

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARIA
SEDE VIÑA DEL MAR

Evaluación de la cultura preventiva de una pequeña empresa
del rubro de construcción de la región de Valparaíso.

Trabajo de titulación para optar al
título de Ingeniero en prevención de
riesgos laborales y ambientales.

Estudiante: Diego Andrés Zelada
Reyes.

Profesor guía: Enrique Calderón.

RESUMEN EJECUTIVO

KEYWORDS: CULTURA PREVENTIVA, MODELOS, DIMENSIONES.

El presente trabajo de título tiene por objetivo analizar la cultura preventiva de una pequeña empresa del rubro de construcción de la región de Valparaíso. Para la realización del mencionado análisis, en primer lugar, se llevó a cabo una revisión del concepto, la importancia y la visión actual del mismo en la comunidad investigativa y de las organizaciones.

Posteriormente, se llevó a cabo una revisión de modelos validados que permitieran analizar la cultura preventiva que se encuentra presente en la empresa Sanitarios Zelada Salas y así poder generar un análisis exhaustivo de la misma, revisando tres de ellos, en primer lugar “Safety Culture Model” (Modelo de Cultura de Seguridad) desarrollado por Patrick Hudson, “DuPont Bradley Curve” (Curva de Bradley) desarrollado por la empresa y consultora “DuPont” y por último el “Minerals Industry Risk Management” (Gestión de Riesgos en la industria de los minerales) creado por la universidad de Queensland, para finalmente seleccionar el método de Hudson. Para llevar a cabo la elección se tomaron en cuenta distintas variables que influirían en una correcta aplicación de uno u otro modelo, por ejemplo, la viabilidad de la aplicación del modelo, el rubro para el cual fue diseñado, la posibilidad de generar un análisis cuantitativo y cualitativo, entre otras.

Luego de analizar y contextualizar la realidad del rubro y de la empresa, se llevó a cabo la aplicación del modelo seleccionado, lo cual demostró que el 80% de las dimensiones evaluadas se encontraban en un nivel patológico, es decir, el más bajo, revelando la precariedad en esta materia presente en la empresa, además se evidenció que la dimensión que más controversia causó, fue la de “Información”, la cual presentó un amplio abanico de respuestas, pero que en su mayoría recibió una catalogación patológica.

Por último, se realizan ciertas recomendaciones que podrían ayudar a combatir el escenario adverso que presenta la organización, las cuales se desprenden del cuestionario utilizado.

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRAFICOS	
SIGLAS	
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3
Objetivo general:	3
Objetivos específicos	3
FUNDAMENTACIÓN	4
ALCANCE	6
METODOLOGÍA	7
CAPÍTULO 1: ESTADO DEL ARTE	9
1.1 Análisis bibliográfico	9
1.2 “Safety Culture Model” (Modelo de Cultura Preventiva)	12
1.2 DuPont Bradley Curve (Dupont, Curva de Bradley)	15
1.4 Minerals Industry Risk Management (Gestión de Riesgos en la industria de los minerales)	18
CAPÍTULO 2: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	21
2.1 Análisis metodológico	21
2.2 Cuestionario	23
2.3 Aplicación del Cuestionario	24
CAPITULO 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
3.1 Resultados	32
3.2 Discusión de resultados	37
3.3 Recomendaciones Técnicas	41
CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	45
Anexo 1	45
Anexo 2	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1. Modelo de Evolución de una Cultura Preventiva.....	13
Figura 1-2. Curva de Bradley Dupont.....	17
Figura 1-3. Curva de Minerals Industry Risk Management.....	18
Figura 2-1. Excavación en obra ubicada en Villa Alemana.....	24
Figura 2-2. Tubería de recolección de aguas servidas.....	26
Figura 2-3. Organigrama de la empresa.....	27
Figura 2-4. Evolución de la accidentabilidad en el rubro de la construcción.....	28
Figura 2-5. Tasa de accidentabilidad contratistas de ESVAL, 2018.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2-1. Puntuación de modelos de cultura preventiva.....	23
Tabla 2-2. Datos de la empresa.....	25
Tabla 3-1. Resumen de respuestas.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3-1. Distribución de respuestas respecto de la dimensión de información.....	32
Gráfico 3-2. Distribución de respuestas de los supervisores respecto de la dimensión de información.....	33
Gráfico 3-3. Distribución de respuestas de los operarios respecto de la dimensión de información.....	33
Gráfico 3-4. Distribución de respuestas de los trabajadores entre 25 y 30 años respecto de la dimensión de información.....	34
Gráfico 3-5. Distribución de respuestas de los trabajadores entre 51 y 75 años respecto de la dimensión de información.....	35
Gráfico 3-6. Distribución de respuestas respecto de cada dimensión.....	36

