

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Equipo Técnico

Coordinación:

María Almudena Gómez Velarde

Investigación:

i+3 Consultoría estratégica de Gestión, S.L.

Equipo de investigación:

Pere Boix i Ferrando

Salvador Carmona Fálder

María del Carmen Jiménez Martín

Maquetación:

Esteve Boix Pla

Edición:

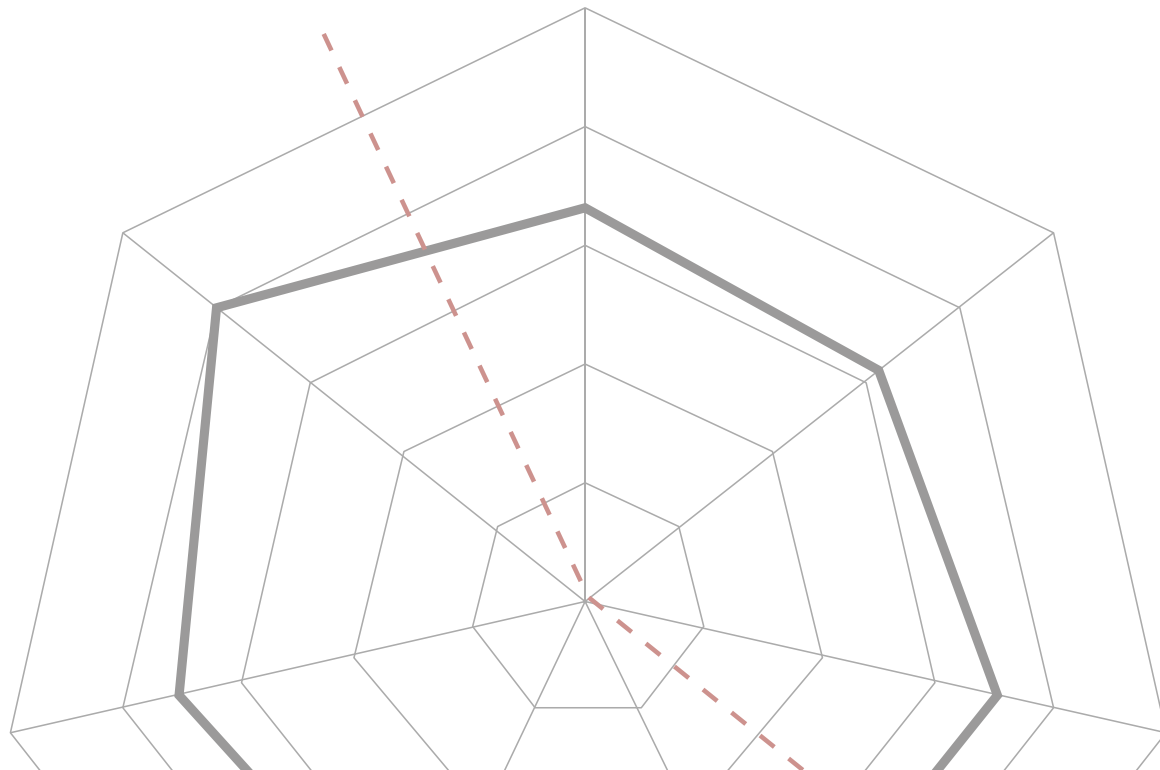
Junta de Andalucía

Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

AGRADECIMIENTOS

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales agradece a las empresas su participación en el proyecto y muy especialmente a las personas que prestaron su colaboración.



Índice

| | |
|--|-----------|
| Antecedentes | 5 |
| Objetivos del proyecto | 5 |
| Alcance | 6 |
| Proceso de Trabajo | 6 |
| Metodología | 8 |
| Resultados generales..... | 10 |
| Resultados desagregados | 16 |
| Departamento | 17 |
| Puesto de trabajo..... | 19 |
| Tipo de contrato | 23 |
| Recomendaciones para la mejora..... | 29 |
| RECOMENDACIONES GENERALES | 30 |
| RECOMENDACIONES SURGIDAS EN LOS TALLERES DE MEJORA | 32 |
| Anexo 1: Dossier informativo del proyecto | 36 |
| Anexo 2: Cuestionario utilizado..... | 46 |

Antecedentes

El **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)** ha desarrollado recientemente diferentes acciones en el ámbito de la cultura preventiva, que pueden servir de un primer punto de referencia para promover una línea de potenciación y desarrollo de la cultura preventiva en los sectores empresariales predominantes en Andalucía.

Entre estos sectores, destaca la hostelería cuya dinámica de siniestralidad se caracteriza todos los años por presentar una tendencia alcista durante la temporada turística, concretamente entre abril y octubre.

Una acción institucional de apoyo a las empresas hosteleras para afianzar en ellas los principios de la cultura preventiva mediante un diagnóstico que les permita identificar sus características culturales y la definición de acciones de mejora, favorecería probablemente una acción preventiva más sostenida por parte de las empresas que redundaría en un mayor control de la siniestralidad.

La realización de una aproximación para diagnosticar la cultura preventiva en un grupo de empresas hoteleras, permite obtener un conocimiento de la realidad del sector en cuanto a los mecanismos culturales sobre los que se asienta su gestión preventiva, de ahí que el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales realice este primer diagnóstico sectorial en el ámbito de la hostelería .

Objetivos del proyecto

Objetivo general:

Realizar una aproximación diagnóstica a la cultura preventiva en un grupo de empresas del Sector de la Hostelería en Andalucía para conocer la situación general del sector y la específica de las distintas empresas participantes, con el fin de detectar posibilidades de mejora y definir un plan de acción en cada una de ellas.

Objetivos específicos:

- Obtener información sobre los niveles de cultura preventiva del sector que permita tener una perspectiva complementaria a los análisis sobre seguridad y salud realizados en el mismo hasta el momento.
- Facilitar a las organizaciones una diagnosis de los aspectos culturales que determinan su desempeño en seguridad y salud.
- Generar un cuadro de indicadores proactivos que se puedan incorporar al cuadro de mando de seguridad y salud de cada empresa.
- Obtener información para planificar estrategias en seguridad y salud, relacionadas con los comportamientos seguros.
- Planificar estrategias para realizar una intervención que asegure una mejora de la cultura preventiva de las empresas del sector.

Alcance

El diagnóstico de cultura preventiva se ha realizado en 5 empresas del sector de la hostelería que poseen centros de trabajo en Andalucía, en concreto:

Tabla 1. Empresas y hoteles participantes en la investigación

| Empresa | Hotel |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Meliá Hotels International S.A | Meliá Atlanterra Sol Príncipe |
| Alma Gestión de Hoteles S.L.U. | Palacio de Villapanés – Alma Sevilla |
| Barnet Hoteles S.L. | Hotel Carabela |
| Ribera de Triana, S.A | Hotel Ribera de Triana |
| NH Hoteles, S.A. | NH Plaza de Armas NH Málaga |

Proceso de Trabajo

Las empresas contactadas para participar en el proyecto eran informadas de los objetivos del proyecto y de la metodología a utilizar mediante un dossier de presentación del proyecto (Anexo 1). El objetivo era conseguir la colaboración de empresas del sector con características diferenciadas en cuanto a tamaño y estructura de gestión.

La primera actividad a desarrollar con las empresas participantes era un Taller sobre cultura preventiva. Los objetivos de este taller eran: exponer el proyecto a desarrollar, homogeneizar criterios y conceptos en torno al concepto de cultura preventiva, analizar necesidades y características de la empresa, definir metas y planificar el trabajo de campo con la empresa. A los talleres asistieron los equipos de dirección y jefaturas de los departamentos de los diferentes hoteles, junto con representantes de los trabajadores y miembros del servicio de prevención.

Para cada uno de los establecimientos hoteleros se definió una muestra representativa de trabajadores de los diferentes departamentos. La muestra definida para cada hotel la se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 2. Número de trabajadores encuestados en cada hotel

| Hotel | Nº Trabajadores |
|--------------------------------------|-----------------|
| Meliá Atlanterra | 55 |
| Sol Príncipe | 55 |
| Palacio de Villapanés – Alma Sevilla | 13 |
| Hotel Carabela | 24 |
| Hotel Ribera de Triana | 20 |
| NH Plaza de Armas | 23 |
| NH Málaga | 20 |
| TOTAL | 210 |

De forma aleatoria se seleccionaron los trabajadores que respondieron un cuestionario sobre seguridad y salud realizado mediante una entrevista personal. El cuestionario utilizado se describe en el apartado dedicado a la metodología.

Los resultados de las encuestas han sido procesados atendiendo a los criterios establecidos en la metodología del estudio, realizando un análisis de los resultados conjunto y un análisis particularizado para cada una de las empresas participantes. Este análisis particular solo ha sido comunicado a cada una de las empresas, exponiéndose en este documento los resultados agregados del estudio.

Los resultados específicos de cada uno de los establecimientos hoteleros fueron presentados en un taller cuyo objetivo era validar los resultados y definir un plan de mejora para cada organización, a este taller asistieron las mismas personas que habían participado en el taller inicial sobre cultura preventiva. Una vez presentados y debatidos los resultados se realizaron dinámicas de grupo para la elaboración de un plan de mejora para el hotel.

De esta forma se ha definido un plan de mejora en cada uno de los hoteles participantes. En este documento se expondrá un compendio general de las aportaciones para la mejora recogidas.

Metodología

Para la realización del diagnóstico de cultura preventiva se ha utilizado el cuestionario NOSACQ-50 (ver Anexo 2), esta herramienta mide la percepción de la organización respecto al clima preventivo, para ello el cuestionario plantea 50 afirmaciones (P1 a P50), valorándose el grado de acuerdo con las mismas por parte de cada uno de los encuestados. El grado de acuerdo es valorado en una escala de 1 a 4 para cada una de las 50 afirmaciones. Con la puntuación de cada ítem se definen siete dimensiones, 3 relacionadas con la cadena de mando (compromiso, implicación y trato justo) y otras 4 con el conjunto de los trabajadores (compromiso colectivo, conciencia de riesgo, aprendizaje, confianza en la prevención). Para una mejor comprensión del significado de las puntuaciones, las hemos adaptado a la escala de calificación académica habitual en España de 0 a 10.

El clima preventivo es el mejor indicador de cultura preventiva por cuanto nos informa de cómo los miembros de una organización perciben la importancia que se concede en la misma a las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

No se está midiendo el grado de cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, sino la percepción colectiva sobre la importancia de la seguridad y salud en el seno de la organización. Así, en un entorno de clima preventivo positivo, aunque se pueden dar ciertos incumplimientos de normas, dichas actuaciones serían valoradas negativamente por la mayoría de la organización que asume que las cosas deben hacerse de otro modo. En cualquier caso, en el medio y largo plazo, un buen clima preventivo minimizará ciertamente los incumplimientos y potenciará las actuaciones preventivas en el conjunto del personal.

Las dimensiones definidas a partir de los 50 ítems del cuestionario son:

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN (P1-P9): incluye aspectos como la compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores.
2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN (P10-P16): valorada sobre todo en términos de diseño de trabajo seguro, de fomento de la consulta y participación, de formación y capacitación en seguridad.
3. TRATO JUSTO (P17-P22): investigación sistemática de accidentes e incidentes para buscar causas y no culpables.
4. COMPROMISO COLECTIVO (P23-P28): implicación, cooperación y corresponsabilización de los trabajadores en relación con los objetivos de seguridad.
5. CONCIENCIA DEL RIESGO (P29-P35): rechazo de actitudes de aceptación o minimización del riesgo de accidentes.
6. APRENDIZAJE COLECTIVO (P36-P43): autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo cooperativo por mantener unas condiciones de trabajo seguras.
7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN (P44-P50): consideración positiva hacia las actividades preventivas.

Hay que tener en cuenta que cuando se analizan ítems concretos del cuestionario las puntuaciones deben inter-

Gráfico 1. Diagrama de flujo de las actividades desarrolladas



pretarse siempre en el sentido de que 10 indica una situación excelente mientras que 0 indica la peor situación, y ello con independencia de la formulación positiva o negativa de dichos ítems. Así por ejemplo una puntuación de 8,5 para la formulación P25 del cuestionario “quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás”, implica una valoración positiva, es decir, que nos importa bastante la seguridad de los demás.

Para obtener las puntuaciones de un cuestionario se sigue el siguiente proceso:

Se puntúa cada ítem en una escala de 1 a 4 según el grado de acuerdo manifestado por la persona encuestada.

Se calcula la media de puntuaciones de los ítems agrupados por dimensiones.

Se transforma la media en una escala de 0 a 10.

