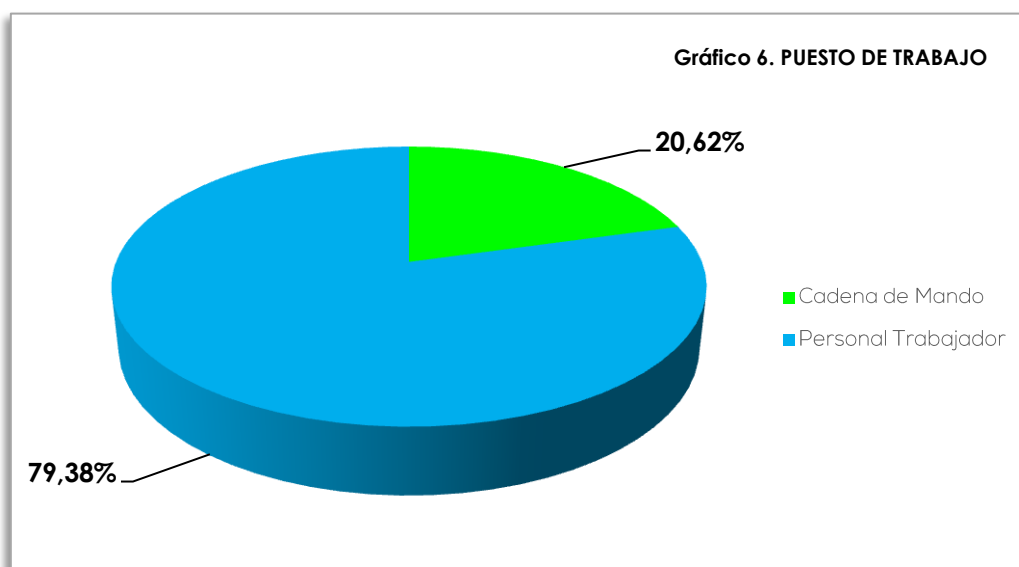


El análisis de GÉNERO en el ÁREA DE TRABAJO, muestra que las mujeres son mayoría en Administración y área Técnica y minoría en el resto, especialmente en el área de Producción.



### 4.3. Participación según PUESTO DE TRABAJO.

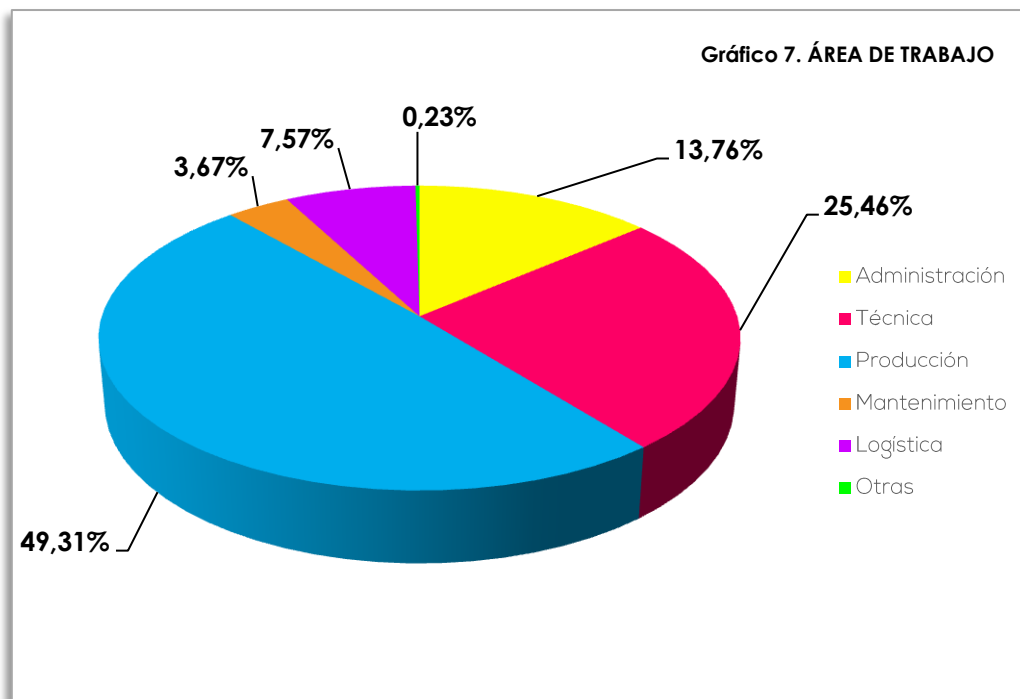
El análisis según PUESTO DE TRABAJO muestra la relación 20/80 entre Cadena de Mando/Personal, que es coherente con la realidad, ya que la Cadena de Mando se compone de toda persona con mando, (encargados, mandos intermedios, alta dirección, etc.)



#### 4.4. Participación según ÁREA DE TRABAJO.

El análisis del ÁREA DE TRABAJO de las personas participantes nos aporta un dato acorde con la realidad de las empresas en cuanto a la relación entre áreas Productivas/No Productivas. Indicar que más del 80% de las personas trabajan en áreas Productivas, (Técnica, Logística, Producción, etc.)

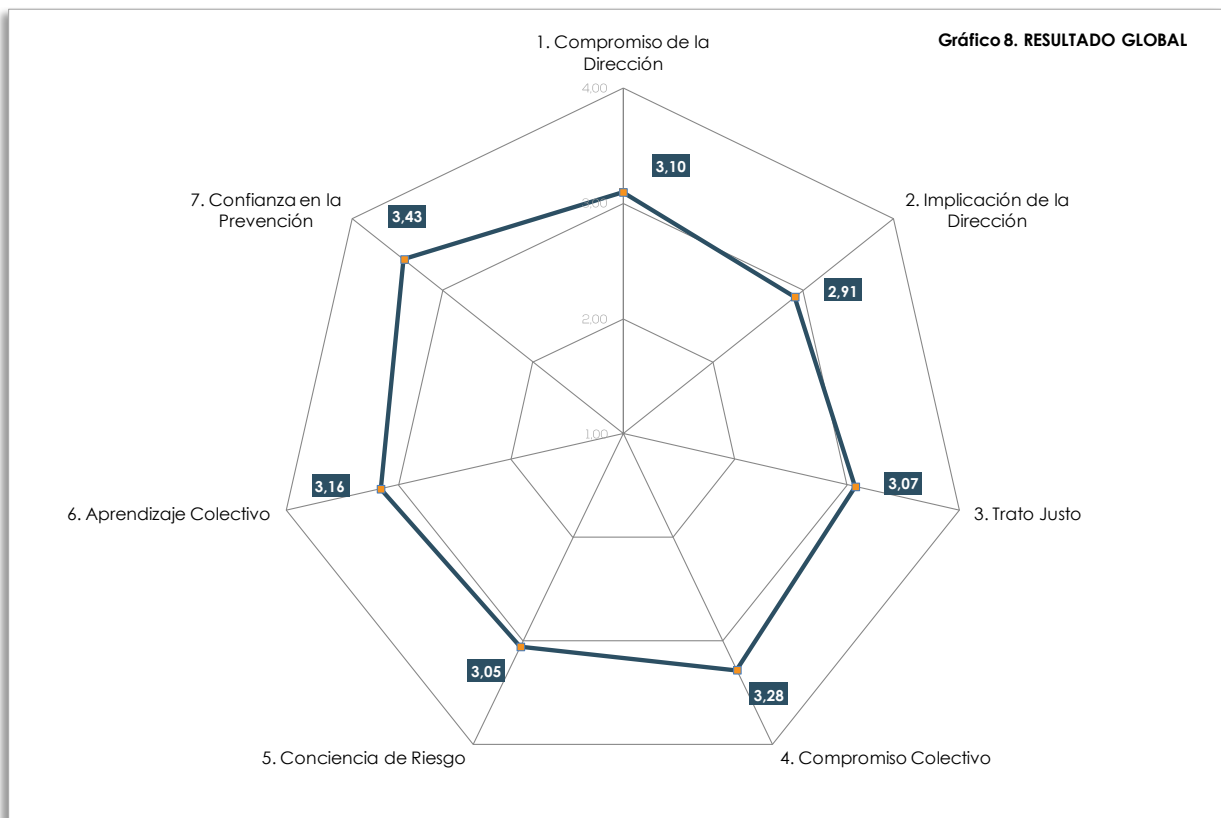
Hemos de indicar que, el ÁREA TÉCNICA, engloba a personas que, en empresas dedicadas a la fabricación, trabajan en aspectos como ingeniería y control de calidad, pero también incluye a las personas que trabajan en dichas actividades dentro de empresas dedicadas, exclusivamente, a dichas actuaciones de forma exclusiva, por lo que podemos considerar como datos aceptables y dentro de la normalidad del sector que estamos analizando.



## 5. RESULTADO GENERAL.

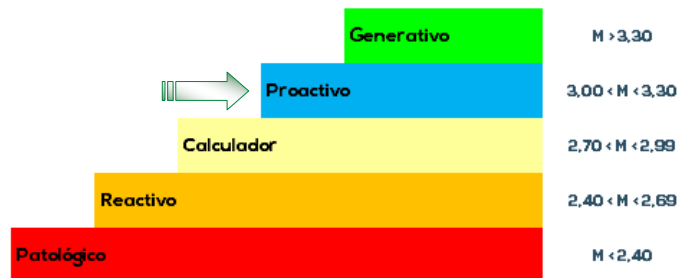
En el Gráfico 8 se presentan los resultados generales obtenidos para el **DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ**, considerándose como los resultados agregados de todos los cuestionarios que han sido respondidos válidamente.