SIGLAS

CPHS: Comité paritario de higiene y seguridad.

MIRM: Minerals industry risk management.

PYME: Pequeña y mediana empresa.

UF: Unidad de fomento.

INTRODUCCIÓN

En el contexto chileno, las empresas se pueden clasificar o agrupar por tamaño o magnitud, actividad o giro, sector económico al que pertenece, origen del capital, constitución jurídica, ámbito de la actividad y destino de los beneficios. Para acotar estos parámetros y si se habla del tamaño o magnitud de las empresas, las organizaciones se pueden clasificar como micro, pequeña, mediana y gran empresa (León, 2017).

PYME significa “pequeña y mediana empresa”. Según una clasificación del Ministerio de Economía Chileno, una empresa pequeña es la que al año vende productos o servicios por valores entre 2.400 y 25 mil UF, por su parte, una empresa mediana vende entre 25 mil UF y 100 mil UF en el mismo periodo (Guía legal sobre "Como crear una PYME", 2013), por otra parte se estipula, para efectos laborales, que una pequeña empresa será aquella que cuenta con entre 10 y 49 trabajadores, las medianas empresas serán aquellas que cuentan con un número de trabajadores que vaya de entre 50 y 199 (Guía legal sobre "Estatutos de las PYMES", 2010). Actualmente en Chile el número de PYMES se sitúa alrededor de las 950.000, lo que genera que un número importante de trabajadores se encuentren desempeñando sus funciones en este sector empresarial (La seguridad laboral en las PYMES, 2014).

En este sentido, la lógica nos insta a pensar que son precisamente las empresas que se sitúan dentro de este sector económico las que presentan mayores dificultades para implementar acciones preventivas que permitan mantener a raya la accidentabilidad en la empresa y dar cumplimiento a las exigencias legales aplicables (Mirón, 2002). A partir de este contexto se hace vital la presencia de una cultura preventiva fuerte y apropiada en cada trabajador. Pero ¿Que es la cultura preventiva? Es el producto de una combinación de factores que incluyen valores, actitudes, competencias, patrones individuales y grupales de comportamiento, entre otros, que van a determinar el compromiso que tiene una organización en materia de salud y seguridad ocupacional (S. Gadd, 1993), es por esto que se hace muy difícil determinar que sería una “buena cultura preventiva” puesto que ésta será siempre algo único, influenciado por el país donde se desarrolle, las tecnologías y herramientas disponibles, la regulación que se da en su entorno, por los valores de los líderes, entre otras, por lo tanto lo bueno que pueda ser una cultura preventiva se verá respecto del entorno en el que se desarrolle (Pidgeon, 1991), sin embargo la necesidad de contar con una cultura preventiva presente y fortalecida se hace vital para lograr un desempeño adecuado en materia de salud y seguridad en el trabajo, puesto que una cultura preventiva ideal al contexto de la organización será el “motor” que impulsará a todo el sistema hacia el objetivo de mantener