Las medias agregadas por las diferentes variables se calculan con el mismo procedimiento y las puntuaciones de las dimensiones se han representado en un diagrama de radar o de tela de araña.

La media global de las 7 dimensiones se utiliza para la ubicación en la escalera de Parker que es una gradación en cinco peldaños o niveles de calidad de la cultura preventiva de una organización:

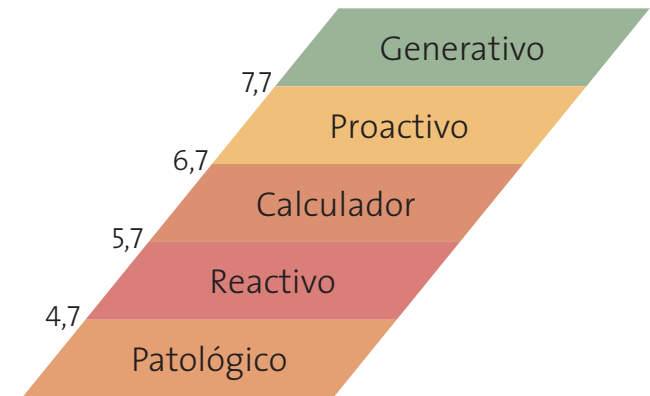
1. Nivel patológico (media < 4,70): actuar sólo en caso de riesgo de sanción.
2. Nivel Reactivo (4,70 a 5,69): preocuparse por la seguridad solamente cuando ocurre un accidente.
3. Nivel Calculador (5,70 a 6,69): implantar procedimientos y sistemas de gestión de la prevención.
4. Nivel Proactivo (6,70-7,69): anticiparse a los problemas mediante procesos de mejora continua.
5. Nivel Generativo (media > 7,70): incorporar la prevención como la forma de gestionar todos los aspectos de la organización.

Los niveles patológico y reactivo deben considerarse indicadores de una cultura preventiva insuficiente, los niveles calculador y proactivo serían indicativos de un avance progresivo, y el nivel generativo indicaría la búsqueda de la excelencia.

La información recogida mediante los cuestionarios aseguraba la confidencialidad de los resultados, recogiendo solo información relativa al puesto de trabajo que permitiera realizar un análisis de los resultados atendiendo a diferentes variables. Las variables de análisis son:

| Departamento: | Puesto de trabajo: | Tipo de contrato: |
|--|--------------------|--------------------|
| Restaurantes y bares | Mantenimiento | Dirección/Jefatura |
| Dirección/Administración/ Recepción/Comercial | Cocina | Mando |
| Limpeza de pisos | Entretenimiento | Operario |
| | Otros | |

Gráfico 2. Escala de Parker de la cultura preventiva

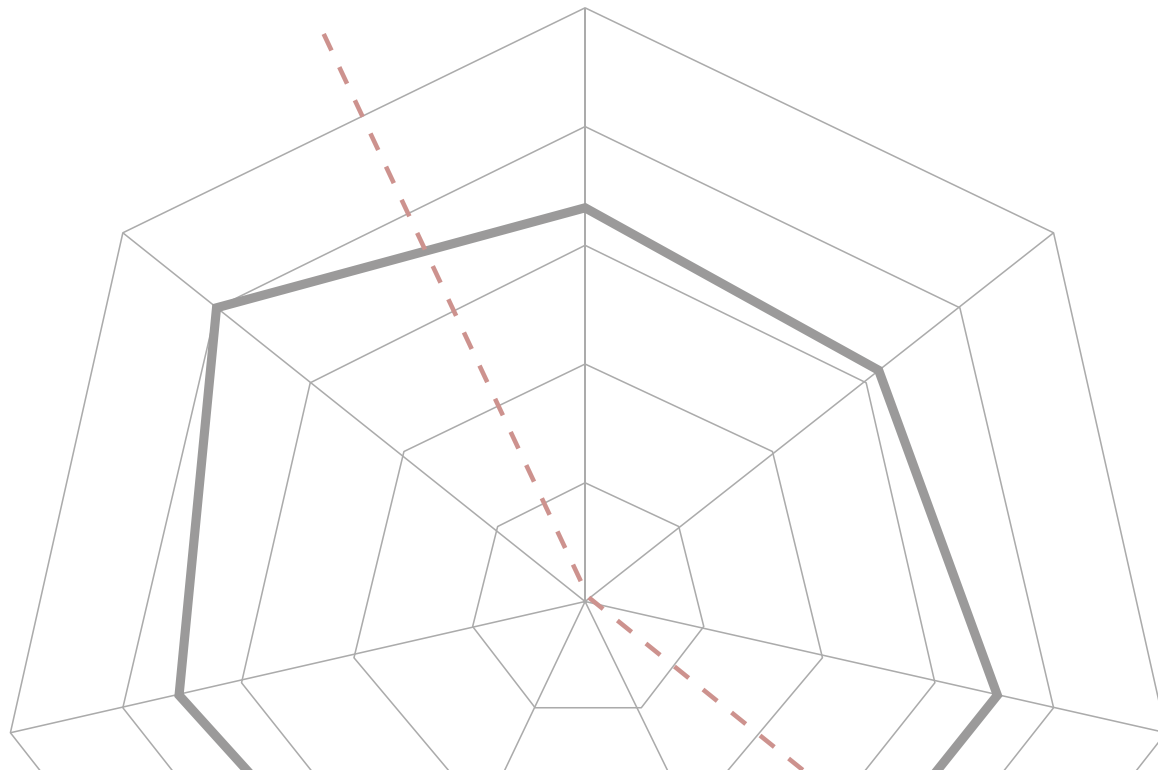




Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía

Resultados generales



En el gráfico 3 se presentan los resultados generales, es decir los resultados agregados de todos los cuestionarios respondidos, cada una de las dimensiones está representada en los vértices del heptágono. El centro del polígono representa el valor 0 y los vértices el valor 10 para cada una de las dimensiones.

La media de las dimensiones es de 7, lo que sitúa la cultura preventiva de las empresas participantes en un nivel proactivo incipiente en la escala de Parker, se ha superado el nivel calculador centrado en los sistemas de gestión y en la recopilación de datos, entrando en el nivel proactivo que utiliza los sistemas, procedimientos implantados e información generada por los mismos para anticiparse a los problemas y orientándose a la mejora continua.

De acuerdo con los datos expuestos en el gráfico 3 la mayor valoración corresponde a la confianza de los trabajadores en la prevención (7,88) y el menor valor a la dimensión que define la conciencia del riesgo (6,39), que junto a la implicación de la dirección (6,48) son las dimensiones que necesitarían mayor atención. La valoración de las dimensiones desglosadas en cada uno de los ítems que las componen se pueden observar en el gráfico 4. Esto nos permite identificar las afirmaciones que presentan una menor valoración en las dimensiones menor valoradas.

En el caso de la conciencia de riesgo:

“Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos aunque los tiempos de trabajo sean ajustados” (P33: valoración = 5,21).

Presenta una valoración muy baja, menor de 5,7 lo que la sitúa en el nivel reactivo de la escala de Parker. Que pone de manifiesto que cuando los tiempos de trabajo son ajustados la seguridad no es una prioridad.

“Quienes trabajamos aquí consideramos que los accidentes menores son algo normal en nuestro trabajo diario” (P30: valoración = 5,90).

Presenta un valor bajo, que supone una aceptación por parte de los trabajadores de los accidente menores como algo inseparable de su trabajo habitual.

En el caso de la implicación de la dirección:

“La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad” (P16: valoración =5,89)

“La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad” (P15: valoración = 6,17)

Los valores medios de estas afirmaciones son bajos y ponen de manifiesto la percepción de los encuestados en cuanto a la implicación de la dirección en involucrar y promover la participación de los trabajadores en temas de seguridad, característica clave de una cultura participativa y colaborativa.

Otro ítem con una baja valoración es:

“La dirección valora la seguridad más que la producción” (P4: valoración = 5,65).

Esta afirmación presenta una valoración muy baja encontrándose en el nivel reactivo, coincidiendo con la anteriormente descrita P33, ambas afirmaciones definen un conflicto entre productividad y seguridad, en el caso de la P4 haciendo referencia a prioridades de la dirección y en el caso de P33 a la asunción de riesgos por parte de los trabajadores cuando aparece el conflicto entre prioridad y seguridad.

Según esto, las prioridades de mejora de la cultura preventiva en el sector de hostelería deberían tener un doble objetivo, uno orientado a la dirección (aumentar su implicación tanto en la gestión participativa de la prevención como en una organización del y trabajo compatible con la seguridad) y otro hacia los trabajadores (aumentar la conciencia del riesgo y la atención preventiva en la realización de las tareas).

En cuanto a la dimensión mejor valorada, confianza de los trabajadores en la prevención, los ítems que presentan mayor puntuación son:

“Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes” (P46: valoración = 8,06).

“Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros” (P50: valoración = 8,05).

“Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar riesgos importantes” (P48: valoración = 7,97).

“Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene ningún sentido” (P49: valoración = 7,97).

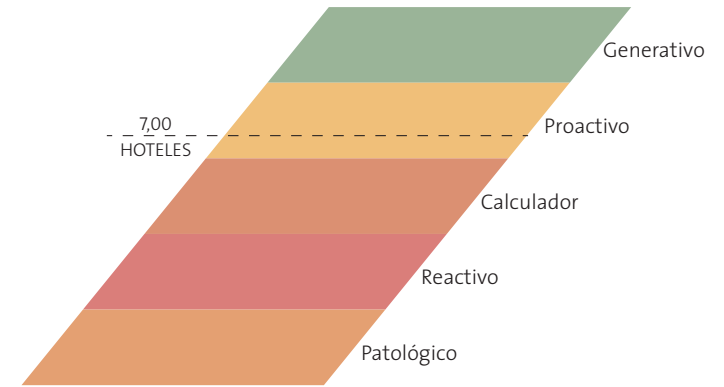
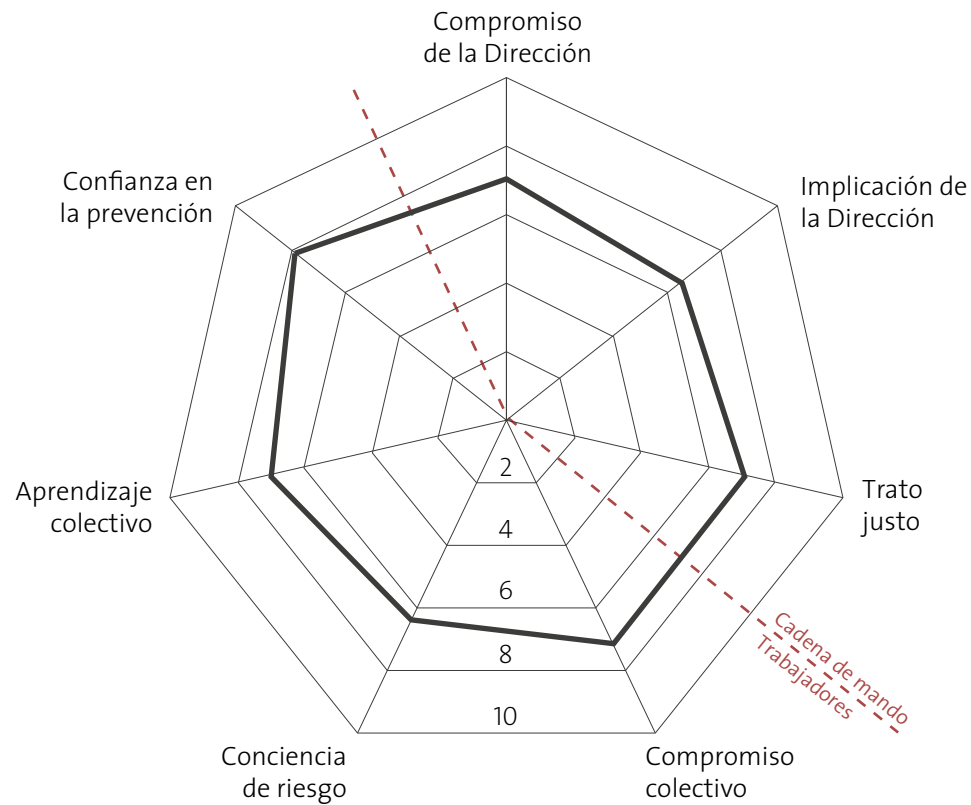
“Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene ningún sentido” (P47: valoración = 7,90).

Como vemos todas ellas con valoraciones que se encuentran en el nivel generativo y haciendo referencia a diferentes aspectos de la gestión preventiva.