Las 7 dimensiones de **NOSACQ-50** se representan en los vértices del heptágono con valores mínimo de 1 y máximo de 4.



El resultado global es de 3,14, (media de las 7 dimensiones), y muestra el nivel de la Cultura Preventiva del Sector Aeronáutico andaluz, que supone, conforme a la escala de Parker, un nivel PROACTIVO.

### NIVEL DE CULTURA PREVENTIVA. Escalera de Parker



El nivel proactivo se diferencia del nivel anterior, calculador, en que se supera el centralismo de los sistemas de gestión y la recopilación y tratamiento de datos, y se comienza la utilización de estas herramientas para anticiparse a los problemas, con una clara orientación hacia la mejora continua.

De los datos expuestos en el gráfico 7, obtenemos que, la valoración de cada una de las dimensiones es la siguiente:

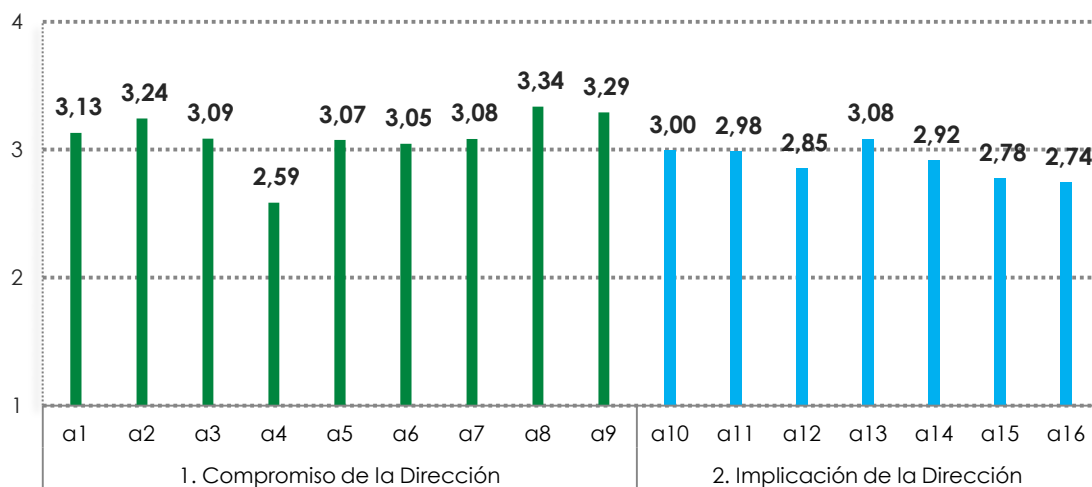
Cadena de Mando	1. Compromiso de la Dirección	3,10
	2. Implicación de la Dirección	2,91
	3. Trato Justo	3,07
Personal Trabajador	4. Compromiso Colectivo	3,28
	5. Conciencia del Riesgo	3,05
	6. Aprendizaje Colectivo	3,16
	7. Confianza en la Prevención	3,43

De estos resultados, observamos que la mayor valoración corresponde con la **CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN**, (dimensión 7) con un valor de **3,43**, siendo, por tanto la mayor fortaleza preventiva del sector junto con el **COMPROMISO COLECTIVO**, (dimensión 4), con un valor de **3,28**.

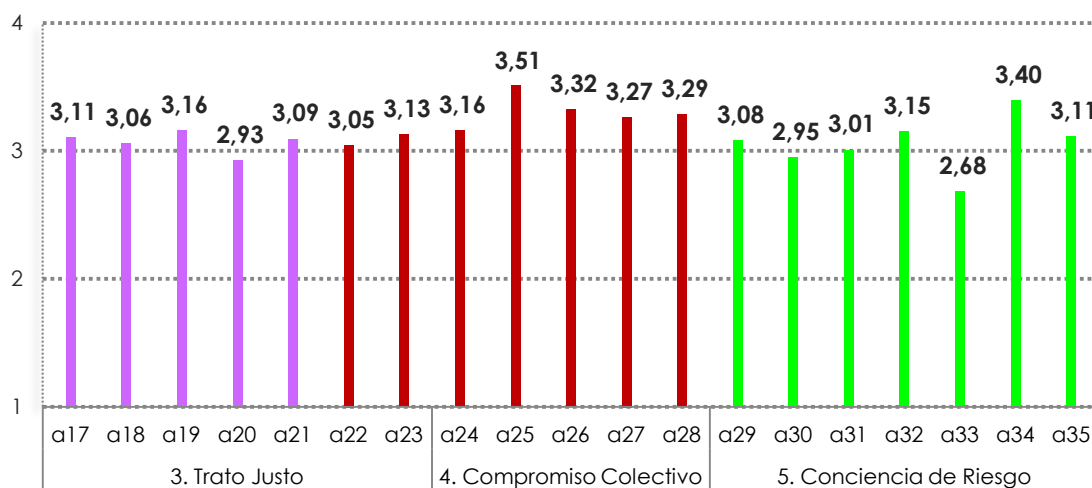
Por contra, la menor valoración corresponde con la **IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN**, (dimensión 2) con un valor de **2,91** y con la **CONCIENCIA DEL RIESGO**, (dimensión 5), con un valor de **3,05**, siendo, por lo tanto, las áreas que necesitarán mayor atención y esfuerzo preventivo por el sector en su conjunto.

El análisis de cada afirmación contenida en el estudio, aunque no sea el fin último del mismo, sí nos aporta aspectos a considerar para definir las acciones a llevar a cabo de mejora de la cultura preventiva.

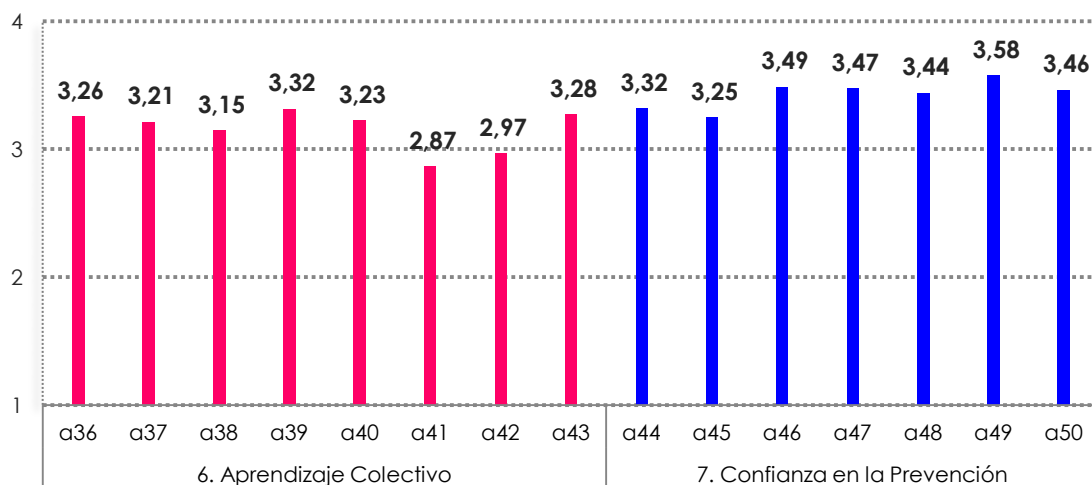
**Gráfico 9. VALORACIÓN POR AFIRMACIÓN**



**Gráfico 9. VALORACIÓN POR AFIRMACIÓN**



**Gráfico 11. VALORACIÓN POR AFIRMACIÓN**



De estos datos las afirmaciones con mejor y peor valoración son las que indicamos a continuación:

Afirmaciones con PEOR valoración.

"a4. La dirección valora la seguridad más que la producción", con una valoración de 2,58.

"a33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos aunque los tiempos de trabajo sean ajustados", con una valoración de 2,68.

Estas dos afirmaciones son las dos caras de una misma moneda. Se trata del dilema tradicional Producción versus Seguridad, y, la percepción compartida es que, tanto la cadena de mando, como las personas trabajadoras anteponen la producción a la seguridad cuando la primera está ajustada, lo que puede conllevar una reducción de las medidas de seguridad, o bien la toma de atajos de seguridad, que pueden estar en la base de accidentes de trabajo en algunas ocasiones, como cuando se dan, las habituales razones como "llevaba prisa", "no tuve tiempo de ponerme los EPIs", etc.

"a16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad", con una valoración de 2,74

"a15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad", con una valoración de 2,78

"a12. La dirección promueve que los empleados participen en las decisiones que afectan a su seguridad", con una valoración de 2,85

Estas afirmaciones también presentan unos valores bajos que ponen de manifiesto la percepción de las personas participantes sobre la falta de implicación de la dirección en cuanto a favorecer y promover la involucración y la participación de la población trabajadora en las



cuestiones que pueden afectar a su seguridad, lo cual es una característica fundamental de una cultura preventiva colaborativa.

#### Afirmaciones con MEJOR valoración.

En este sentido, nos encontramos con las siguientes afirmaciones.

"a50. *Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros*", con una valoración de 3.46

"a47. *Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene ningún sentido*", con una valoración de 3.47

"a46. *Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes*", con una valoración de 3.49

"a25. *A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás*", con una valoración de 3.51

"a49. *Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene ningún sentido*", con una valoración de 3.58

Como podemos observar, todas ellas se encuentran en un nivel generativo haciendo referencia a aspectos relativos a la gestión de la seguridad, (definición de objetivos y planificación), a la importancia del compromiso colectivo, (nos importa la seguridad de los demás), y a la formación y capacitación en aspectos relativos a la seguridad en el trabajo, aspectos clave para lograr la mejora continua en la cultura preventiva.