una resistencia sostenida respecto de los riesgos operacionales a los cuales se ven expuestos los distintos componentes de la misma, es decir, mantener un respeto y preocupación por los factores que pudieran eludir las medidas preventivas ya implementadas (REASON, 1998). Es una tarea difícil, pero que probablemente traerá consecuencias positivas para la organización y por lo tanto es un objetivo por el cual vale la pena esforzarse, principalmente porque al generar niveles de cultura preventiva altamente desarrollados el riesgo ya no será visto como un acto del destino o como un variable aleatoria, sino que será considerado bajo un contexto de responsabilidades humanas y sus acciones. (Malgorzata Milczarek, 2004).

OBJETIVOS

Objetivo general:

Evaluar la cultura preventiva de una pequeña empresa del rubro de construcción de la región de Valparaíso.

Objetivos específicos:

- ✓ Seleccionar un modelo validado para la evaluación de la cultura preventiva en la empresa.
- ✓ Aplicar un modelo validado para la evaluación de cultura preventiva en la empresa.
- ✓ Analizar los resultados obtenidos desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo y así determinar el estado actual de la cultura preventiva de la empresa.
- ✓ Elaborar una propuesta fundamentada orientada a mejorar el nivel de cultura preventiva de la organización.

FUNDAMENTACIÓN

Las pequeñas y medianas empresas, en general, no tienen la salud y seguridad como un tema prioritario, además las leyes no están pensadas para este tipo de organizaciones, ejemplo de ello es la exigencia de un CPHS solo en caso de tener más de 25 trabajadores, o la existencia, en muchas de ellas, de “menos formalidad” en el desarrollo de sus labores.

Es en este contexto que la figura o el concepto de cultura preventiva cobra vital importancia porque forma el ambiente en el que se desarrollan y persisten las actitudes de seguridad individuales y se promueven conductas de seguridad (Zohar, 1980). En específico, el poder determinar asociaciones entre esta variable y mejoras en el desempeño en el ámbito de accidentes y enfermedades es primordial, ya que en muchos casos la cultura preventiva se asoció con tasas de accidentes oficiales más bajas (K. Mearns, 2003). En esta misma línea, los resultados de distintos estudios alientan a seguir investigando, puesto que, como se menciona anteriormente, en muchos de ellos se dice que las empresas con mayor nivel de cultura preventiva tienen índices de accidentes más bajos, pero, en otros tantos, también se ha llegado a mencionar lo contrario (Bottomley, 1998).

Se acepta que la cultura preventiva de los trabajadores se asocia directamente con la protección y cuidado tanto de salud como de la seguridad (Malgorzata Milczarek, 2004), por lo tanto, si se asume que la cultura preventiva de los trabajadores está asociada con la protección de la vida y la salud, esta también determina el nivel de seguridad de los trabajadores y también con comportamientos pro-saludables (Pidgeon, 1991), los cuales deberían repercutir, a modo de ver de quien desarrolla este trabajo, en estadísticas de accidentes más bajas y así, de ahí en adelante, darle un rol protagónico al desarrollo y potenciamiento de una cultura preventiva fuerte y consolidada.

En síntesis, una cultura organizacional no surge de la nada, se construye, es por eso que a través de esta investigación la organización, será capaz de conocer y reconocer el concepto de cultura preventiva y, además, la cultura que ha construido a lo largo del tiempo, y de esta manera poder identificar los puntos fuertes y débiles de la mencionada cultura, elementos de los cuales no poseía ninguna noción previa, y así lograr que las personas tengan conciencia respecto de los elementos que componen una cultura preventiva y así poder

trabajar sobre ellos, puesto que si los trabajadores no ven nada, suponen que no pasa nada y que nada continuará sucediendo si continúan actuando como antes.