SINTESIS DIAGNÓSTICA DE LOS RESULTADOS GENERALES

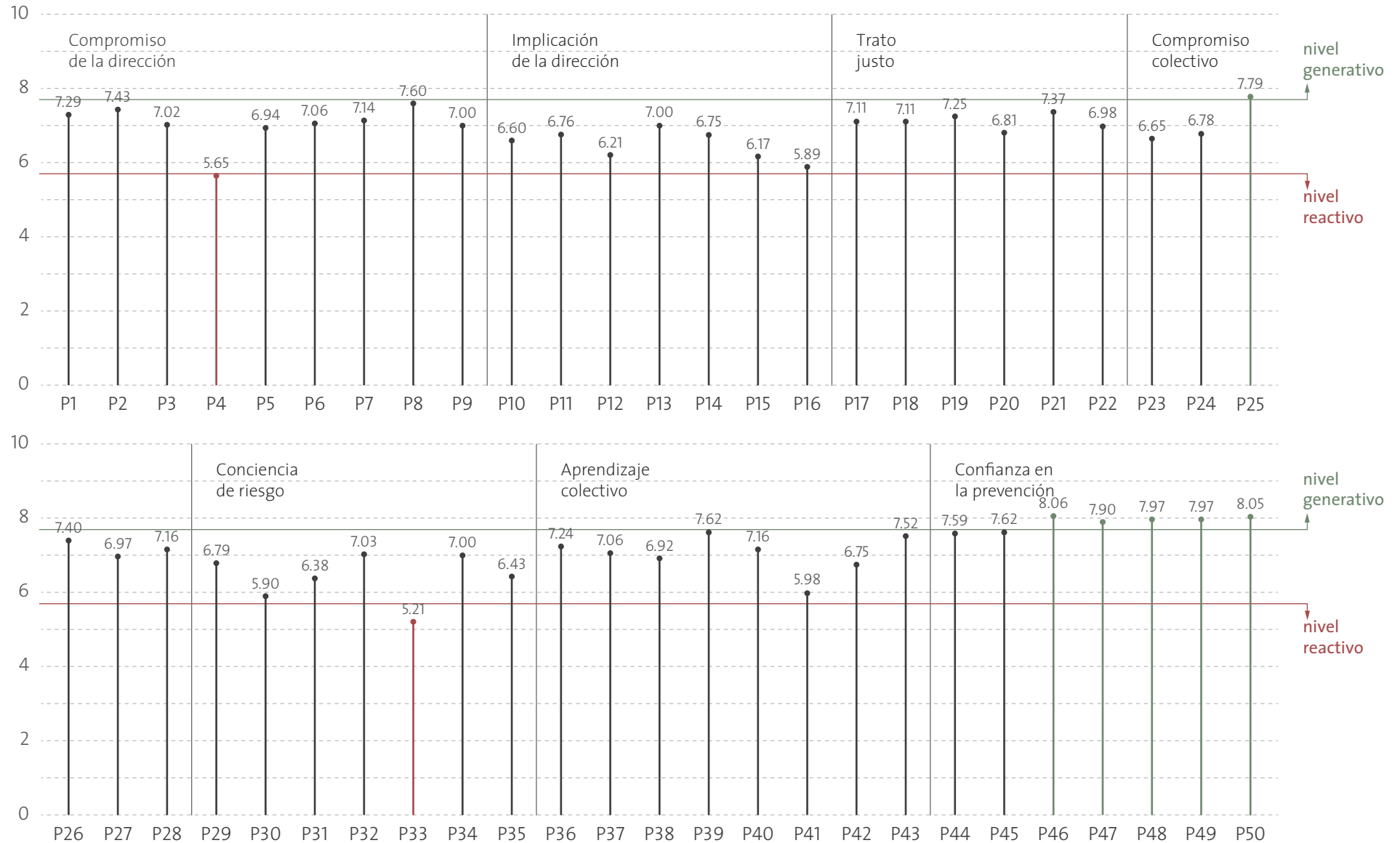
- Se puede afirmar que la cultura preventiva de la muestra es incipientemente proactiva.
- El principal punto fuerte de la cultura preventiva es la confianza de los trabajadores en la gestión preventiva.
- Uno de los aspectos claramente mejorable es la conciencia colectiva del riesgo en cuanto a la concepción de los riesgos menores como inherentes al trabajo y la asunción de riesgos con tiempos ajustados de trabajo.
- La implicación de la dirección en temas de seguridad y salud se percibe como mejorable, sobre todo en aspectos relacionados con la participación de los trabajadores en las decisiones sobre seguridad y salud.
- Se aprecia un conflicto entre la seguridad y productividad en circunstancias donde es necesario priorizar entre una de las dos.

Gráfico 3. NOSACQ 50: panorama general



| | |
|-----------------------------|------|
| Compromiso de la dirección | 7,01 |
| Implicación de la dirección | 6,48 |
| Trato justo | 7,11 |
| Compromiso colectivo | 7,12 |
| Conciencia de riesgo | 6,39 |
| Aprendizaje colectivo | 7,03 |
| Confianza en la prevención | 7,88 |

Gráfico 4. NOSACQ 50: puntuaciones por ítem



NOSACQ-50: Items

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



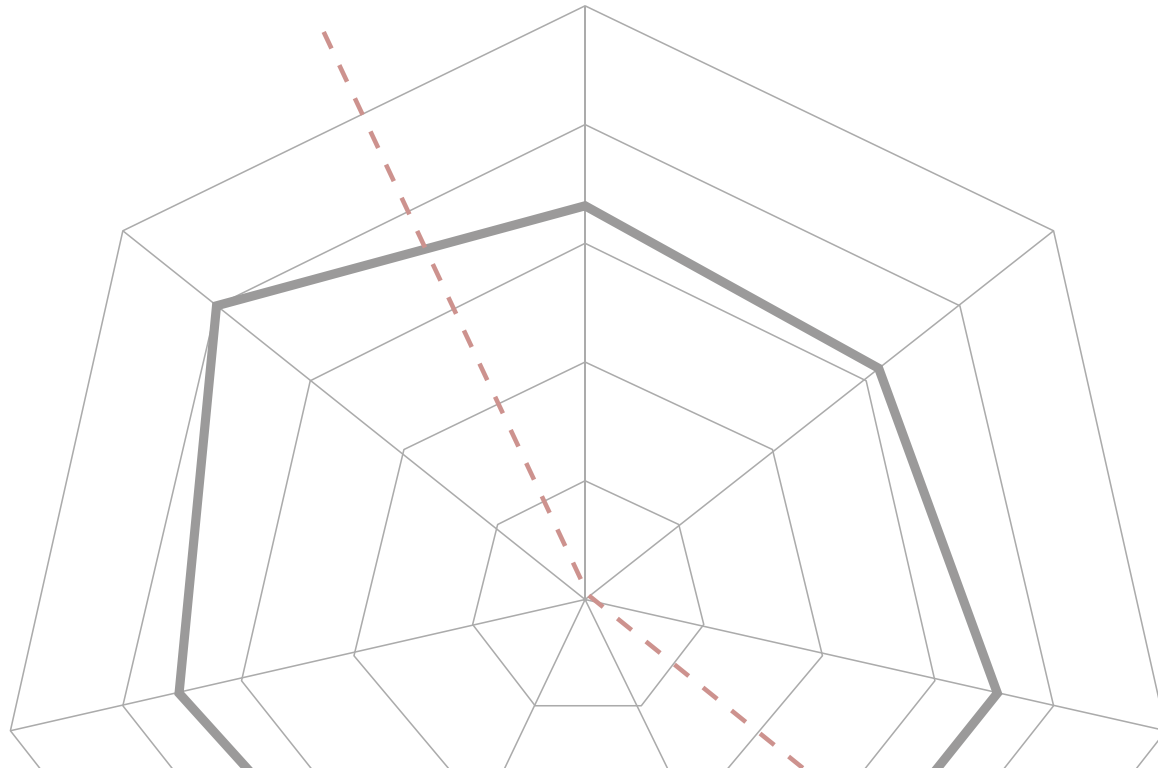
JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía

Resultados desagregados



Departamento

La distribución de la muestra por departamentos se describe en la siguiente tabla:

Tabla 3. Número de trabajadores encuestados por departamento

| Departamento | Nº | % |
|--|-----|-------|
| Cocina | 37 | 17,62 |
| Dirección / Administración / Recepción / Comercial | 52 | 24,76 |
| Entretenimiento | 9 | 4,29 |
| Limpieza de pisos | 44 | 20,95 |
| Mantenimiento | 15 | 7,14 |
| Restaurantes / Bares | 53 | 25,24 |
| TOTAL | 210 | 100 |

Hay que señalar que se trata de departamentos que de forma común presentan todos los establecimientos hoteleros, salvo el departamento de entretenimiento que solo se presenta en establecimientos dedicados al turismo vacacional. Como se puede observar se ha realizado una agregación de diferentes departamentos a los que pertenecen un número más reducido de personas, con el objetivo de mantener el anonimato de las personas que realizaron la encuesta.

La representación gráfica y la valoración de las diferentes dimensiones desagregadas en función del departamento la tenemos en el gráfico 5.

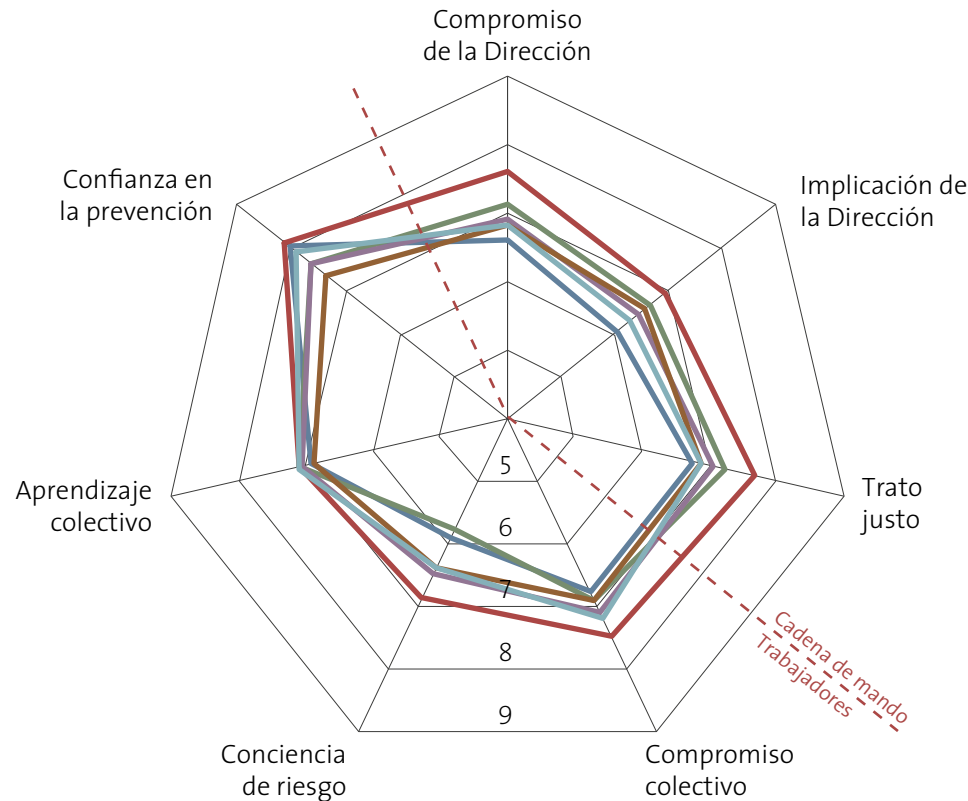
Con el objetivo de poder hacer visibles las diferencias en el gráfico se ha cambiado la escala del mismo, ya que haciendo una presentación con la escala de 1 a 10, no se aprecian diferencias entre las diferentes líneas en el diagrama de tela de araña.

Se puede observar como la mejor percepción de clima preventivo la tiene el departamento que aglutina dirección, administración, recepción y comercial, la menor valoración la presenta el departamento de cocina, pero la diferencia entre ambos departamentos no llega ni a 1 punto (0,67), por lo que podemos hablar de un cierto nivel de homogeneidad. Todos los departamentos definen como proactiva la cultura preventiva.