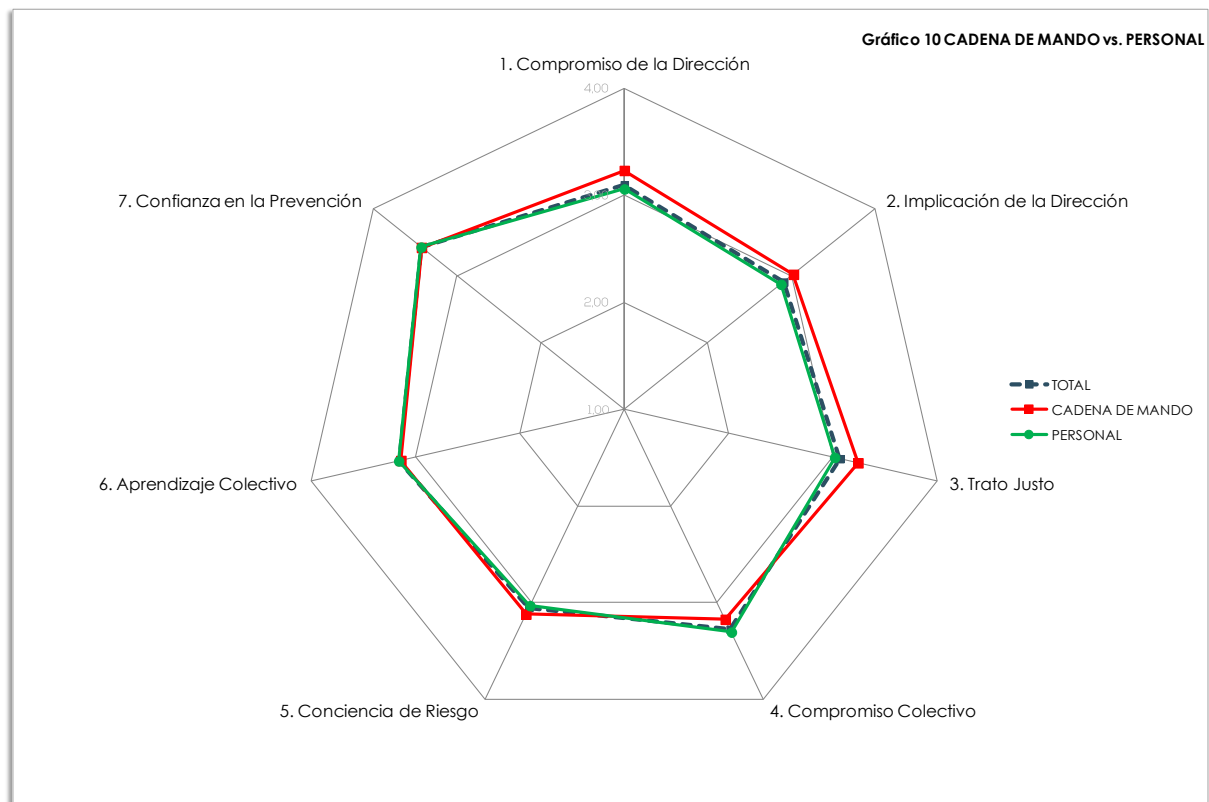
## 6. RESULTADOS DESAGREGADOS.

A continuación presentaremos los resultados desagregados según los distintos factores tenidos en consideración y que son:

- Puesto de Trabajo: Cadena de Mando / Población Trabajadora.
- Género: Hombre / Mujer.
- Edad: Menor de 30 / Mayor de 45.
- Área de Trabajo.
- Según Puesto y Área de Trabajo.
- Comparativo entre Empresas participantes.

### 6.1. Resultados según el Puesto de Trabajo.

Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar las percepciones de la Cadena de Mando frente a la del Personal.



DIMENSIÓN	TOTAL	CADENA DE MANDO	PERSONAL
1. Compromiso de la Dirección	3,10	3,23	3,06
2. Implicación de la Dirección	2,91	3,02	2,87
3. Trato Justo	3,07	3,24	3,02
4. Compromiso Colectivo	3,28	3,18	3,31
5. Conciencia de Riesgo	3,05	3,12	3,03
6. Aprendizaje Colectivo	3,16	3,14	3,16
7. Confianza en la Prevención	3,43	3,43	3,43
RESULTADO GLOBAL	3,14	3,19	3,13

De estos resultados, observamos las mayores diferencias entre ambos grupos en relación, básicamente, con la percepción del papel de la dirección en materia de seguridad, que la cadena de mando considera bastante mejor que la percepción que de ello tiene el personal. Asimismo, la cadena de mando percibe que la implicación del personal es menor a lo considerado por éste.

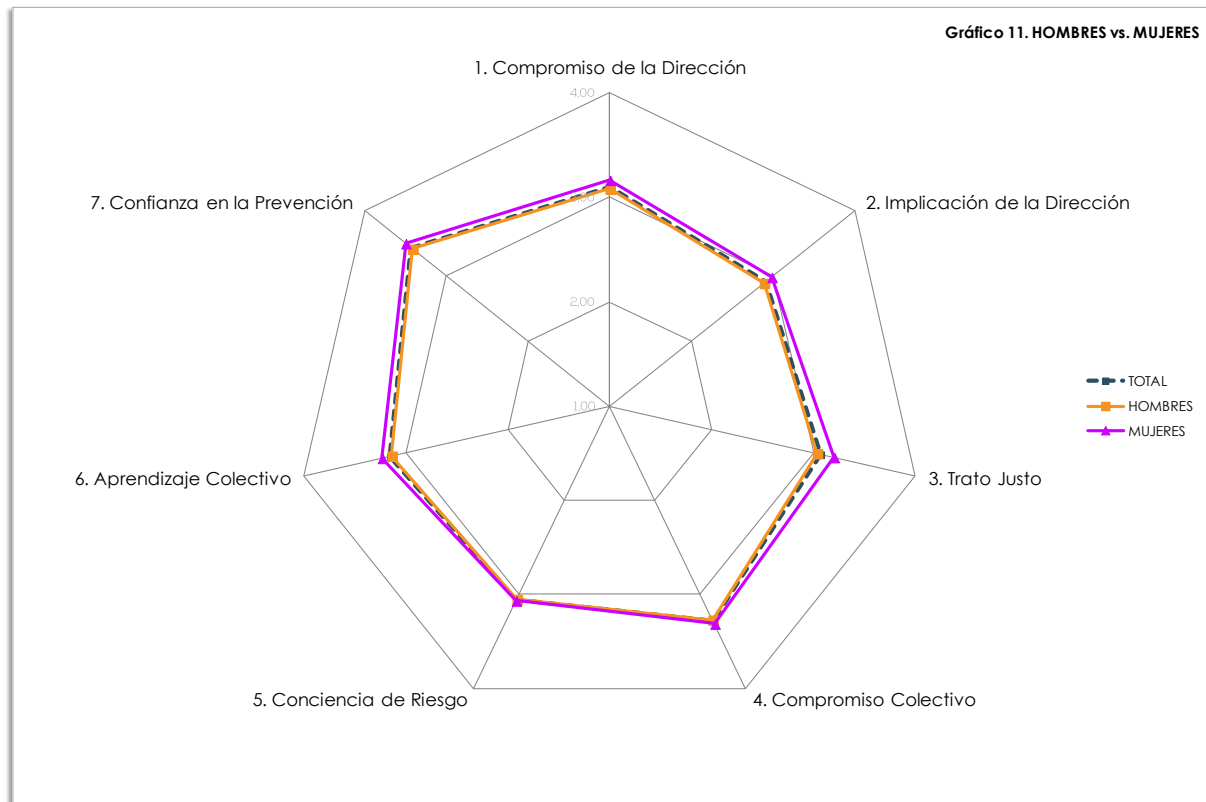
También difieren en cuanto a la conciencia del riesgo, donde el personal percibe que se acepta un mayor riesgo en el trabajo que el que considera la cadena de mando.

Ambos grupos coinciden, no obstante, en considerar la Confianza en la Prevención como la dimensión más importante y mejor valorada.

No obstante, hemos de indicar que estos resultados se refieren al conjunto global, existiendo mayores diferencias cuando analizamos la variable del puesto de trabajo según el área de trabajo, como se hace en apartados siguientes.