ALCANCE

El presente trabajo se llevara a cabo en la PYME “Sanitarios Zelada Salas”, empresa dedicada al rubro de la construcción, que desempeña sus funciones en la región de Valparaíso, con domicilio ubicado específicamente en la comuna de Villa Alemana, calle Castro 153. La investigación a realizar se extenderá transversalmente en los trabajadores que desempeñen diversas labores en las empresas, para así obtener resultados más representativos, de esta forma, se espera sentar las bases para posibles intervenciones futuras pero en ningún caso estas serán realizadas a lo largo del desarrollo de este trabajo.

La cantidad de trabajadores que desempeña labores en la empresa varía constantemente, pero se estima que la cantidad de trabajadores disponibles para la aplicación de la investigación será superior a diez.

Este trabajo se realizará durante un periodo que inicia en Agosto del 2018 y finaliza durante el primer semestre del año 2019, es decir, un periodo de alrededor de un año.

Es importante dejar en claro que los trabajadores conservarán un completo anonimato respecto de los resultados de este trabajo.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el estudio y cumplir con los objetivos planteados, se desarrollarán las siguientes etapas:

- Etapa 0: Definición del estado del arte.

En primera instancia se realizara un análisis exhaustivo que permita definir la mirada actual de la comunidad investigadora respecto del concepto de cultura preventiva y la importancia que tiene en el desarrollo de las organizaciones.

- Etapa 1: Revisión y selección de instrumentos que permiten medir cultura preventiva.

Esta etapa se llevará a cabo a través de una revisión bibliográfica de distintos modelos validados que permitan evaluar la cultura preventiva, la búsqueda se realizará en revistas científicas disponibles en motores de búsqueda como “GOOGLE ACADEMICO”, “SCIELO” y/o “SCOPUS”. A través de una tabla de puntuación con distintos criterios, se definirá el modelo seleccionado.

- Etapa 2: Aplicación del instrumento.

Ya con la herramienta de medición seleccionada, se procederá a la aplicación del método en la empresa seleccionada, esta se llevara a cabo con la ayuda de personal de la empresa. Además se estipularan plazos para la aplicación del instrumento y estos deberán ser respetados.

- Etapa 3: Análisis de resultados.

Luego de contar con las mediciones respecto del nivel de cultura preventiva en la empresa, se procederá a elaborar un análisis cuantitativo y cualitativo de las distintas variables que sentará las bases para posibles futuras intervenciones.

- Etapa 4: Recomendaciones.

Se propondrán recomendaciones o medidas de mejora acorde a las que entrega la metodología utilizada, las cuales tendrán como fin que la empresa logre mejorar el nivel de cultura preventiva, en caso de que éste sea bajo.

CAPÍTULO 1: ESTADO DEL ARTE

Para comenzar en análisis del concepto de cultura preventiva y la incidencia que posee hoy en día en las organizaciones, es necesario desarrollar el rol que juega este elemento en la actualidad, además, a través de un análisis bibliográfico, se revisaran diferentes autores que han descrito distintas herramientas y modelos que demuestran cómo la cultura de una organización genera un impacto en el comportamiento de sus empleados y, por otra parte, mencionan los pilares fundamentales que ayudaran a desarrollar la mencionada cultura.

1.1 Análisis bibliográfico

La literatura revisada en el desarrollo de éste estudio muestra una cierta tendencia a la confusión respecto de dos conceptos, cultura preventiva y clima de seguridad, los cuales, aparentemente, pueden ser similares, situación que está bastante alejada de la realidad, por ello, es importante aclarar que la cultura preventiva se entiende como una forma de actuar centrada en el cuidado de la vida y la atención de la salud, que es el resultado de normas, creencias y valores internalizados relacionados con el riesgo y la seguridad (Malgorzata Milczarek, 2004). De esta forma el concepto de cultura, se separa del de clima de seguridad, puesto que este último se define basado el enfoque que se le da a las percepciones de los empleados, definiendo el clima de seguridad como las "percepciones mantenidas por los empleados sobre aspectos de su entorno organizacional, resumidos en empleados individuales". La cultura define el entorno dentro del cual opera el clima de seguridad, que naturalmente también dio lugar a varios debates. Gradualmente, durante la década de 1980, el término cultura reemplazó al término clima en este tipo de investigación. Por lo tanto, el desarrollo de estos conceptos ha sido sucesivo más que en paralelo (Guldenmund, 2000).