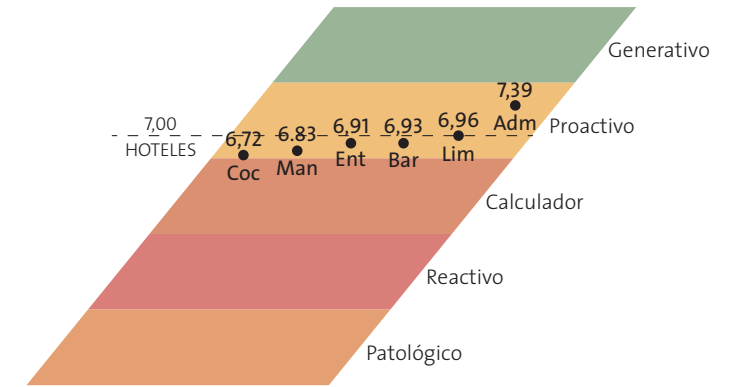
Las mayores diferencias de percepción se dan en las dimensiones relativas a la dirección (compromiso, implicación y trato justo), pero al igual que con la media las diferencias no son superiores a 1 punto.

Se puede hablar de unanimidad en relación con las dimensiones compromiso colectivo, aprendizaje colectivo y confianza en la prevención.

Gráfico 5. NOSACQ 50: departamentos



| | |
|-------------------------|--|
| — Cocina (Coc) | — Dirección / Administración / Recepción / Comercial (Adm) |
| — Entretenimiento (Ent) | — Limpieza de pisos (Lim) |
| — Mantenimiento (Man) | — Restaurantes / Bares (Bar) |



| | Coc | Adm | Ent | Lim | Man | Bar |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Compromiso de la dirección | 6.62 | 7.60 | 7.12 | 6.93 | 6.84 | 6.82 |
| Implicación de la dirección | 6.07 | 6.93 | 6.67 | 6.45 | 6.57 | 6.30 |
| Trato justo | 6.77 | 7.66 | 7.22 | 7.07 | 6.89 | 6.87 |
| Compromiso colectivo | 6.76 | 7.46 | 6.91 | 7.11 | 6.89 | 7.17 |
| Conciencia de riesgo | 5.87 | 6.86 | 5.77 | 6.46 | 6.38 | 6.35 |
| Aprendizaje colectivo | 6.90 | 7.08 | 7.08 | 7.04 | 6.86 | 7.11 |
| Confianza en la prevención | 8.04 | 8.12 | 7.62 | 7.65 | 7.37 | 7.91 |

Puesto de trabajo

Atendiendo a los puestos de trabajo los encuestados se distribuyeron según recoge la siguiente tabla:

Tabla 4. Número de trabajadores encuestados por puesto de trabajo

| Puesto de trabajo | Nº | % |
|--------------------------------------|-----|-------|
| Dirección / Jefatura de departamento | 52 | 24,76 |
| Mando intermedio | 29 | 13,81 |
| Operarios/as | 129 | 61,43 |
| TOTAL | 210 | 100 |

Dentro del grupo “Dirección / Jefatura de departamento” se incluyen a la dirección de los hoteles, subdirecciones (en el caso de existir) y personas que realizan las funciones de jefatura de departamento, por ejemplo jefe de cocina, jefa de recepción, etc. En el grupo de mandos intermedios están incluidas las personas que dirigen equipos y que no se encuentran incluidas en el grupo anterior, por ejemplo el segundo de cocina o la segunda de restaurantes y bares. El grupo de operarios está formado por trabajadores y trabajadoras que no tienen personas a su cargo.

Los resultados desagregados en función del puesto de trabajo están representados en el gráfico 6.

En el caso de la desagregación por puestos de trabajo si se ponen de manifiesto diferencias entre los mismos. Se identifican diferencias de más de 1 punto entre la percepción de la Dirección / Jefaturas y Operarios, encontrándose la percepción de los mandos entre ambas. La percepción de la Dirección y Jefaturas se encuentra prácticamente en el nivel generativo, la de los mandos intermedios en un nivel proactivo consolidado y la de los operarios en un alto nivel calculador muy próximo al proactivo.

Las mayores diferencias se producen en las dimensiones que hacen referencia a aspectos de la dirección, compromiso de la dirección (diferencia = 1,28), implicación de la dirección (diferencia = 1,24) y trato justo (diferencia = 1,32) donde se encuentra la mayor diferencia.

La percepción de la dirección se encuentra en niveles próximos al escalón generativo, que alcanza en la valoración de algunas de las dimensiones. En cuanto a la valoración de los mandos la dimensión mejor valorada es la confianza en la prevención y las que tienen una peor percepción son la implicación de la dirección y la conciencia del riesgo.

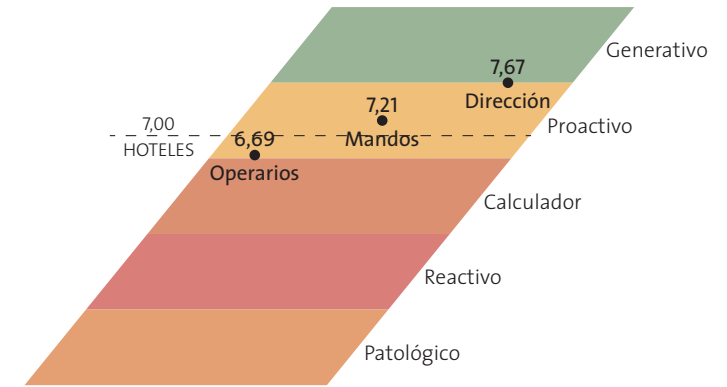
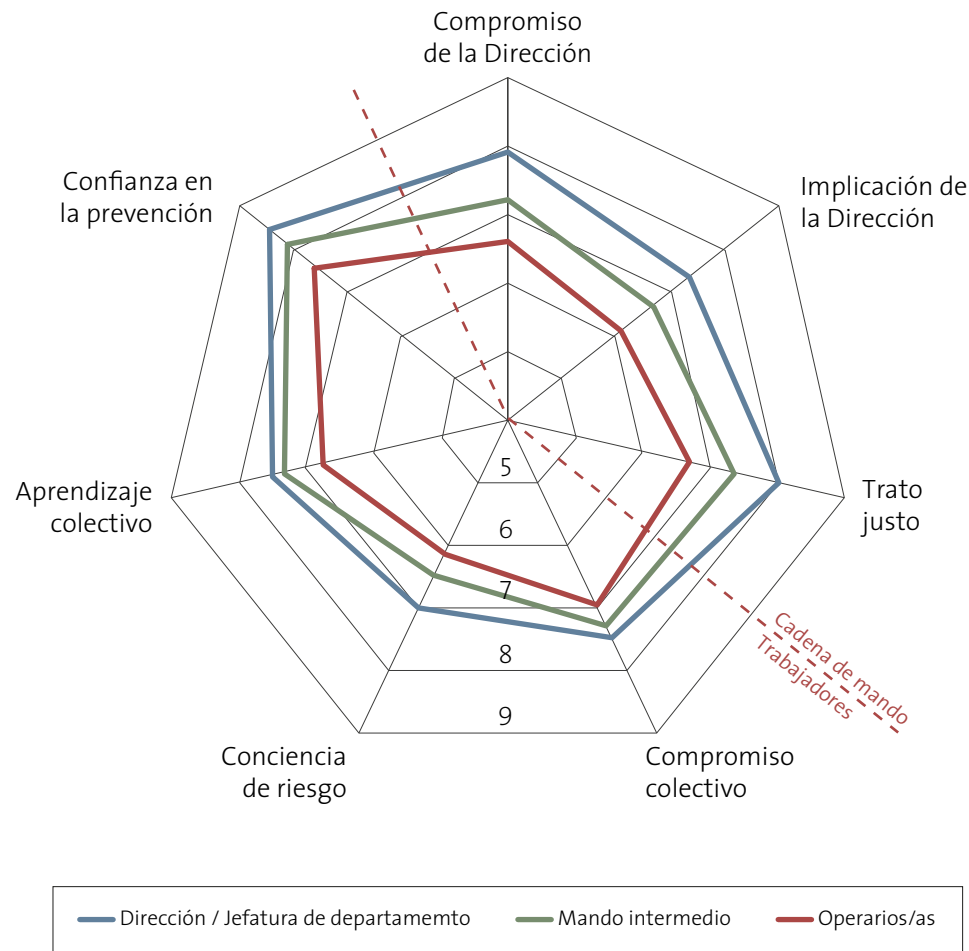
El análisis de los ítems (gráfico 7) pone de manifiesto que las diferencias de percepción están relacionadas con el compromiso de la dirección en relación con el control de la exposición a los riesgos, es decir, la dirección conoce de la exposición a riesgos y lo acepta porque los tiempos de trabajo son ajustados o porque prefiere obviarlos.

Las diferencias en la dimensión que valora la implicación de la dirección vienen provocadas por la diferencia de percepciones en relación con la consideración que hace la dirección de la opinión de los trabajadores y la participación de estos en cuestiones de seguridad y salud.

En relación con la dimensión de trato justo las diferencias se producen en la diferencia de percepción que existe en las formas de obtención de información tras un accidente y en la percepción de culpabilización de los trabajadores cuando ocurre un accidente.

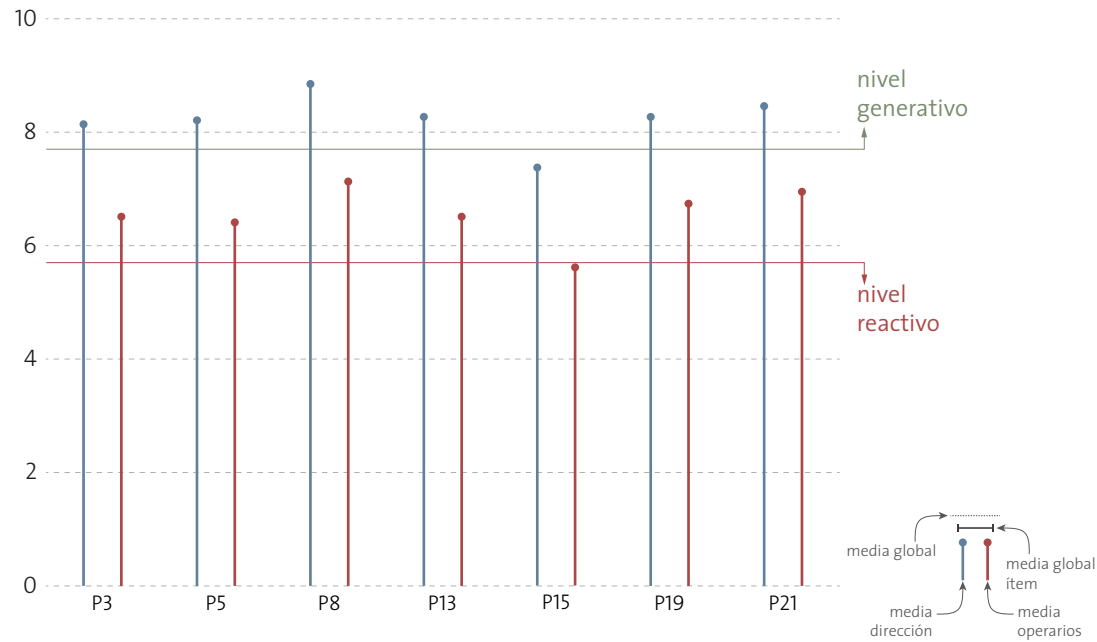
La mejora de la cultura preventiva en el sector de hostelería debería contemplar, pues, estas desviaciones de percepción entre los directivos y los trabajadores con el fin de desarrollar acciones que refuercen la visibilidad del compromiso preventivo de la dirección de manera que todos perciban que la seguridad y la prevención son importantes para la empresa.

Gráfico 6. NOSACQ 50: puestos de trabajo



| | Dirección | Mando | Operario |
|-----------------------------|-----------|-------|----------|
| Compromiso de la dirección | 7.89 | 7.23 | 6.61 |
| Implicación de la dirección | 7.34 | 6.67 | 6.10 |
| Trato justo | 8.01 | 7.34 | 6.69 |
| Compromiso colectivo | 7.49 | 7.30 | 6.94 |
| Conciencia de riesgo | 6.99 | 6.49 | 6.13 |
| Aprendizaje colectivo | 7.50 | 7.34 | 6.77 |
| Confianza en la prevención | 8.45 | 8.11 | 7.60 |

Gráfico 7. NOSACQ 50: puntos críticos puestos de trabajo



P3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.

P5. La dirección acepta que los empleados se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.

P8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada.

P13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad.

P15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad.

P19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente.

P21. La dirección siempre culpa a los empleados de los accidentes.

Tipo de contrato

Atendiendo a la variable tipo de contrato los encuestados se distribuyeron según recoge la siguiente tabla:

Tabla 5. Número de trabajadores encuestados por tipo de contrato

| Tipo de contrato | Nº | % |
|------------------|-----|------|
| Eventual | 32 | 15% |
| Fijo | 85 | 40% |
| Fijo discontinuo | 93 | 44% |
| TOTAL | 210 | 100% |

Esta distribución salvo ligeras diferencias, que se presentan por la tipología de establecimiento hotelero, representa en gran medida la tipología de contrato y el peso de cada uno en el sector.