## 6.2. Resultados según el Género.

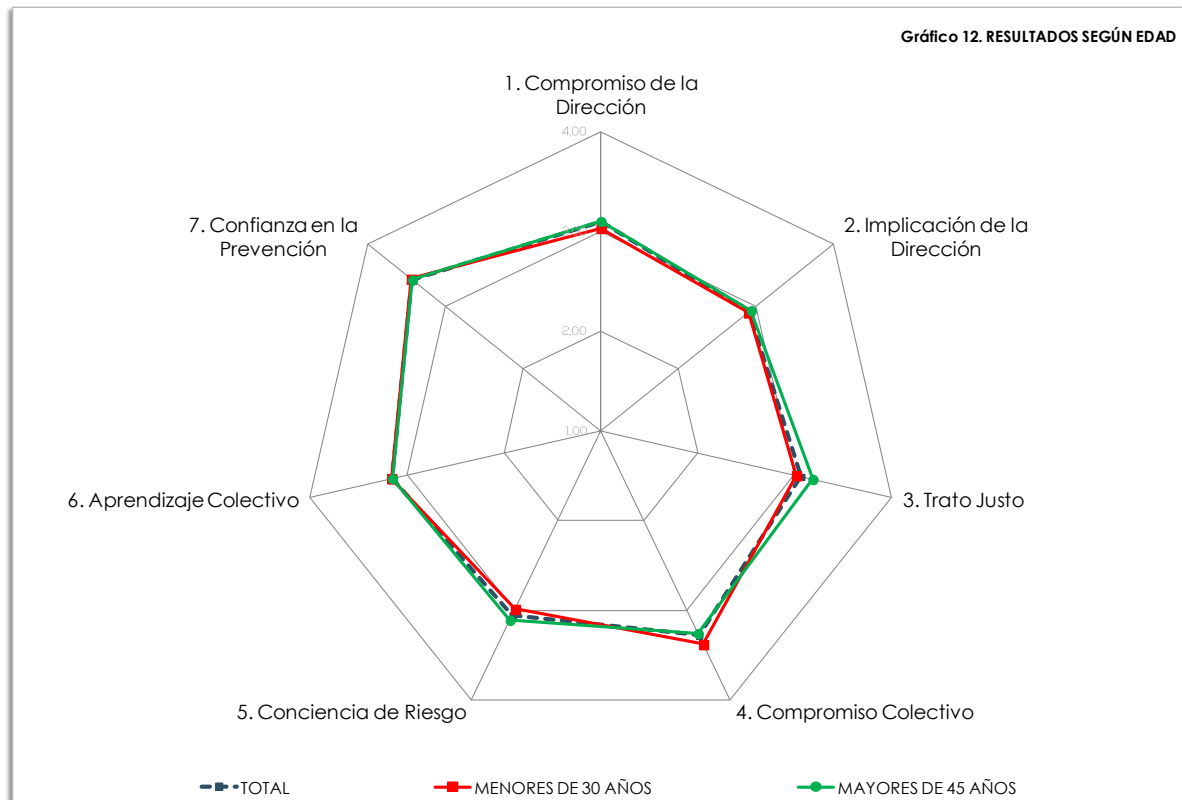
Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar las percepciones en función del Género Hombre/Mujer.



Del análisis de los datos, observamos que, al ser mayoritarios los hombres sus valoraciones son muy parecidas al total obtenido en el diagnóstico, mientras que las mujeres aportan mayores valoraciones.

### 6.3. Resultados según la Edad.

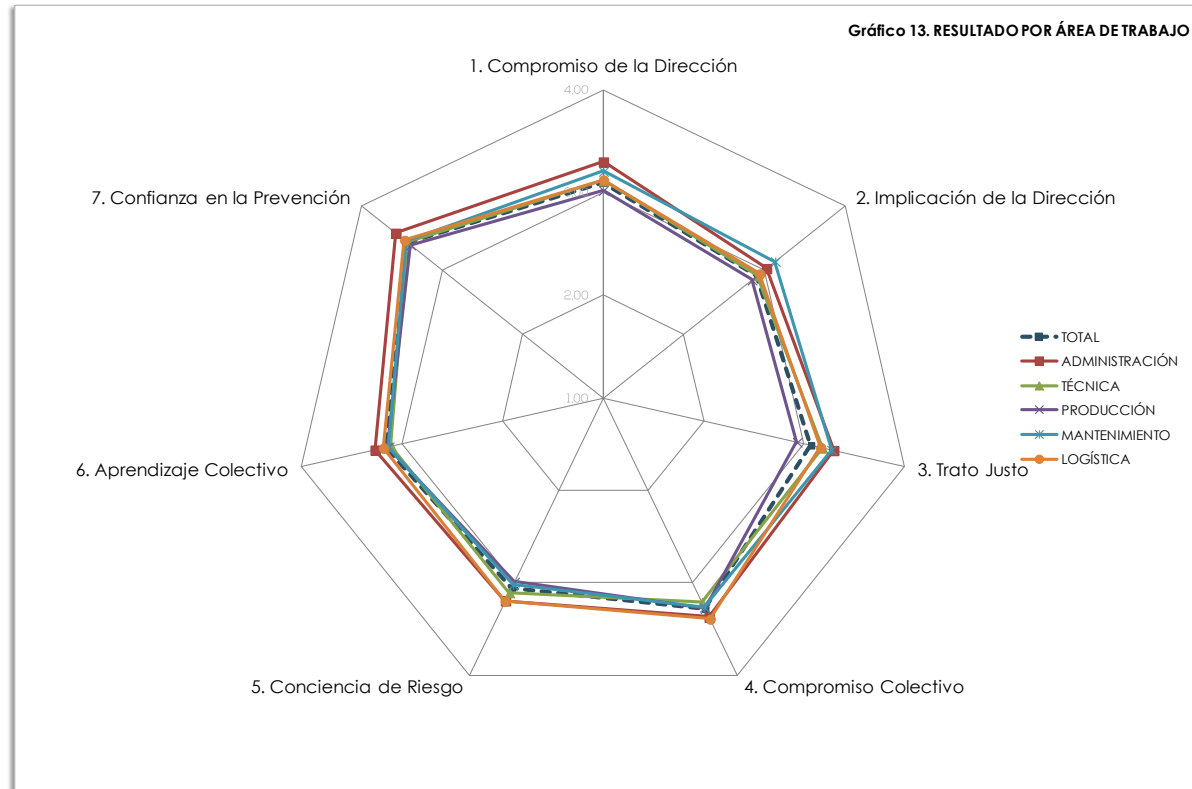
Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar las percepciones en función de la Edad de las personas participantes.



De los datos obtenidos, se observa, en las dimensiones de Trato Justo y Conciencia de Riesgo, menores valoraciones en las personas jóvenes, y, en la dimensión de Compromiso Colectivo una mayor valoración que la obtenida por las personas mayores de 45 años, no existiendo grandes diferencias en el resto.

## 6.4. Resultados según el Área de Trabajo

Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar los resultados según el Área de Trabajo.

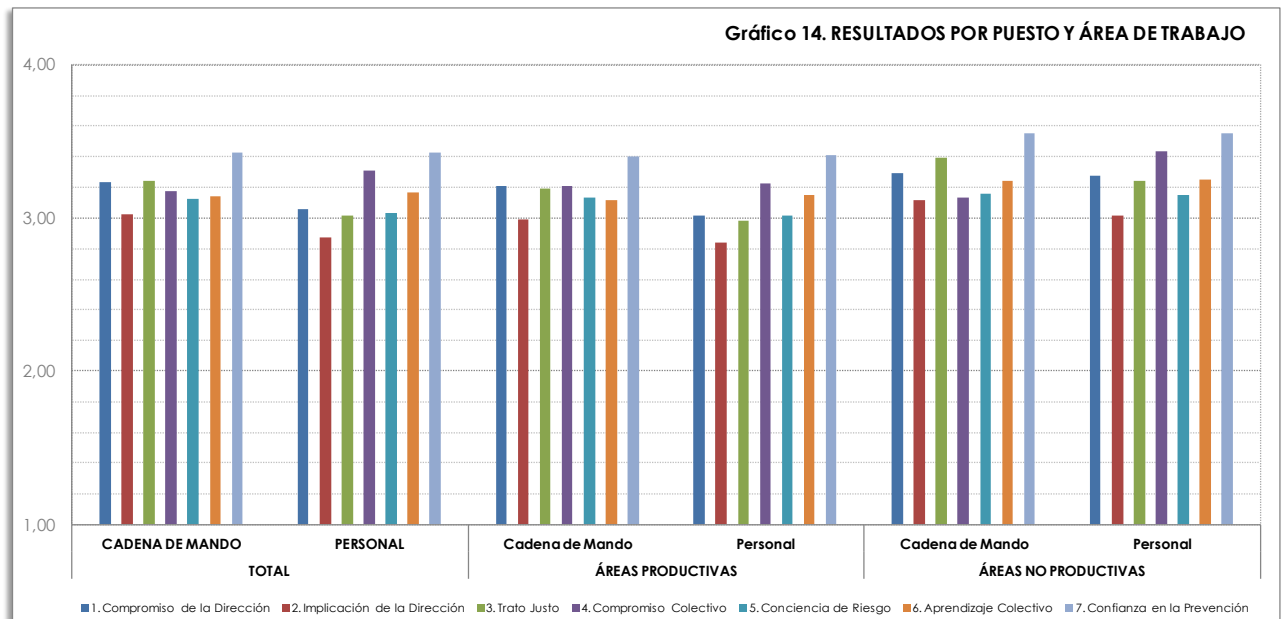


Se observa que Producción y Técnica son las que presentan menores valoraciones y Administración la que mayor valoración.