Por otra parte, y poniendo como foco la cultura preventiva, se debe señalar que el contexto en el que se desarrolla esta investigación y el análisis bibliográfico llevado a cabo, evidencia que son las pequeñas empresas quienes constantemente tienen que hacer frente a grandes limitaciones comerciales para sobrevivir. En consecuencia, la salud y la seguridad es uno de los temas que a menudo la dirección empuja hacia un lado. En este contexto, los investigadores se han dado cuenta de la presencia de este problema en las pequeñas empresas, y la investigación ha ido creciendo constantemente en los últimos años (Peter HASLE, 2006).

Desde entonces, el concepto de cultura preventiva ha atraído mucha atención por parte de los investigadores de una amplia gama de disciplinas académicas. Inevitablemente, las perspectivas tomadas y los puntos de énfasis varían, y hay varios debates en curso en la literatura. La cultura de preventiva se refiere a un concepto de gran amplitud, que va desde la dedicación personal, hasta la responsabilidad de todas las personas involucradas en cualquier actividad que tenga relación con la seguridad.

La cultura preventiva estará determinada por el comportamiento y la actitud expresada de los estamentos de la organización. El número de dimensiones de la cultura preventiva sigue siendo un tema controversial, aunque los temas recurrentes en los modelos científicos incluyen el compromiso de la gerencia, el conocimiento de los supervisores y trabajadores, y el aprendizaje. Estos elementos emergen como predictores de comportamiento inseguro o accidentes y se acepta que una cultura preventiva adecuada es esencial para una operación segura. Lo que no está tan claro son los factores antecedentes que promueven una cultura favorable (K. Mearns, 2003).

La naturaleza humana paradójica de retener características individuales pero aún así ser influenciado por los valores, pensamientos, sentimientos y acciones de los que lo rodean, hace que la gestión y el estudio de la cultura preventiva y el estudio de los factores que la componen, sea un desafío. Es casi impráctico sacar a una persona de las influencias del contexto social en el que él o ella existen y estudiar sus motivaciones y comportamiento de forma aislada. Es precisamente esta naturaleza humana, la que determina en gran medida la cultura preventiva organizacional, es por eso que las empresas se esfuerzan por lograr llevar a los más altos estándares de seguridad el trabajo y el contexto en el que éste se desempeña día a día (Rao, 2006).

La cultura preventiva altamente desarrollada por parte de algunos trabajadores parece estar asociada a creencias de que diferentes peligros influyen en la vida y la salud humana y que el comportamiento correcto puede proteger a uno o varios de ellos; una alta posición de la seguridad y salud en el sistema de valores de cada trabajador; considerar las consecuencias de las acciones y decisiones que se toman, tanto para la vida y la salud personal como la de otras personas; el aprendizaje respecto de eventos negativos que sucedieron en el pasado; normas de comportamiento internalizadas relacionadas con las normas de seguridad, entre otras (Malgorzata Milczarek, 2004).