El personal fijo está formado por la dirección y las jefaturas de departamentos, los fijos discontinuos son personas con un fuerte vínculo laboral al hotel y/o empresa, que prestan servicio de forma reiterada en las épocas de mayor demanda. Los contratos eventuales están vinculados a demandas de trabajo muy puntuales, en este caso existe mayor rotación de personas.

En el gráfico 8 se representan los resultados atendiendo a los diferentes tipos de contratos.

Como se puede apreciar en el gráfico 8 existe una diferencia de percepción entre las personas dependiendo de la tipología de relación laboral, fundamentalmente entre el personal fijo y el eventual. Entre personal eventual y fijo discontinuo no se puede hablar de diferencias significativas, por lo que para la realización del análisis se han tratado de forma conjunta las respuestas de las personas con contrato fijo discontinuo y las que tienen contrato eventual, pasando a denominar este grupo como “temporales”.

Como se puede observar en el gráfico 9, ambas percepciones se sitúan en el nivel de proactivo de percepción pero existiendo diferencias entre las mismas.

La mejor valoración de ambos grupos (fijos y temporales) corresponde a la dimensión de confianza en la prevención, las personas con contrato fijo valoran en segundo lugar el trato justo, no ocurre lo mismo con los temporales que valoran en segundo lugar el aprendizaje colectivo.

Existen diferencias significativas entre las percepciones de fijos y temporales en las dimensiones de trato justo (diferencia = 1,01) donde se produce la mayor diferencia de percepción y en el compromiso de la dirección (diferencia = 0,81).

El análisis comparado de los ítems entre fijos y discontinuos está representado en el gráfico 10.

Los ítems P18, P19, P20, P21 y P22 conforman la dimensión trato justo, la interpretación de estos datos pone de

manifiesto que los trabajadores temporales consideran la gestión e investigación de accidentes como muy mejorable, ya que existe una diferencia de percepción en la mayor parte de los ítems que componen esta dimensión. Existe una marcada percepción entre los trabajadores temporales de que la investigación de accidentes está orientada a la búsqueda de culpables y no a las causas que lo provocan, no se utiliza por lo tanto como herramienta de mejora. Esta percepción es bastante generalizada entre los operarios como veíamos en el apartado anterior.

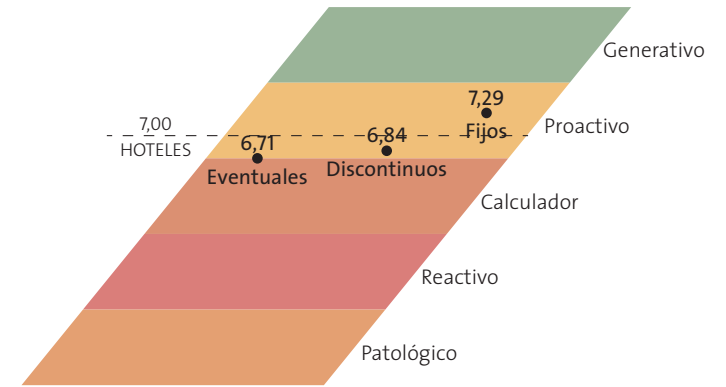
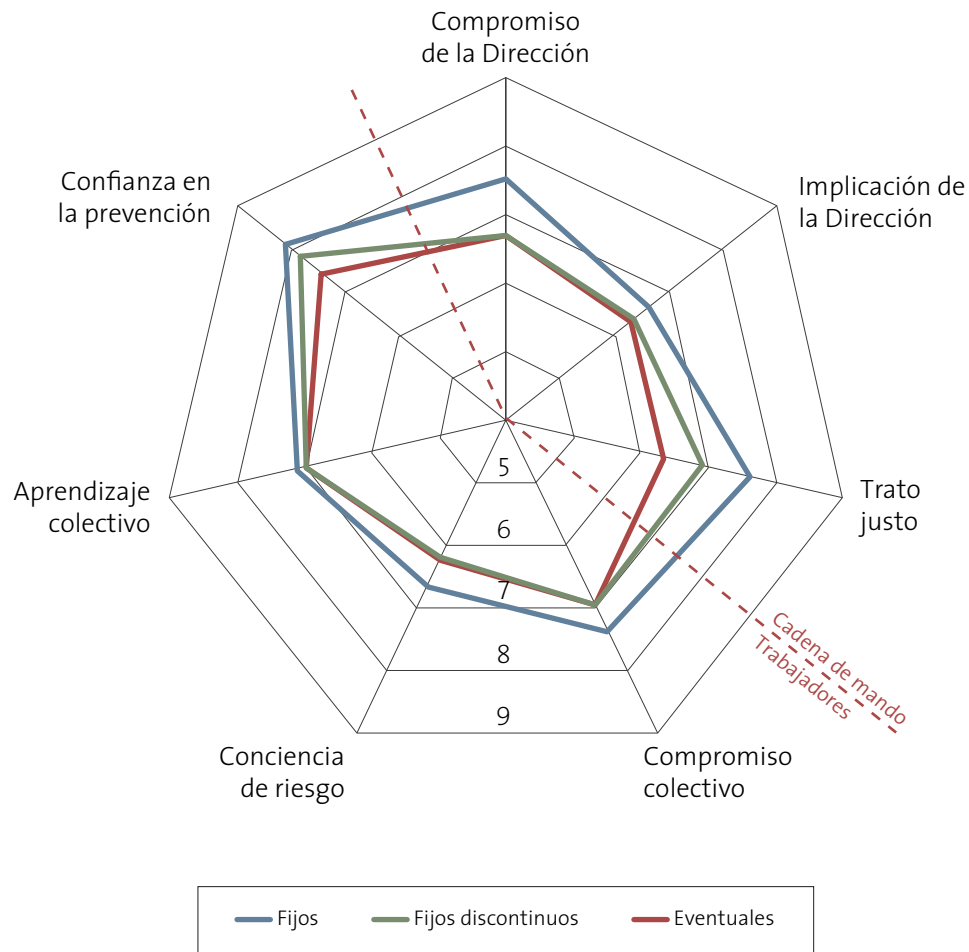
Las diferencias en la dimensión compromiso de la dirección surgen por la consideración por parte de los trabajadores temporales de que la información sobre prevención que reciben no siempre es la adecuada.

Otra cuestión diferencial relacionada con el compromiso de la dirección hace referencia a la percepción de falta de operatividad por parte de la dirección en la resolución de problemas de seguridad y salud. Será necesario en cada caso valorar si esta percepción es debida a una falta de operatividad o a una falta de información y comunicación sobre la resolución de problemas, dado el carácter temporal de los contratos que puede provocar menor acceso a la información.

Las diferencias en el ítem P13 ponen de nuevo de manifiesto la percepción diferencial sobre la falta de participación de los trabajadores.

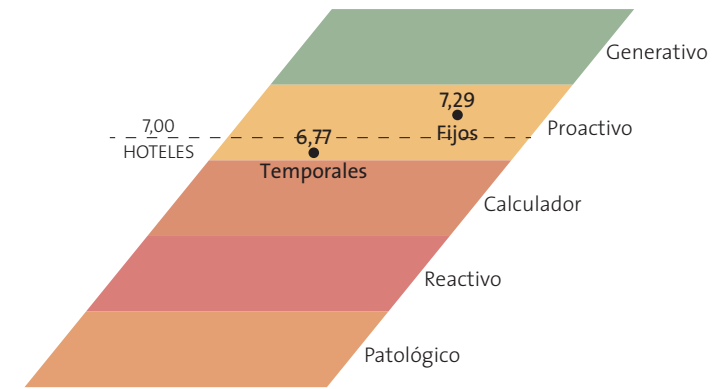
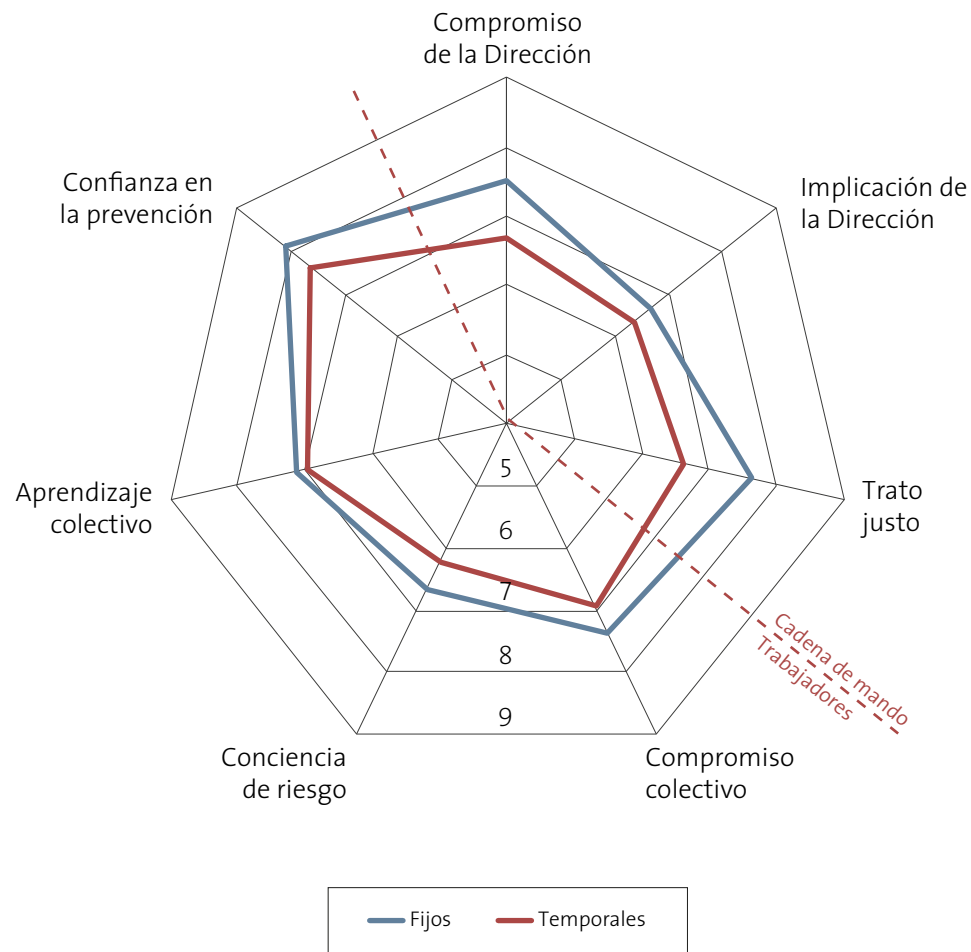
Este análisis permite añadir una peculiaridad a una eventual estrategia sectorial de mejora de la cultura preventiva: la de prestar una especial atención a los trabajadores temporales en el sentido de ofrecerles una información preventiva adecuada y garantías de trato justo en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