Esto se explica, en parte, por la mayor percepción del riesgo en zonas de producción y por la mayor presión que puede haber en el área técnica, ya que son, ambas, las áreas "productivas"

## 6.5. Según Tipo de Puesto por Área de Trabajo.

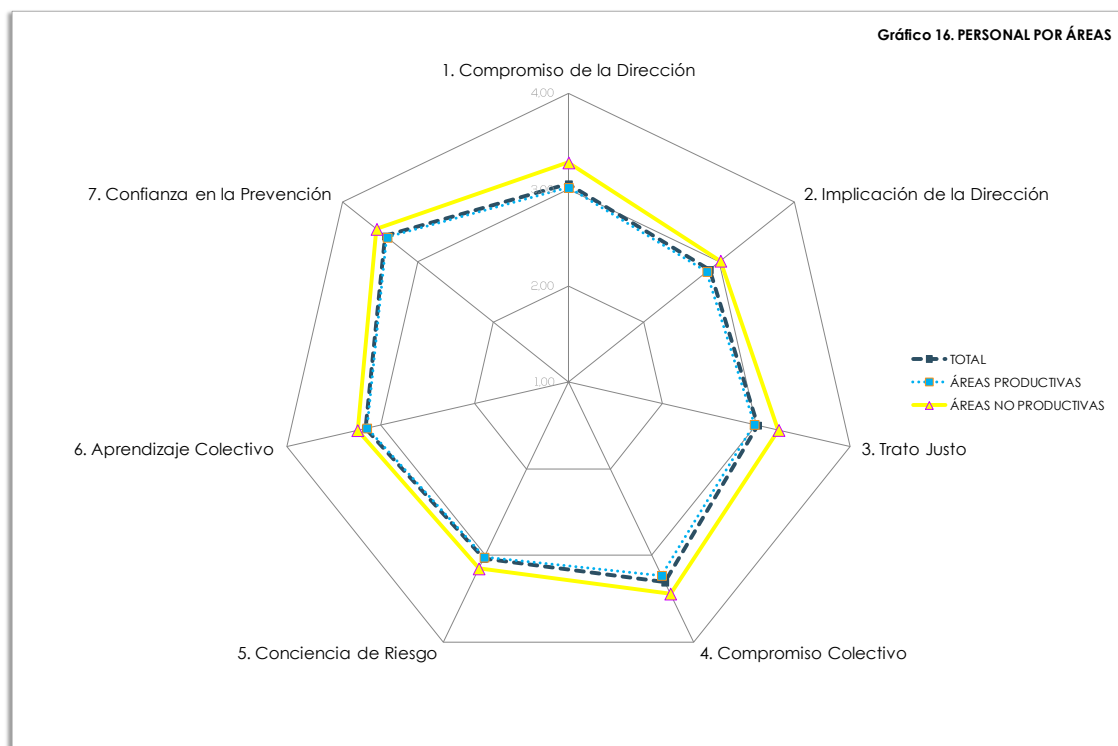
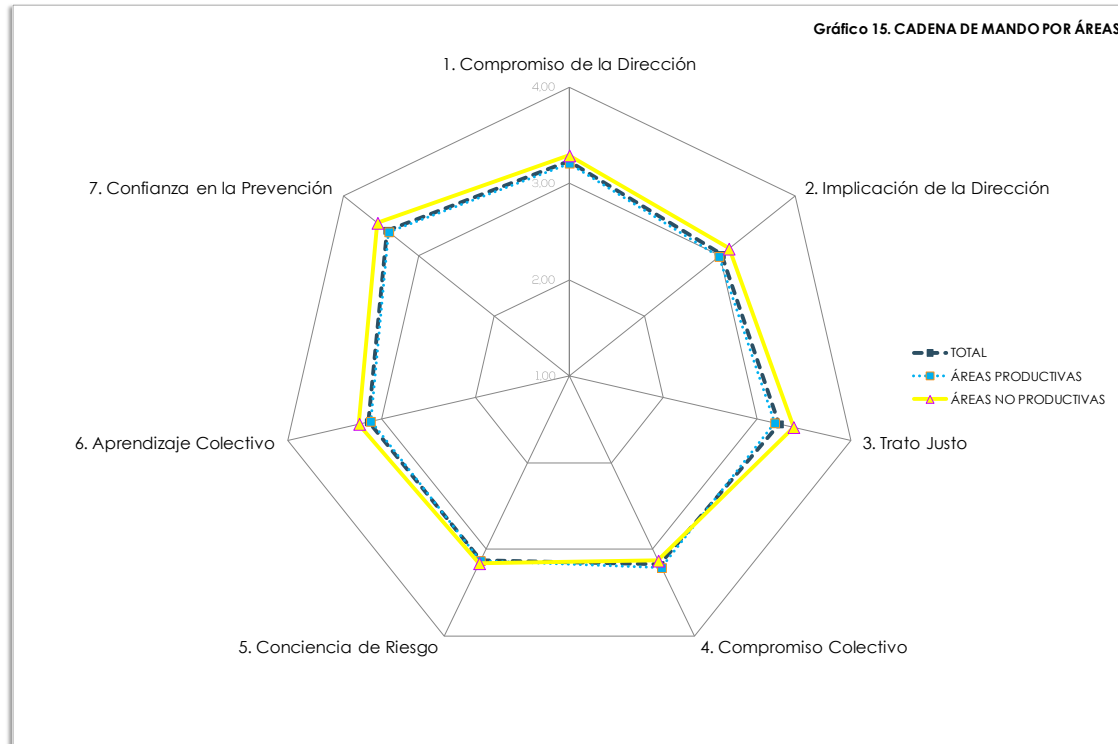
Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar los resultados según el Puesto de Trabajo, (Mando/Personal) por cada Área de Trabajo.



DIMENSIÓN	TOTAL		NO PRODUCTIVAS		PRODUCTIVAS	
	Mando	Personal	Mando	Personal	Mando	Personal
1. Compromiso de la Dirección	3,23	3,06	3,29	3,28	3,21	3,02
2. Implicación de la Dirección	3,02	2,87	3,12	3,02	2,99	2,84
3. Trato Justo	3,24	3,02	3,39	3,24	3,19	2,98
4. Compromiso Colectivo	3,18	3,31	3,13	3,44	3,21	3,23
5. Conciencia de Riesgo	3,12	3,03	3,16	3,15	3,13	3,02
6. Aprendizaje Colectivo	3,14	3,16	3,24	3,25	3,12	3,15
7. Confianza en la Prevención	3,43	3,43	3,55	3,55	3,40	3,41
<b>TOTAL</b>	<b>3,19</b>	<b>3,13</b>	<b>3,27</b>	<b>3,28</b>	<b>3,18</b>	<b>3,09</b>

La primera conclusión es que las percepciones son muy diferentes entre las dos áreas consideradas, teniendo las consideradas como NO Productivas, (Mantenimiento y Administración), una mayor valoración general, dándose el caso, curioso, de que el personal da mejores puntuaciones que la cadena de mando.

En este análisis sí se observan mayores diferencias. en el área Productiva, entre la cadena de mando y el personal, especialmente en lo relativo a las dimensiones de la dirección y también a la conciencia de riesgo del personal.





## 6.6. Comparativo entre Empresas participantes.

Presentamos a continuación el resultado obtenido al comparar los resultados según el Puesto de Trabajo, (Mando/Personal) por cada Área de Trabajo.

NOMBRE EMPRESA	CÓDIGO
CURTISS WRIGHT	1
SKYLIFE ENGINEERING	2
M&M Procesos Finales	3
MECANIZADOS Y MONTAJES AERONÁUTICOS	4
M&M PERFILES Y SUBCONJUNTOS	5
GECI ESPAÑOLA	6
AIRGRUP AEROESTRUCTURAS	7
AIRGRUP	8
AEG	9
CARBURES	10
GAZC SEVILLA MECANIZADOS	11
GAZC	12
GAZC AEROESTRUCTURAS	13
TTI	14
STTS -SATYS-	15
CANAGROSA	16
SOFITEC	17
TECNOSERVICES	18
ELIMCO	19
INFASUR	- - -

No hemos incluido en este apartado a la empresa que debería ser la número 20, INFASUR, ya que, debido a su muy baja participación en proporción a su plantilla, sus resultados individuales no pueden ser considerados como válidos ni comparables con el resto de empresas donde se obtienen resultados más homogéneos por la participación más alta, aunque sí cuentan a nivel global al ser cuestionarios válidos

Con respecto a la empresa TTI la hemos incluido aún cuando su participación en términos absolutos es muy baja, representa casi una cuarta parte de su plantilla total y todas las personas trabajan en el mismo área, lo cual les puede ser de utilidad en su acción preventiva.