En definitiva, hoy en día, la cultura preventiva y el clima de seguridad son generalmente reconocidos como conceptos importantes, aunque no se ha logrado mucho consenso sobre la causa, el contenido y las consecuencias de estas dos variables en los últimos 20 años, por otra parte, hay una falta general de modelos que especifiquen la relación de ambos conceptos con la seguridad y la gestión de riesgos o con los resultados de seguridad (Guldenmund, 2000), muchos investigadores afirman que las pequeñas empresas tienen problemas especiales con el entorno laboral, el riesgo es mayor, y la capacidad de controlar el riesgo es menor. La investigación llevada a cabo en los últimos años parece dar una base firme para estas conclusiones (Peter HASLE, 2006). Si bien parece plausible que la suma total de los indicadores de una cultura preventiva fuerte implicaría operaciones seguras en la planta, no es lo mismo que dicha relación se demuestre con una relación de causa y efecto, hay dos partes de esta demostración. La primera parte es establecer una relación entre la cultura de seguridad (o sus atributos asociados) y la seguridad de las operaciones. La segunda parte es determinar si hay indicadores de rendimiento adecuados que puedan usarse para inferir cambios en la cultura de seguridad y, por lo tanto, predecir cambios en el rendimiento de seguridad (Sorensen, 2001). El desafío es encontrar las herramientas que permitan evaluar de manera efectiva si una organización dada tiene una cultura de seguridad tan positiva y ayudar a desarrollarla, en caso de que no la tenga (Lawrie, 2006).

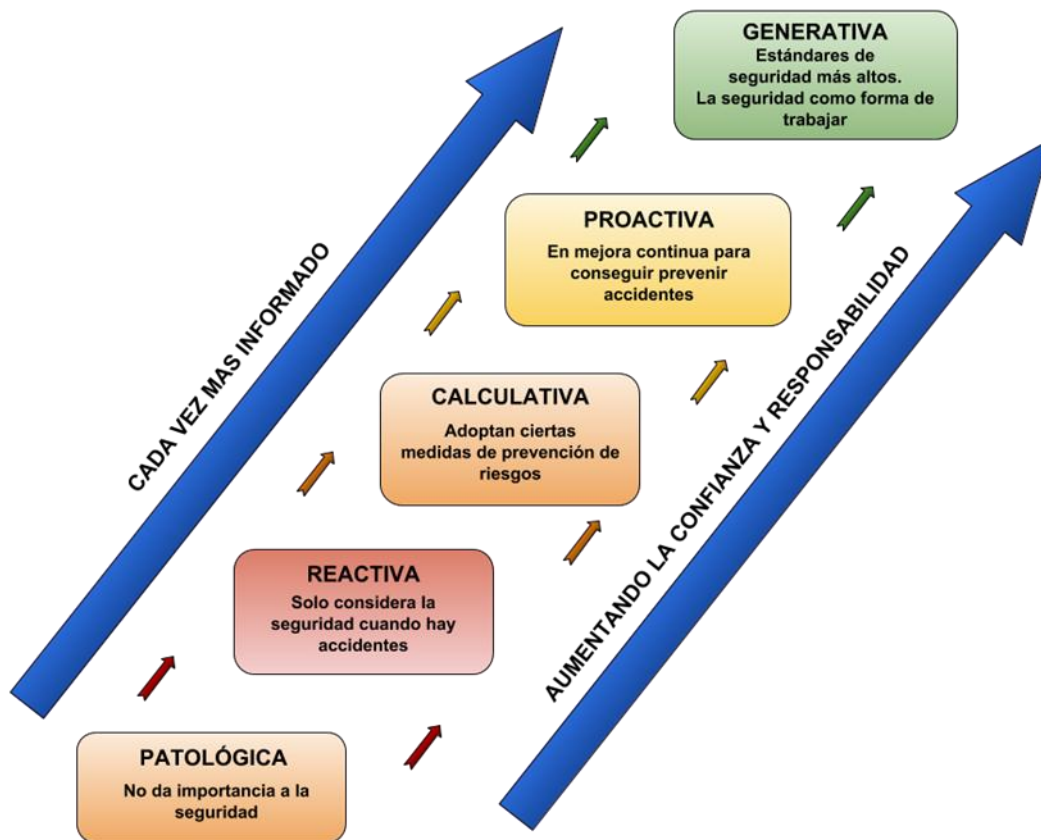
El enfoque más común para medir la cultura preventiva es realizar una encuesta de cultura preventiva. Estos cuestionarios evalúan las actitudes y percepciones explícitas de los trabajadores sobre aspectos de la seguridad de la organización, al proporcionar indicadores de la cultura preventiva subyacente de la organización. Los resultados de las encuestas se han mostrado directa e indirectamente vinculado a los resultados de seguridad (Calvin Burns, 2006). Distintos autores han desarrollado diferentes modelos que demuestran cómo la cultura de una organización genera un impacto en el comportamiento de sus empleados y, en consecuencia, en la gestión tanto en salud como en seguridad ocupacional.