Gráfico 8. NOSACQ 50: tipo de contrato



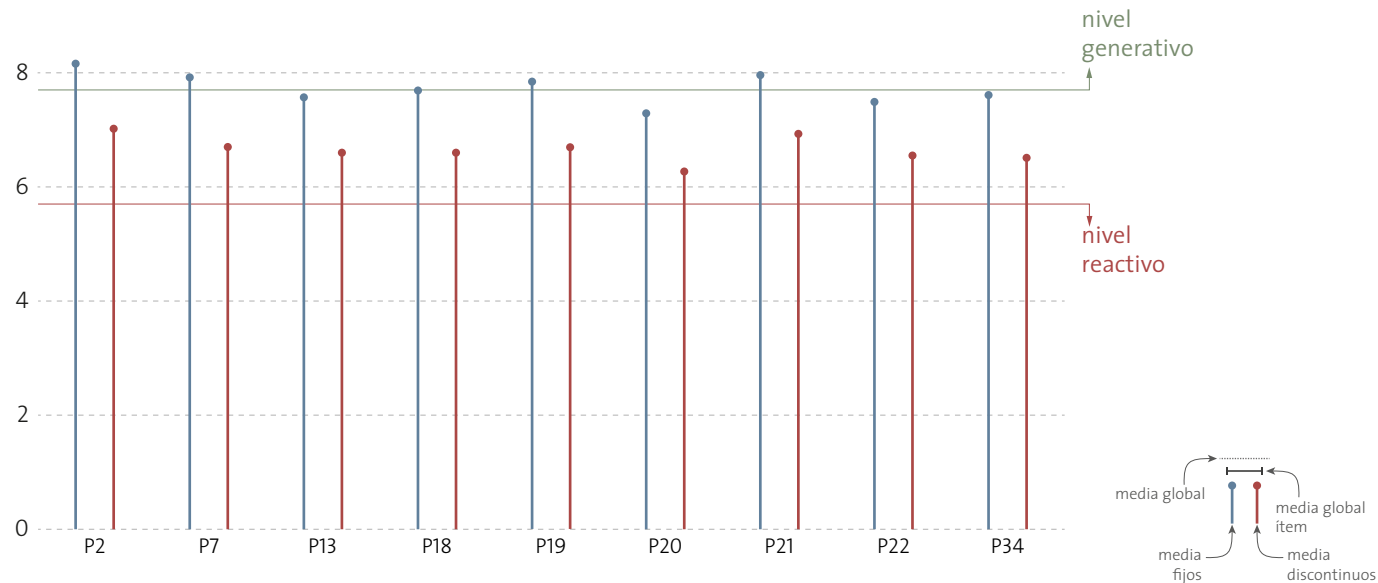
| | Fijos | Discontinuos | Eventuales |
|-----------------------------|-------|--------------|------------|
| Compromiso de la dirección | 7.50 | 6.68 | 6.69 |
| Implicación de la dirección | 6.66 | 6.38 | 6.32 |
| Trato justo | 7.63 | 6.89 | 6.34 |
| Compromiso colectivo | 7.39 | 6.95 | 6.94 |
| Conciencia de riesgo | 6.67 | 6.20 | 6.24 |
| Aprendizaje colectivo | 7.11 | 6.98 | 6.97 |
| Confianza en la prevención | 8.12 | 7.81 | 7.44 |

Gráfico 9. NOSACQ 50: resultados comparativos fijos vs. temporales



| | Fijos | Temporales |
|-----------------------------|-------|------------|
| Compromiso de la dirección | 7.50 | 6.69 |
| Implicación de la dirección | 6.66 | 6.35 |
| Trato justo | 7.63 | 6.62 |
| Compromiso colectivo | 7.39 | 6.95 |
| Conciencia de riesgo | 6.67 | 6.22 |
| Aprendizaje colectivo | 7.11 | 6.97 |
| Confianza en la prevención | 8.12 | 7.63 |

Gráfico 10. NOSACQ 50: puntos diferenciales entre fijos y discontinuos



P2. La dirección se asegura de que todos reciben la información necesaria sobre seguridad.

P7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente.

P13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad.

P18. El miedo a las sanciones (o consecuencias negativas) por parte de la dirección desanima a los empleados aquí a informar sobre incidentes de seguridad.

P19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente.

P20. La dirección busca las causas y no a los culpables, cuando ocurre un accidente.

P21. La dirección siempre culpa a los empleados de los accidentes.

P22. La dirección trata con justicia a los empleados involucrados en un accidente.

P34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los miedosos.

SINTESIS DIAGNÓSTICA DE LOS RESULTADOS DESAGREGADOS

- No existen diferencias significativas en el clima preventivo entre los diferentes departamentos. Destacar que la mayor diferencia de percepción se da entre el departamento de cocina y el departamento que aglutina Dirección/Administración/Recepción/Comercial.
- Existen diferencias significativas de percepción entre los puestos de trabajo de Dirección/Jefaturas de departamento y Operarios. Diferencias centradas en las dimensiones correspondientes a la dirección, relacionadas con:
 - » El control de la exposición a los riesgos y la eliminación de los mismos.
 - » La implicación participativa de los trabajadores en las decisiones de seguridad y salud.
 - » La desconfianza en la investigación de accidentes e incidentes.
- En función de los tipos de contrato se identifican diferencias en la percepción de personas con contrato fijo y las personas con contratos discontinuos (Fijos discontinuos / eventuales). Estas diferencias están provocadas por:
 - » Percepciones negativas respecto a la culpabilización y sanciones en caso de accidente.
 - » La información sobre seguridad y salud es mejorable según los trabajadores discontinuos.
 - » La percepción de falta de operatividad en la resolución de problemas.
 - » Percepción de falta de participación y consulta a los trabajadores sobre seguridad y salud.

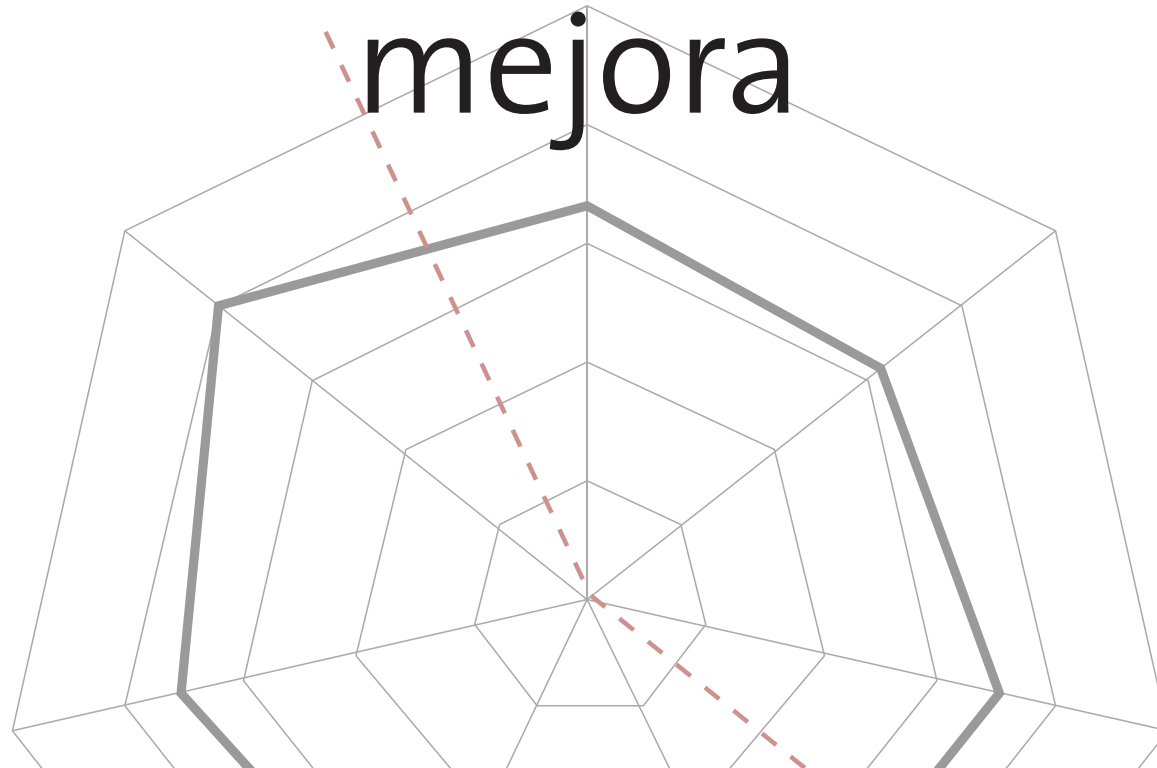


JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía

Recomendaciones para la mejora



En este apartado se van a exponer recomendaciones para la mejora de la cultura preventiva en el sector de la hostelería. Se trata de recomendaciones generales basadas en el diagnóstico realizado y en los puntos críticos identificados y recomendaciones extraídas de los talleres de debate sobre los resultados en los diferentes hoteles participantes en el proyecto.

En ambos casos, para la implantación de estas recomendaciones de carácter sectorial es necesaria realizar una reflexión sobre las necesidades y prioridades concretas de cada empresa, necesitando en muchos casos una adaptación a la realidad de cada hotel y organización.

RECOMENDACIONES GENERALES

1. Mejora de la implicación de la dirección en un modelo de gestión participativa de la prevención que fomente la implicación activa de los trabajadores en las decisiones relacionadas con la seguridad y salud. Algunas acciones a implementar a modo de ejemplo son:
 - a. Dar mayor protagonismo a los órganos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).
 - b. Activar la participación de los trabajadores mediante grupos de discusión, círculos de salud, etc.
 - c. Activar canales informales de recogida de información.
2. Abordar el conflicto entre productividad y seguridad buscando hacer compatible la seguridad con las exigencias de presión de tiempo, por ejemplo mediante:
 - a. Hacer patente el compromiso con la seguridad por parte de la dirección de forma clara en todas las circunstancias y momentos de la gestión de la actividad laboral.
 - b. Trasladar a la cadena de mando este compromiso y velar por su efectivo cumplimiento en las tareas de supervisión.
 - c. Hacer visible este compromiso la dirección y los mandos mediante acciones específicas de interés sobre el terreno por la seguridad de los trabajadores.
 - d. Identificar los procesos y actividades en las que se puede presentar un conflicto entre productividad y seguridad, con el objetivo de definir un procedimiento de gestión del conflicto para priorizar las condiciones de trabajo seguras.
3. Mejorar la conciencia colectiva de riesgo mediante campañas de sensibilización contra la percepción de los accidentes menores como normales en las actividades habituales.

4. Desarrollar acciones para la mejora de la percepción del compromiso de la dirección, atendiendo a aspectos relacionados con la eliminación y el control de los riesgos. Por ejemplo realizando:
 - a. Reuniones con los diferentes departamentos para identificar posibles acciones de mejora y planificarlas de forma conjunta.
 - b. Realizar acciones de difusión del compromiso de la dirección: charlas de seguridad y salud, incluir en el orden del día de todas las reuniones puntos sobre seguridad y salud.
 - c. Realizar paseos de seguridad por las instalaciones, en estos paseos la dirección debe hablar con los trabajadores sobre seguridad y salud, el objetivo de estas breves charlas es recoger la opinión de trabajadores y poner de manifiesto su interés sobre aspectos de seguridad y salud.
5. Prestar especial atención a los procesos de notificación e investigación de accidentes e incidentes para que no generen desconfianza entre los trabajadores y promuevan el aprendizaje colectivo. Por ejemplo:
 - a. definir, en consulta con los trabajadores o sus representantes, un procedimiento de sanciones transparente y público
 - b. reconocer y apoyar la actividad de notificación de incidentes por parte de los trabajadores
 - c. capacitar a los mandos intermedios y supervisores en el trato justo a los trabajadores, especialmente a los trabajadores temporales
6. Programas específicos de mejora de los sistemas y procesos de información y formación en materia de salud y seguridad para los trabajadores temporales, con acciones del tipo:
 - a. sesiones de información/formación al inicio de temporada con todos los trabajadores temporales
 - b. pequeñas reuniones semanales de los equipos con sus supervisores para la revisión de incidentes
 - c. sesión de balance preventivo al final de la temporada
7. Programas específicos de refuerzo del clima preventivo para el personal de cocina, con el objetivo de reducir la diferencia de percepción con otros departamentos, por ejemplo:
 - a. Reuniones departamentales para debatir cuestiones seguridad y planificar mejoras.

- b. Identificación y evaluación en equipo de riesgos laborales, realizando una propuestas de mejora de forma conjunta.
- c. Paseos de seguridad en los que participa todo el equipo de forma periódica, con el objetivo de identificar posibilidades de mejora de las condiciones de trabajo y de los comportamientos de seguridad.

RECOMENDACIONES SURGIDAS EN LOS TALLERES DE MEJORA

En este apartado se recogen las aportaciones realizadas en los diferentes talleres celebrados en los hoteles participantes.

Mejorar la implicación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud

1. Reuniones de los delegados de prevención por los departamentos para recoger las opiniones y sugerencias de los trabajadores. En estas mismas reuniones el delegado de prevención puede informar sobre acuerdos tomados en los comités de seguridad y salud.
2. Incluir sugerencias de los trabajadores en el orden del día del comité de seguridad y salud.
3. Dotar a los trabajadores de tiempo para poder contactar con los delegados de prevención y poder transmitirles sugerencias.
4. Realización de un “breafing” del departamento de prevención con una persona de cada departamento, se haría de forma rotatoria de forma que lo realizaran todos los trabajadores.
5. Realización de las revisiones / inspecciones de seguridad por parte del departamento de prevención acompañados de una persona en cada departamento, de forma que todas las personas de cada departamento participen.
6. Agradecimiento y reconocimiento público a las personas implicadas en la gestión preventiva y que han hecho aportaciones para la mejora.
7. Realizar un concurso de ideas para mejorar la seguridad y salud: identificando y premiando la mejor propuesta por departamento y a nivel general.
8. Crear un sistema de retroalimentación entre diferentes hoteles de forma que se realice un intercambio de

buenas prácticas.