**Gráfico 17. RESULTADO POR EMPRESA**

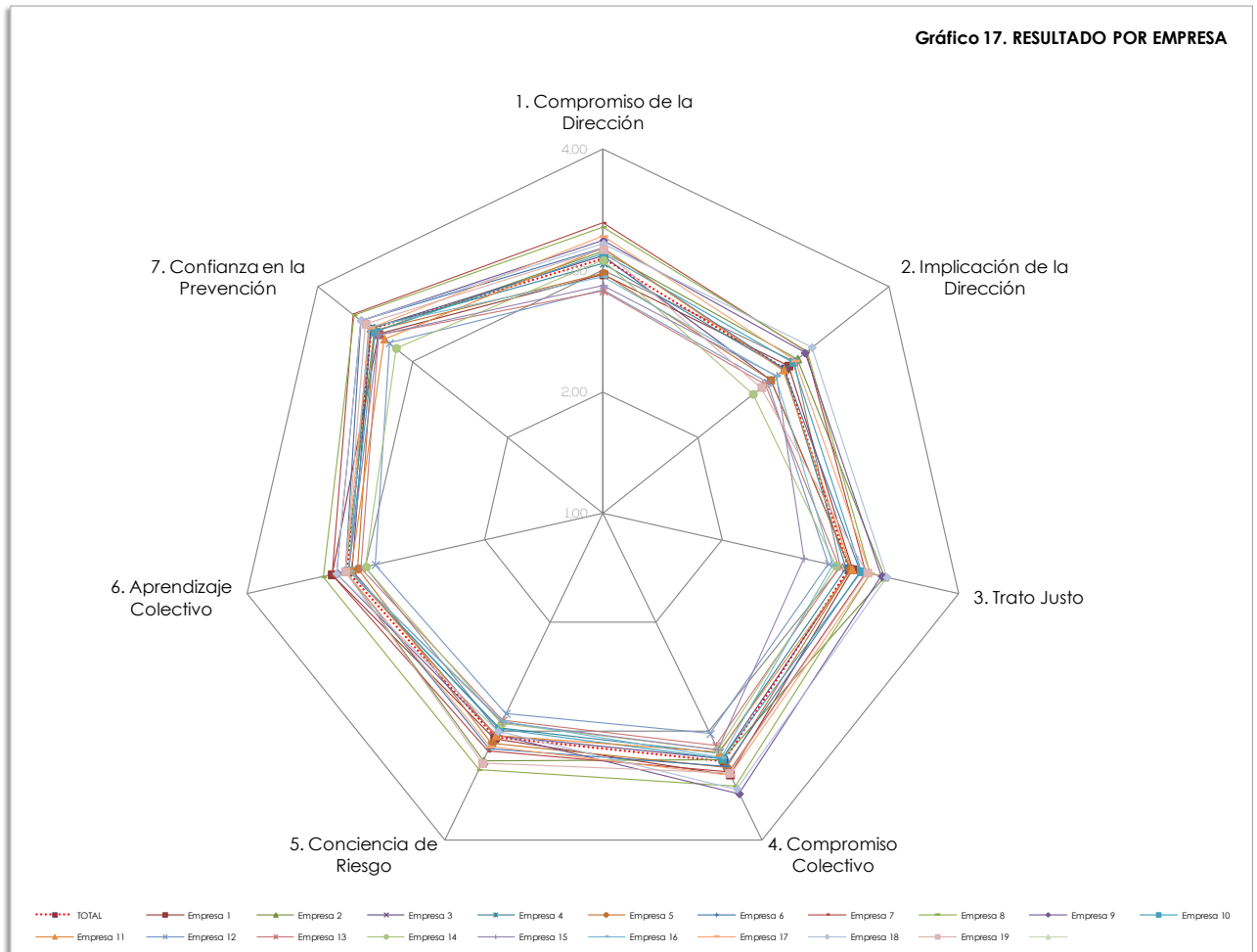


Gráfico 18. RESULTADOS POR EMPRESA

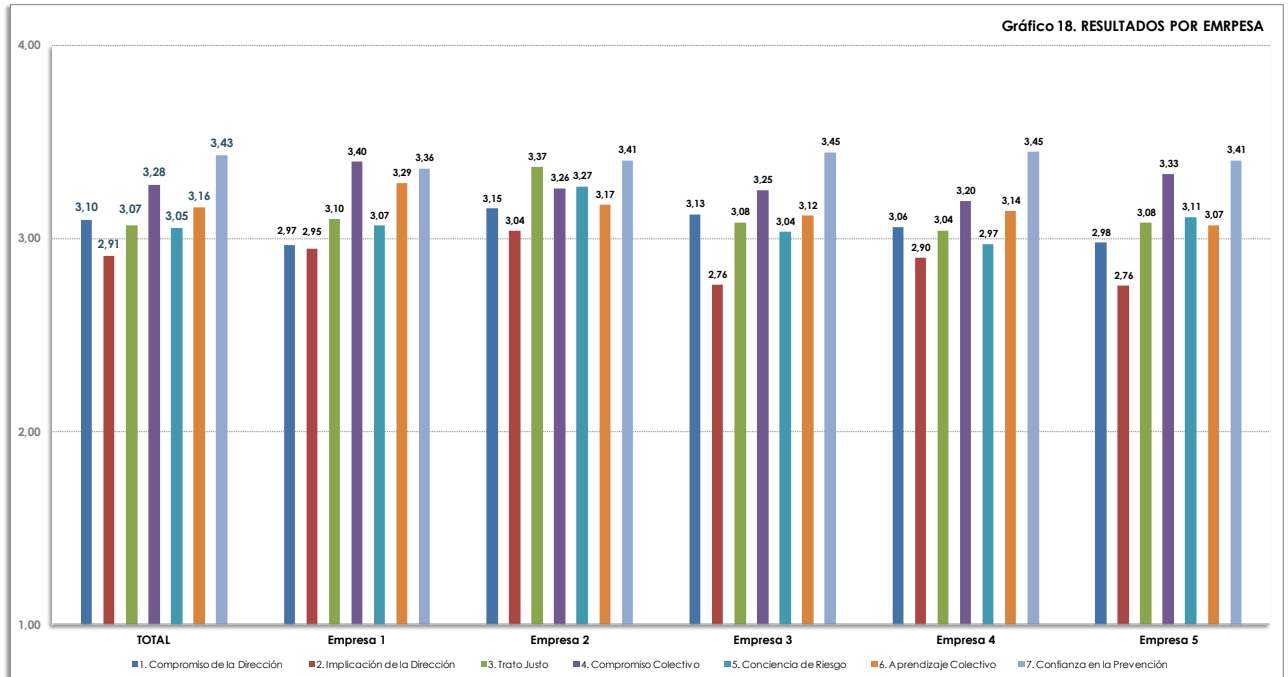


Gráfico 18.1. RESULTADOS POR EMPRESA

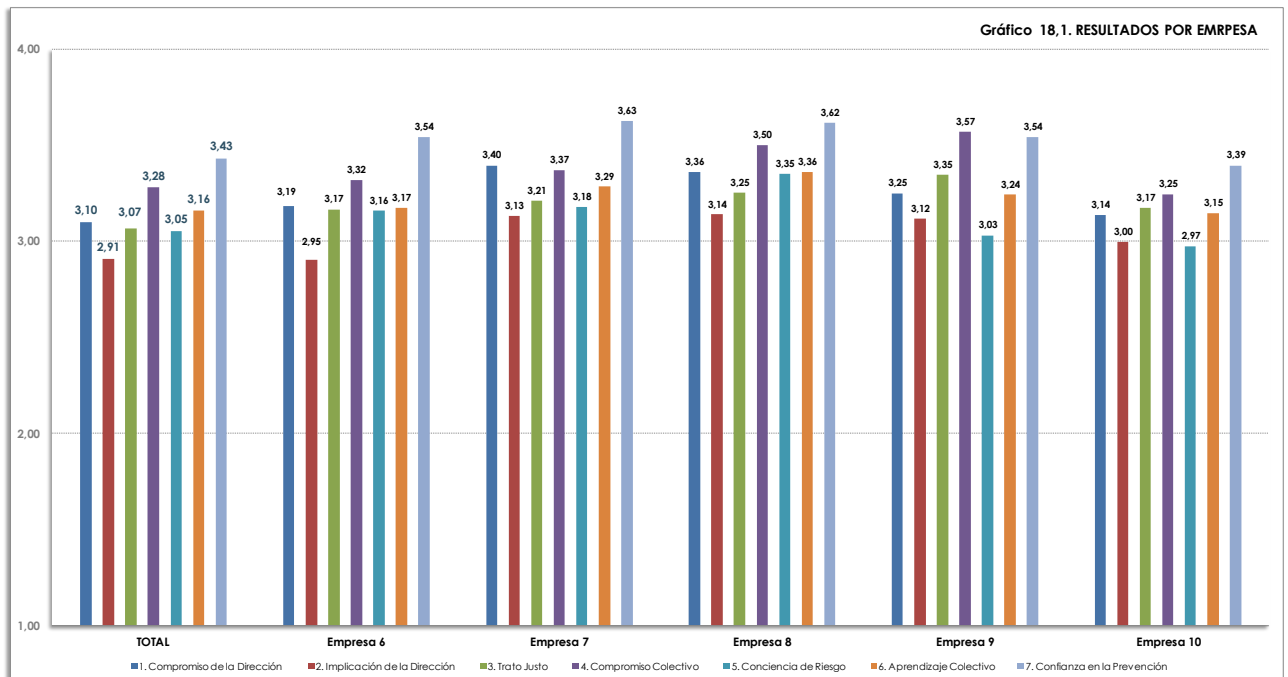


Gráfico 18.2. RESULTADOS POR EMPRESA

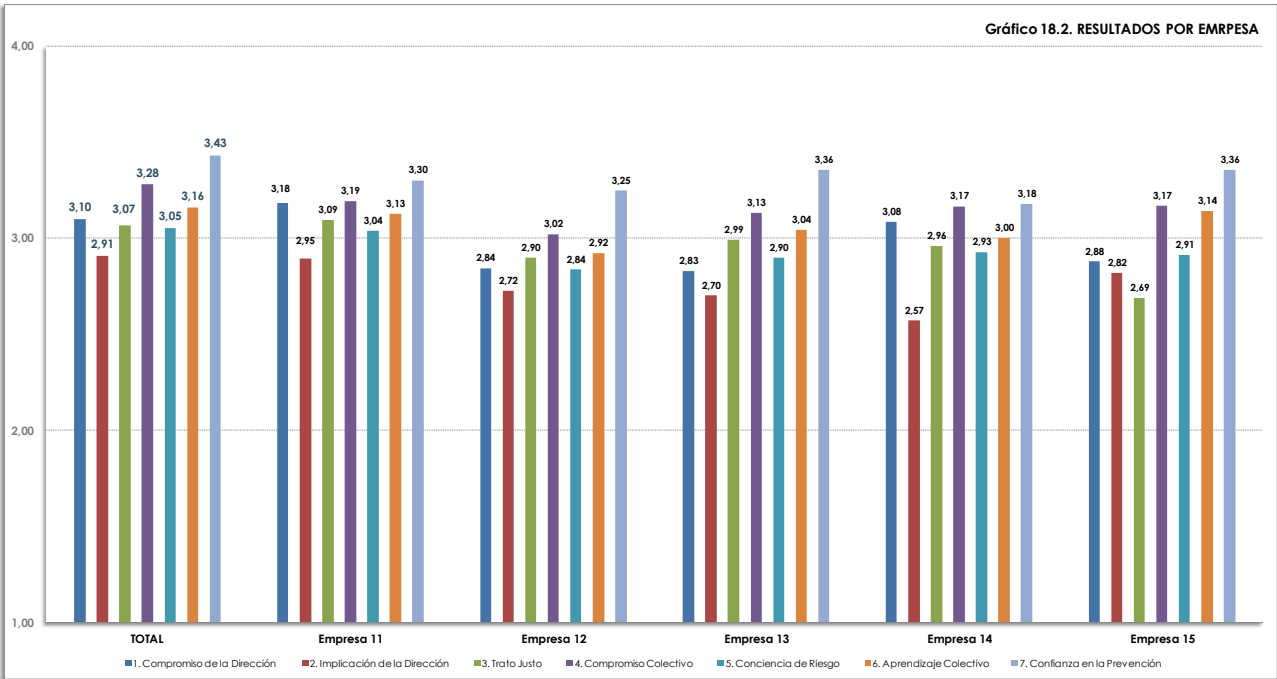
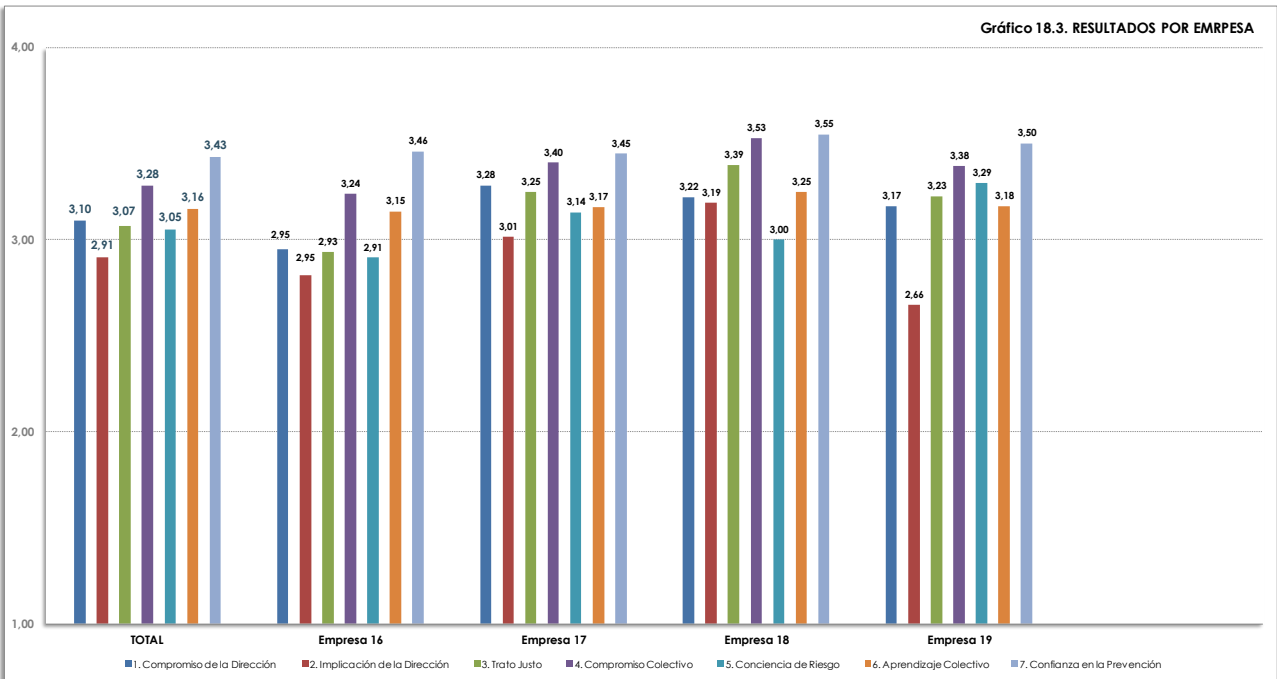


Gráfico 18.3. RESULTADOS POR EMPRESA



En este apartado observamos grandes diferencias entre algunas empresas, lo cual puede deberse a múltiples motivos, desde la acción preventiva realizada por cada empresa, su actividad empresarial, la participación, etc. No obstante, en general, existe un mismo patrón de resultados, lo que indica que el resultado global puede considerarse como una tendencia cierta de la Cultura Preventiva en el sector aeronáutico andaluz.

No se incluyen los datos de la empresa número 20 debido a que su escasa participación en proporción a su plantilla no hace posible considerar como representativos los datos obtenidos a nivel de empresa participante individual.

## **FASE 3**

## **CONCLUSIONES.**

## 7. ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

Conforme a lo establecido en el proyecto **DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ**, se ha realizado una jornada de trabajo, de carácter participativo, con las empresas participantes para la presentación de los resultados anteriores así como para la elaboración conjunta de las conclusiones y propuestas de acción para la mejora de la cultura preventiva en el sector aeronáutico.

A dicha jornada se han invitado a responsables de prevención, responsables de recursos humanos, personal directivo con funciones en la materia así como a las personas representantes legales de los trabajadores de cada empresa participante.

La jornada se celebró el 29 de Noviembre de 2018 en las instalaciones de la Confederación de Empresarios de Andalucía en Sevilla, ciudad en la que se hallan la mayoría de las empresas participantes.



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



### DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ

#### JORNADA DE PRESENTACIÓN DE INFORME DE RESULTADOS



10:00	Bienvenida y presentación
10.15	Presentación de Informe de Resultados
11.00	Propuestas de mejora en materia de cultura preventiva en el sector
11:30	Conclusiones
11.45	Finalización y cierre

En la jornada han participado un total de 9 personas procedentes de diversas empresas participantes y con la participación del personal consultor de **QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO** M<sup>a</sup> Ángeles Maisanaba Pérez y Eduardo Gentil Alpériz, quienes procedieron tanto a la presentación de los resultados como a la dinamización del proceso participativo para la generación de conclusiones finales y propuestas de mejora.





## 8. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

A la finalización de la jornada se procedió a realizar un cuestionario con las personas asistentes a la misma para llevar a cabo una valoración, tanto de la jornada en sí, como global del proyecto.

Indicar que, tras la realización de la Jornada, se ha contactado con todas las empresas que no asistieron a la misma para enviarles y solicitarles la cumplimentación de la encuesta de satisfacción y valoración, no habiéndose recibido a la fecha de elaboración y cierre del presente informe ninguna encuesta cumplimentada por parte de dichas empresas

El cuestionario utilizado, con valoración de 1 a 5, ha sido el siguiente:

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	
<b>Diagnóstico sobre la Cultura Preventiva en el Sector Aeronáutico andaluz.</b>	
<i>Esta información es confidencial. Agradecemos responda a todas las preguntas.</i>	
<b>ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACION</b>	1 2 3 4 5
La información recibida sobre el diagnóstico ha sido clara.	
Las posibilidades de participar en el diagnóstico han sido adecuadas	
Las vías de participación en el proyecto han sido las adecuadas.	
Los plazos para organizar la participación de la plantilla de su empresa en el diagnóstico han sido adecuados	
<b>METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN</b>	1 2 3 4 5
La metodología de participación se ha adecuado al objetivo planteado	
La información previa facilitada a las personas que han cumplimentado el cuestionario en papel ha sido suficiente y clara	
Los tiempos previstos para la realización del cuestionario en papel han sido adecuados	
El acceso al cuestionario online ha sido adecuado y fácil	
Los cuestionarios son fácilmente comprensibles por nuestra plantilla	
La temática objeto del diagnóstico es interesante para conocer la realidad de mi empresa en la materia	
<b>JORNADA</b>	1 2 3 4 5
La organización de la jornada ha facilitado su participación	
La duración del encuentro ha sido correcto	
Las ponencias han sido de mi interés	
<b>VALORACIÓN GENERAL DEL PROYECTO</b>	1 2 3 4 5
Mi participación en el proyecto ha sido satisfactoria.	
<b>OBSERVACIONES</b>	

Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACION	
La información recibida sobre el diagnóstico ha sido clara.	4,88
Las posibilidades de participar en el diagnóstico han sido adecuadas	4,75
Las vías de participación en el proyecto han sido las adecuadas.	4,75
Los plazos para organizar la participación de la plantilla de su empresa en el diagnóstico han sido adecuados	4,75
METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN	
La metodología de participación se ha adecuado al objetivo planteado	4,88
La información previa facilitada a las personas que han cumplimentado el cuestionario en papel ha sido suficiente y clara	4,63
Los tiempos previstos para la realización del cuestionario en papel han sido adecuados	4,75
El acceso al cuestionario online ha sido adecuado y fácil	4,75
Los cuestionarios son fácilmente comprensibles por nuestra plantilla	4,38
La temática objeto del diagnóstico es interesante para conocer la realidad de mi empresa en la materia	4,63
JORNADA	
La organización de la jornada ha facilitado su participación	4,75
La duración del encuentro ha sido correcto	4,50
Las ponencias han sido de mi interés	4,63
VALORACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	
Mi participación en el proyecto ha sido satisfactoria.	5,00

A la vista de los resultados podemos concluir que, para las empresas participantes, el **DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ** ha resultado idóneo para su propósito de mejora continua de la cultura preventiva en sus organizaciones.