9. Dar un “feedback” rápido de las propuestas y sugerencias realizadas por los trabajadores.

Mejora de la conciencia del riesgo

10. Realizar refuerzo positivo por parte de los responsables de departamento cuando se hacen las cosas bien
11. Fomentar la corrección de malas prácticas entre compañeros. Implantado en cada departamento la figura del observador, que sería responsable de observar, advertir y aconsejar a sus compañeros del departamento, esta figura sería rotatoria entre las personas del departamento.

Mejora de la notificación e investigación de accidentes e incidentes

12. Realización de la investigación de los accidentes/incidentes de forma inmediata y con implicación del mando del trabajador accidentado.

Mejora de la información

13. Los jefes de departamento informan de todas las iniciativas sobre seguridad y salud puestas en marcha en su departamento, explicando el problema identificado y la acción llevada a cabo.
14. Incluir en todas las reuniones de departamento un punto del orden del día dedicado a seguridad en el que de forma breve se comente algún aspecto, se recojan sugerencias o se comente mejoras realizadas.
15. Realizar reuniones de seguridad breves y periódicas por departamentos.
16. Abrir las reuniones del comité de seguridad y salud a observadores por departamentos, de forma que estas personas puedan conocer los temas tratados las decisiones acordadas y las pueda trasladar al resto del departamento, no tendría ni voz ni voto en el comité de seguridad y salud.
17. Publicitar las reuniones y actas del comité de seguridad y salud.
18. Publicitar las mejoras realizadas en seguridad y salud.

19. Intensificar información continuada y sistemática.
20. Hacer públicas las respuestas de Dirección a las propuestas del comité de seguridad y salud.
21. Informar y publicitar la investigación de accidentes e incidentes omitiendo datos personales.
22. Los delegados de prevención se reúnen con los diferentes departamentos para informar de los acuerdos del comité de seguridad y salud que afecten al departamento.
23. Editar y distribuir un boletín informativo con los temas tratados en el comité de seguridad y salud y los acuerdos tomados.
24. Publicación de un histórico de la evolución de los indicadores de seguridad y salud, identificando también los logros realizados y los déficits existentes.

Control de riesgos

25. Control por parte de los jefes de departamento el cumplimiento de procedimientos de trabajo.
26. Los jefes de departamento deben predicar con el ejemplo y servir de referencia en seguridad y salud.
27. Grabar un video de las personas trabajando en cada departamento y posteriormente de forma interna (departamento) realice un análisis de las imágenes y una autoevaluación.

Mejora de la formación

28. Realizar formación en cada departamento impartida por personas del propio departamento, se realizaría un primer abordaje por parte del servicio de prevención para marcar criterios y posteriormente diferentes personas realizarían píldoras formativas al resto de compañeros, abordarían temas muy concretos y se desarrollarían en un breve espacio de tiempo, intentando que los formadores fueran rotando entre todo el personal.
29. Mejorar la formación inicial de los trabajadores que se incorporan en periodos de alta demanda.

30. Realizar campaña de formación / información por departamento muy centrada a las condiciones de trabajo concretas de cada uno, orientada al refuerzo positivo.
31. Mejorar la formación de forma que:
- a. Se realice con mayor frecuencia y con sesiones formativas de menor duración.
 - b. Este orientada a la práctica, presentando casos prácticos relacionados con las tareas y los entornos de habituales de trabajo.
 - c. Se realice en el lugar habitual de trabajo y no en un aula de formación.
 - d. Sea participativa y los mismos trabajadores puedan ser los protagonistas de las sesiones formativas.
32. Realizar la formación por departamentos y que sean los propios departamentos los que definan el contenido y hagan propuestas de mejora de la formación.

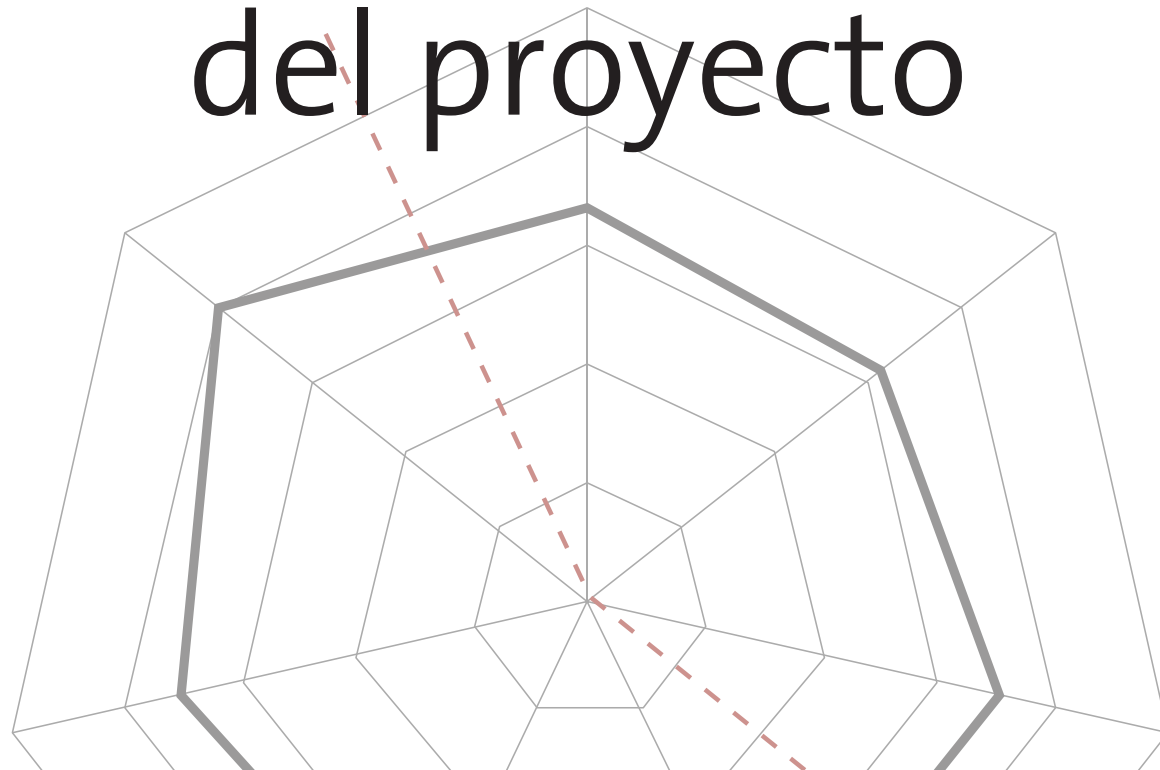


JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía

Anexo 1: Dossier informativo del proyecto





DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA PREVENTIVA

EMPRESAS HOSTELERAS EN ANDALUCÍA

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA PREVENTIVA

EMPRESAS HOSTELERAS EN ANDALUCÍA

Índice

3 PRESENTACIÓN

4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

5 METODOLOGÍA

8 CONFIDENCIALIDAD

ANEXO: Cuestionario para toma de datos

PRESENTACIÓN

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía (IAPRL) es una agencia administrativa adscrita a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que tiene atribuido el fomento de cultura preventiva en Andalucía, en virtud de la Ley 10/006, de 26 de diciembre y el Decreto 34/2008, de 5 de febrero.

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto ha desarrollado recientemente diferentes acciones en el ámbito de la cultura preventiva, que pueden servir de un primer punto de referencia para promover una línea de potenciación y desarrollo de la cultura preventiva en los sectores empresariales predominantes en Andalucía.

El sector de la hostelería es uno de los sectores más importantes de la economía andaluza, generador de empleo y de riqueza. En los últimos años las empresas del sector han hecho grandes esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo en el mismo, sin embargo el sector mantiene una dinámica de siniestralidad que se caracteriza por presentar una tendencia alcista durante la temporada turística, concretamente entre abril y octubre.

Una acción institucional de apoyo a las empresas hosteleras para afianzar en ellas los principios de la cultura preventiva mediante un mejor conocimiento de las dimensiones de la misma, favorecería probablemente una acción preventiva más sostenida por parte de las empresas que redundaría en un mayor control de la siniestralidad en temporada alta.

Atendiendo a estos antecedentes el IAPRL ha puesto en marcha un proyecto para realizar un **diagnóstico de la cultura preventiva en el sector de la hostelería**. Este diagnóstico permitirá medir por primera vez las dimensiones del clima preventivo en un grupo de empresas del sector en Andalucía.

Sin duda se trata de un proyecto innovador ya que se realizará un diagnóstico en un conjunto de empresas de un mismo sector y de diferentes características, además de realizar una evaluación de un aspecto, como la cultura preventiva, poco estudiado en general en las empresas.

Los resultados de este estudio permitirán a la Administración andaluza tener conocimiento para acometer políticas de mejora de la cultura preventiva en el sector hostelero y en el tejido productivo general de la Comunidad Autónoma. Y a las empresas que participen les servirá para conocer la situación de su organización y planificar las acciones que les permitan mejorar su cultura preventiva.

Le agradezco su atención y le animo a participar en esta acción al servicio de la sociedad andaluza, de la mejora de la competitividad de las empresas, las condiciones de trabajo y la calidad de vida.

José Antonio Amate Fortes
 Director Gerente
 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales



OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo general:

Realizar un **diagnóstico de cultura preventiva en un grupo de empresas del Sector de la Hostelería en Andalucía**. De forma que se conozca la situación del sector y la específica de las distintas empresas participantes, para detectar posibilidades de mejora y definir un plan de acción en cada una de ellas.

Objetivos específicos:

- Facilitar a las organizaciones una diagnosis de los aspectos culturales que determinan su desempeño en seguridad y salud.
- Generar un cuadro de indicadores proactivos que se puedan incorporar al cuadro de mando de seguridad y salud de cada empresa.
- Obtener información para planificar estrategias en seguridad y salud, relacionadas con los comportamientos seguros.
- Planificar estrategias para realizar una intervención que asegure una mejora de la cultura preventiva de las organizaciones.

METODOLOGÍA

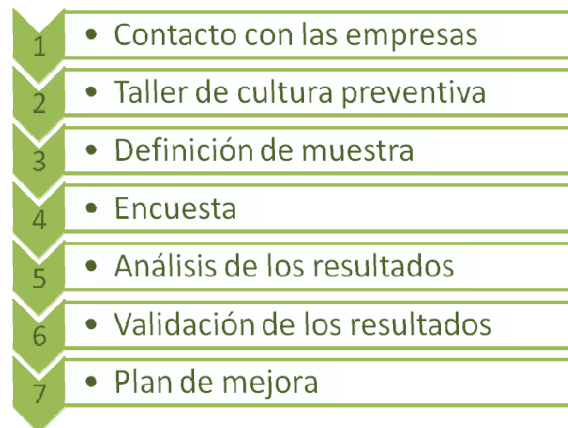
La metodología que se utilizará se asienta sobre tres criterios metodológicos fundamentales:

- **Evaluación formativa:** considerar el diagnóstico como un proceso interactivo de reflexión, aprendizaje y motivación para cada empresa.
- **Herramientas validadas:** utilizar instrumentos de medición científicamente contrastados desde el punto de vista de su validez.
- **Triangulación:** utilización combinada de métodos cualitativos (grupos de discusión) y cuantitativos (cuestionarios, análisis de resultados).

La metodología mide 7 dimensiones del clima preventivo que se dividen en dos grupos:

- Dimensiones de la dirección:
 - Prioridad de la salud y seguridad
 - Compromiso, Implicación
 - Equidad en la gestión preventiva
- Dimensiones de los trabajadores:
 - Compromiso colectivo
 - Prioridad colectiva y no aceptación del riesgo
 - Aprendizaje organizacional
 - Confianza

El despliegue metodológico se realizará en las siguientes actividades:



Actividad 1: Contacto con las empresas

Una vez contactadas las empresas, y habiendo manifestado su predisposición a participar, se realizará una presentación del proyecto a miembros de la dirección de cada empresa.

Actividad 2: Taller de cultura preventiva

Taller a realizar para cada una de las empresas participantes, el taller será dinamizado por un equipo técnico y al que asistirán miembros de la empresa que ayudarán y participarán en el desarrollo del proyecto: dirección, recursos humanos, servicio de prevención, representantes de los trabajadores y otros.

Los objetivos de este taller son: exponer el proyecto a desarrollar, homogeneizar criterios y conceptos entorno al concepto de cultura preventiva, analizar necesidades y definir metas y planificar el trabajo de campo en la empresa.

El taller tiene una duración aproximada de 3 horas.