Dando cumplimiento asimismo a lo recogido en el proyecto, se han elaborado los Informes de resultados de la totalidad de las empresas participantes, habiéndose contactado con todas ellas para el envío y entrega presencial en su caso de los mismos

## 9. CONCLUSIONES FINALES.

Las conclusiones de la jornada en relación con los resultados obtenidos en el DIAGNÓSTICO SOBRE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR AERONÁUTICO ANDALUZ, son las siguientes:

- Los resultados globales obtenidos, nivel proactivo en la escala de Parker de cultura preventiva, se corresponden con la actitud general existente en las empresas aeronáuticas, donde, en general, existe un gran interés en lograr la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Este resultado proactivo es fruto de un nivel bastante positivo en general sumado a un excelente resultado de las dimensiones relativas al compromiso colectivo y la confianza en la prevención.
- No obstante lo anterior, es importante destacar la necesidad de mejorar tanto la relación de la cadena de mando con la prevención, especialmente en lo relativo a su implicación real y efectiva y a su trato justo diario en las cuestiones preventivas, como el rechazo, por parte del personal, de las situaciones de riesgo.
- En general, en el sector aeronáutico andaluz, se percibe la influencia, positiva, de la principal empresa tractora en el sector aeronáutico andaluz, AIRBUS, a nivel de exigencias relativas a la calidad en el trabajo y en el empleo cualificado, así como en lo

relativo a las condiciones de seguridad de las empresas que participan, de un modo u otro, en sus proyectos.

- Lo anterior hace que el sector presente, de por sí, unos niveles muy altos en cuanto a la gestión empresarial, especialmente en lo relativo al empleo cualificado, control de calidad del trabajo, etc., siendo aspectos que inciden, positivamente, en los resultados de seguridad y salud laboral.
- Aunque existen diferencias entre departamentos y géneros, no se observan grandes variaciones que supongan o puedan hacer suponer que la cultura preventiva presente graves diferencias.
- Nos encontramos, por tanto, con un sector que presenta un escenario positivo desde el que poder reforzar los resultados obtenidos en futuras acciones relacionadas con la cultura preventiva, especialmente en lo relativo al refuerzo de las dimensiones con peores valoraciones.

## 10.RECOMENDACIONES.

En este apartado exponemos recomendaciones para la mejora de la cultura preventiva en el sector aeronáutico por cada una de las dimensiones analizadas en el diagnóstico. Se trata, por tanto, de recomendaciones generales basadas en el diagnóstico realizado así como propuestas realizadas por las empresas participantes a lo largo de la jornada de trabajo de presentación y análisis de los resultados.

No obstante, al tratarse de recomendaciones de carácter general, es necesario una reflexión a la luz de los resultados individuales de cada empresa participante para poder adaptar estas recomendaciones a su realidad concreta.

### 1. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN

- Mejorar la capacitación preventiva de la cadena de mando para favorecer el diseño del trabajo seguro frente a la necesidad de aumentar la producción, especialmente para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad cuando los tiempos son ajustados.
- Elaborar un protocolo de actuación para la corrección rápida de los problemas de seguridad detectados y comunicados por el personal.
- Enseñar a la cadena de mando a dar "feedback" inmediato sobre aportaciones de seguridad y salud por el personal.
- Realizar refuerzos positivos por parte de los mandos directos cuando el trabajo se hace de forma segura, (uso de EPIS, etc.)
- Promover la realización de paseos de seguridad por parte de la cadena de mando, para observar el trabajo desde el punto de vista de la seguridad y para realizar conversaciones de seguridad.
- Implicar a los mandos intermedios, (primeros niveles de dirección), en la información de seguridad al personal, especialmente en el personal de nueva incorporación.
- Realización de comunicaciones específicas sobre aspectos de seguridad por parte de la dirección, haciendo especial hincapié en las medidas aprobadas, presupuestos invertidos, horas dedicadas a la formación en seguridad frente a las horas dedicadas a la formación en producción, fomento de la participación por el personal, etc.

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- Realización de "jornadas dinámicas" entre la cadena de mando y el personal para favorecer su participación y conocer de primera mano sus aportaciones a la mejora de la seguridad.

- Realización de "conversaciones" de seguridad al inicio de la jornada o turno sobre aspectos de seguridad comunicados por cada mando a su personal.
- Mejorar los procesos de formación de "seguridad en planta" al el personal a fin de asegurar que conocen las normas y las saben aplicar en sus puestos de trabajo.
- Capacitar a la cadena de mando, alta dirección incluida, en la impartición de formación y en la comunicación en seguridad para, posteriormente, implicarlos en la impartición de jornadas formativas de "refresco" de todo el personal.
- Elaborar protocolos de comunicación de situaciones de riesgo, (deficiencias detectadas, propuestas de mejora, etc.), por parte del personal con conocimiento directo por la dirección.
- Realizar acciones de felicitación por el cumplimiento de las normas de seguridad y por las aportaciones de mejora tanto por parte de personas individuales como por parte de departamentos o áreas concretas.
- Formar a la cadena de mando a dar respuestas inmediatas, positivas o negativas, a las propuestas y peticiones del personal.
- Fomentar la participación en los comités de seguridad y salud por parte de la cadena de mando y del personal, mediante la publicación de las actas, acceso libre a las reuniones, etc.

### 3. TRATO JUSTO

- Mejorar la formación en materia de investigación de accidentes de trabajo e incidentes a la cadena de mando, especialmente a los mandos más próximos al personal, para que puedan realizar dichas investigaciones y proponer medidas correctoras adecuadas.

- Protocolizar la comunicación de resultados de la investigación al personal implicado, o que pudiera estarlo, por parte de la cadena de mando.
- Fomentar desde la alta dirección la comunicación de todos los hechos que puedan ocasionar un daño a las personas de la organización, diseñando e implantando los canales de comunicación adecuados para ello y lo más directos posibles, (buzones de comunicación, direcciones de email, teléfono de atención, app de comunicación de riesgos, etc.)
- Capacitar a la cadena de mando en trato justo a las personas de la organización, tanto en el lenguaje utilizado como en las decisiones adoptadas.
- Mejorar la transparencia de las investigaciones de accidentes e incidentes, fomentando la participación del personal y dando respuestas efectivas a las situaciones origen del suceso.

#### 4. COMPROMISO COLECTIVO

- Realizar jornadas de discusión y análisis, sobre aspectos de seguridad, sobre aspectos concretos de la seguridad, (orden y limpieza, detección y comunicación de riesgos, comunicación de incidentes, uso de EPIS, mejoras, etc.), para aumentar su implicación en la mejora de las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo.
- Realizar campañas de concienciación sobre la necesidad de mantener, entre todas las personas de la organización, altos niveles de seguridad en nuestro trabajo.
- Fomentar el interés por la seguridad del otro con campañas informativas, cartelería, audiovisuales, etc. así como promover la

corrección de malas prácticas, (atajos de seguridad), entre las personas de un mismo área de trabajo.

- Publicitar periódicamente los índices de siniestralidad, los logros conseguidos y los déficits existentes.

## 5. CONCIENCIA DEL RIESGO

- Realizar campañas informativas y de concienciación para evitar la asunción de riesgos como algo inevitable de nuestro trabajo.
- Promover el rechazo de los accidentes menores y de los incidentes, haciendo hincapié en que el trabajo de calidad es el trabajo seguro y sin daño.
- Preguntar directamente al personal, tanto en la planta como en las jornadas de formación, reuniones específicas, etc., por la existencia de situaciones de riesgo e incidentes que están normalizados por el personal y fomentar la realización de propuestas de mejora.
- Realizar campañas informativas y de concienciación periódicas para fomentar el rechazo a los comportamientos de riesgo incluso cuando los tiempos son ajustados.
- Fomentar los buenos hábitos preventivos con el ejemplo por parte de los mandos directos del personal, especialmente en lo relativo al uso de EPIS, cumplimiento de normas, rechazo al comportamiento de riesgo, etc.

## 6. APRENDIZAJE COLECTIVO

- Fomentar espacios de encuentro para "hablar de seguridad", desde un punto de vista positivo y constructivo, donde poder opinar, proponer, discutir, etc. sobre aspectos concretos de la seguridad de cada área o departamento.



- Promover, por la cadena de mando, que las personas puedan opinar y hablar libremente sobre su seguridad y salud.
- Fomentar el protagonismo del personal en la formación de seguridad específica para cada puesto de trabajo.
- Crear un premio y/o reconocimiento público sobre aportaciones de mejora de la seguridad, cuyo resultado sea decidido entre todo el personal.

## 7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN

- Reforzar la formación y capacitación del personal en seguridad, tanto de forma específica, como integrada en la mejora de la formación del trabajo bien hecho.
- Mejorar los aspectos prácticos de la formación en seguridad centrándola en el puesto de trabajo.
- Crear un canal específico para la comunicación directa con los delegados de prevención.
- Publicitar los objetivos de seguridad anuales, así como los planes y programas de actividad preventiva en la empresa y de formación en seguridad, facilitando su conocimiento y participación.
- Desarrollar aplicaciones para la participación del personal en las inspecciones de seguridad y en las revisiones de las evaluaciones de riesgos de sus puestos de trabajo.