Actividad 3: Definición de muestra

En base a las características de la organización se seleccionará uno o dos centros de trabajo por empresa, serán en estos centros donde se realice el diagnóstico. En base al número de trabajadores, tipología del centro de trabajo y puestos de trabajo, se definirá una muestra representativa de trabajadores y mandos directivos para realizar la encuesta.

Actividad 4: Encuesta

El personal técnico encargado de desarrollar la encuesta planificará con la empresa las jornadas de trabajo, con el objetivo de incidir lo menos posible en el desarrollo de la actividad productiva de cada empresa.

Las encuestas se realizarán por técnicos aportados por el IAPRL. Los trabajadores y mandos directivos participarán de forma voluntaria, y anónima.

En cada empresa y centro de trabajo se realizarán el número de encuestas definidas en la actividad anterior.

La encuesta se realizará mediante un cuestionario de 50 preguntas, el mismo se puede encontrar en el Anexo de este documento.

Actividad 5: Análisis de los resultados

El equipo técnico asignado al proyecto analizará los datos recogidos en el trabajo de campo y realizará un informe con los resultados obtenidos.

El informe contendrá los resultados de las diferentes dimensiones para cada una de las empresas, así como un análisis de los resultados globales. Cada empresa participante sólo conocerá sus resultados y los resultados globales.

Actividad 6: Validación de los resultados

Los resultados de cada empresa se debatirán en un grupo de contraste en el que participarán personas representativas de la misma, de forma que se puedan interpretar y validar los resultados obtenidos.

Las personas que participen en el grupo de validación de cada empresa deberán haber asistido al taller de cultura preventiva realizado con anterioridad a la encuesta.

Actividad 7: Plan de mejora

El equipo técnico asignado al proyecto tomando como base el informe de resultados y la información recogida en el grupo contraste, definirá una propuesta de trabajo a aplicar por cada empresa, proponiendo en cada caso las herramientas necesarias para promover cambios en las dimensiones de la cultura preventiva que necesiten mejorar.

Productos finales del proyecto para cada empresa:

- Sesiones de formación sobre cultura preventiva que capacitará a un grupo de personas.
- Diagnóstico de clima preventivo específico para la empresa.
- Plan de mejora orientado a objetivos de cultura preventiva para cada empresa.
- Sistema de indicadores positivos de desempeño preventivo.

CONFIDENCIALIDAD

En todos los casos se garantizará el anonimato y la confidencialidad de los datos individuales de los encuestados .

En ningún caso se harán públicos información, datos y resultados sin la autorización de las empresas, el objetivo del proyecto es tener un diagnóstico agrupado del sector, los resultados individualizados de cada empresa no serán difundidos, ni publicados, serán solo difundidos a cada empresa de forma individual.

ANEXO

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO

Cuestionario sobre clima preventivo

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la seguridad en este lugar de trabajo. Sus respuestas serán procesadas mediante ordenador y se tratarán con absoluto respeto a su privacidad. En ningún caso se presentarán resultados individuales. Le proponemos que conteste todas y cada una de las preguntas pero, en todo caso, la cumplimentación del cuestionario es voluntaria, por lo que tiene derecho a no contestar alguna pregunta, grupo de preguntas o el cuestionario entero.

He leído la introducción al cuestionario y estoy de acuerdo en cumplimentarlo según las condiciones señaladas.

INFORMACIÓN GENERAL

Año de nacimiento: _____ Hombre _____ Mujer _____

¿Tiene un puesto directivo o de responsabilidad sobre personas? _____

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 parecidas, por favor, contéstelas todas.

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las normas de seguridad, incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados. | | | | |

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|--|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 2. La dirección se asegura de que todos reciben la información necesaria sobre seguridad. | | | | |
| 3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad. | | | | |
| 4. La dirección valora la seguridad más que la producción. | | | | |
| 5. La dirección acepta que aquí los empleados se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados. | | | | |
| 6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad. | | | | |
| 7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente. | | | | |
| 8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada. | | | | |

11

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|--|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 9. La dirección no tiene la capacidad de gestionar la seguridad adecuadamente. | | | | |
| 10. La dirección se esfuerza en diseñar formas seguras de trabajo significativas y que realmente funcionan. | | | | |
| 11. La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo. | | | | |
| 12. La dirección promueve que los empleados aquí participen en las decisiones que afectan a su seguridad. | | | | |
| 13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre 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 los riesgos y la seguridad. | | | | |
| 15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad. | | | | |

12

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|--|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad. | | | | |
| 17. La dirección recoge información detallada en las investigaciones sobre accidentes. | | | | |
| 18. El miedo a las sanciones (o consecuencias negativas) por parte de la dirección desanima a los empleados aquí a informar sobre incidentes de seguridad. | | | | |
| 19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente. | | | | |
| 20. La dirección busca las causas y no a los culpables, cuando ocurre un accidente. | | | | |
| 21. La dirección siempre culpa a los empleados de los accidentes. | | | | |
| 22. La dirección trata con justicia a los empleados involucrados en un accidente. | | | | |

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

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad. | | | | |
| 24. Quienes trabajamos aquí nos responsabilizamos conjuntamente de asegurar que nuestro lugar de trabajo esté siempre ordenado. | | | | |
| 25. A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás. | | | | |
| 26. Quienes trabajamos aquí no hacemos nada por combatir los riesgos detectados. | | | | |
| 27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura. | | | | |
| 28. Quienes trabajamos aquí no asumimos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás. | | | | |
| 29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable. | | | | |

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 30. Quienes trabajamos aquí consideramos que los accidentes menores son algo normal en nuestro trabajo diario. | | | | |
| 31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes. | | | | |
| 32. Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo. | | | | |
| 33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos aunque los tiempos de trabajo sean ajustados. | | | | |
| 34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los miedosos. | | | | |
| 35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo. | | | | |
| 36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución cuando alguien detecta un problema en la seguridad. | | | | |

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 37. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos. | | | | |
| 38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra capacidad de garantizar mutuamente la seguridad. | | | | |
| 39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes. | | | | |
| 40. Quienes trabajamos aquí nos tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad. | | | | |
| 41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad. | | | | |
| 42. Quienes trabajamos aquí siempre comentamos los temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación. | | | | |
| 43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad. | | | | |

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen delegado de prevención juega un papel importante para prevenir accidentes. | | | | |
| 45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en absoluto para prevenir accidentes. | | | | |
| 46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes. | | | | |
| 47. Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene ningún sentido. | | | | |
| 48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar riesgos importantes. | | | | |
| 49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene ningún sentido. | | | | |

| PREGUNTA | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|--|-------------------|---------------|------------|----------------|
| 50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros. | | | | |

**Si desea ampliar alguna de sus respuestas, o tiene algún comentario puede escribirlo aquí.
 Comentarios:**

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.

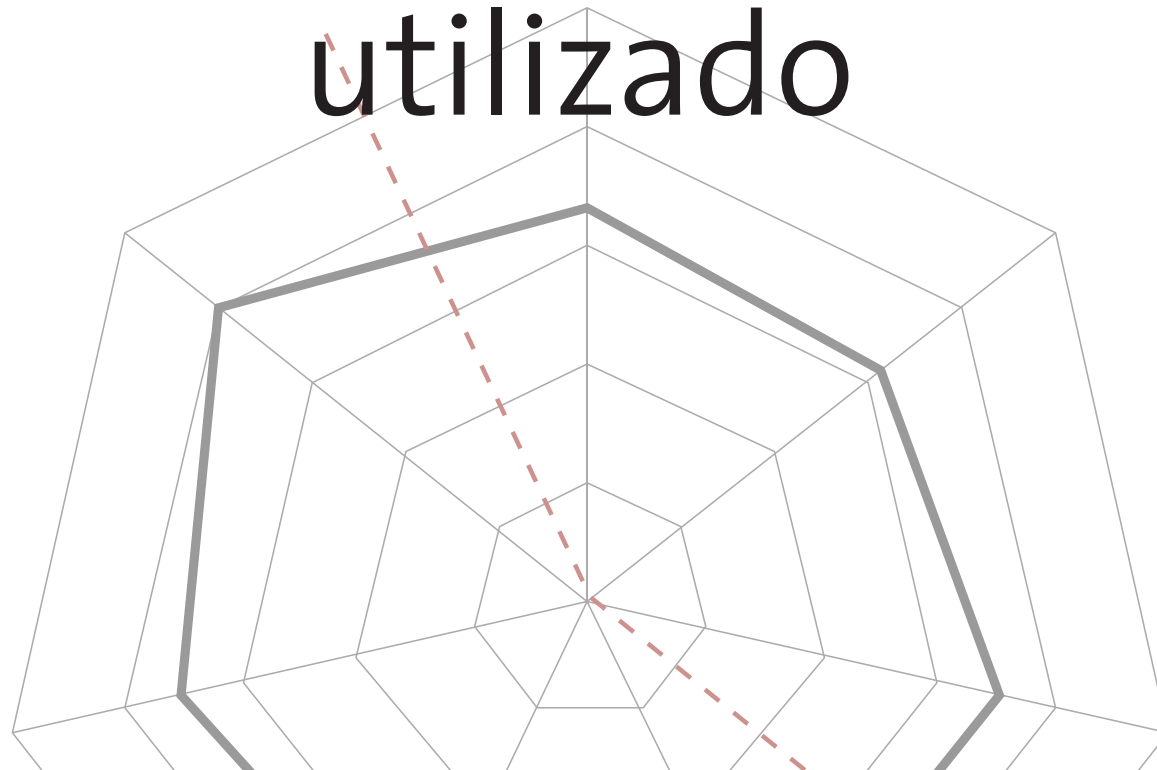


JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía

Anexo 2: Cuestionario utilizado



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 mediante ordenador y se tratarán con absoluto respeto a su privacidad. En ningún caso se presentarán resultados individuales. Le proponemos que conteste todas y cada una de las preguntas pero, en todo caso, la cumplimentación del cuestionario es voluntaria.

He leído la introducción al cuestionario y estoy de acuerdo en cumplimentarlo según las condiciones señaladas

Este cuestionario ha sido diseñado por un grupo de especialistas en salud 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.

Datos generales

Empresa: _____

Hotel: _____

Departamento:

- Restaurantes/Bares Dirección/Administración/Recepción/Comercial
 Limpieza de pisos Mantenimiento
 Cocina Entretenimiento Otros: _____

Puesto de trabajo:

- Dirección/Jefatura
 Mando
 Operario

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

Ejemplos de cómo marcar sus respuestas

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

1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las normas de seguridad, incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados. marcado correctamente
2. La dirección se asegura de que todos reciben la información necesaria sobre seguridad. marca corregida

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

PRIMERA SECCIÓN: describa cómo percibe usted que los **gerentes y supervisores** manejan 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 a los empleados a trabajar de acuerdo con las normas de seguridad, incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
2. La dirección se asegura de que todos reciben la información necesaria sobre seguridad.
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.
4. La dirección valora la seguridad más que la producción.
5. La dirección acepta que los empleados se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad.
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente.

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

| | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ponga sólo una X para cada pregunta | | | | |
| 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"/> |
| 10. La dirección se esfuerza en 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 todos y cada uno 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 los empleados participen en las decisiones que afectan a su seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a los riesgos y la seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. La dirección recoge información detallada en las investigaciones sobre accidentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. El miedo a las sanciones (o consecuencias negativas) por parte de la dirección desanima a los empleados aquí a informar sobre incidentes de seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. La dirección busca las causas y no a los culpables, cuando ocurre un accidente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. La dirección siempre culpa a los empleados de los accidentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. La dirección trata con justicia a los empleados involucrados en un accidente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3 / 6

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

SEGUNDA SECCIÓN: describa cómo percibe usted que los **trabajadores** manejan las cuestiones relativas a la seguridad en su entorno de trabajo

| | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ponga sólo una X para cada pregunta | | | | |
| 23. 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"/> |
| 24. Quienes trabajamos aquí nos responsabilizamos conjuntamente de asegurar que nuestro lugar de trabajo esté siempre ordenado. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Quienes trabajamos aquí no hacemos nada por combatir los riesgos detectados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 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"/> |
| 29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Quienes trabajamos aquí consideramos que los accidentes menores son algo normal en nuestro trabajo diario. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 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"/> |
| 33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos aunque los tiempos de trabajo sean ajustados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los miedosos. | <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 cuando alguien detecta un problema en la seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4 / 6

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

| | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ponga sólo una X para cada pregunta | | | | |
| 37. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos. | <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 comentamos los 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 delegado de prevención juega un papel importante para prevenir accidentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en absoluto para prevenir accidentes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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 ningún 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 riesgos importantes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene ningún 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 puede escribirlo aquí.

Comentarios:

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