1.2 “Safety Culture Model” (Modelo de Cultura Preventiva)

Patrick Hudson definió las siguientes secciones que definen las características de una cultura preventiva y analizan los tipos de cultura y su evolución a lo largo del desarrollo de las organizaciones, estas son:

- Información: Describe una organización que tiene un sistema formal que le permite a sus empleados informar acerca de accidentes, además de la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos como para informar los eventos no deseados que pudieran ocurrir al interior de la organización.
- Aprendizaje: Involucra la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados sobre estos eventos.
- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad, en el análisis de accidentes y en la revisión de procedimientos y reglas. También incluye si los empleados participan en comités de seguridad.
- Comunicación: Describe cómo, cuándo y qué comunicar acerca de los problemas de seguridad a los empleados. Además, si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.
- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos, tales como planificación, capacitación, auditorías, recompensas, inversión, procedimientos y trabajo en equipo.

Las culturas de seguridad se pueden distinguir a lo largo de una línea de progresión, partiendo de “patológica”, grado donde la organización se preocupa menos por la seguridad, pasando por un nivel “calculativo” en donde se siguen ciegamente los pasos lógicos necesarios, llegando hasta un grado “generativo” o “sostenible”, en el que el comportamiento seguro se integra completamente en todo lo que se hace en la organización (Hudson, 2001). En la figura 1-1 se detallan los mencionados niveles:



Fuente: Safety Culture Model by Hudson.

Figura 1-1. Modelo de Evolución de una Cultura Preventiva.

En primera instancia y en el nivel más bajo, tenemos una cultura patológica, en donde simplemente no hay preocupación por la salud y seguridad, no es un tema relevante ni prioritario dentro de la organización, es por esto que, por ejemplo, no se invierte mayormente en este materia. La organización ve la seguridad como un requisito externo y no como un aspecto de la conducta que le permitirá tener éxito, los requisitos externos son los del gobierno, marco legal y organismos reguladores, hay poca conciencia de aspectos de comportamientos y actitudes seguros. La seguridad es vista como un problema técnico que debe solucionare a través del cumplimiento normativo.

En el segundo peldaño se tiene una cultura reactiva que presenta cierto grado de atención frente a eventos relacionados con salud y seguridad, pero en este nivel mencionada atención se da una vez ocurrido el evento no deseado y suele buscarse la culpabilidad de las partes involucradas. Si bien se considera que la seguridad es un objetivo organización importante y se es consciente de los problemas de comportamiento, este aspecto no se encuentra en la gestión de seguridad.

En el tercer escalafón encontramos una cultura calculativa o burocrática, la cual se centra en la generación de procedimientos que obligan a las partes de la organización a seguir un esquema en el desarrollo de sus actividades, se utilizan técnicas cuantitativas de evaluación de riesgos, manteniendo el enfoque en soluciones técnicas y de procedimientos. Las características de una cultura preventiva sólida comienzan a marcar una mayor presencia.

Sobre la etapa anterior, se observa el nivel proactivo, donde las partes de la organización se encuentran involucrados de manera práctica y consiente de la seguridad y la salud de manera transversal. Esta actitud produce cuestionamiento en las personas sobre cómo mejorar para prevenir un accidente. La confianza está puesta en las personas y su capacidad de sostener una resistencia a los riesgos y así evitar la generación de eventos no deseados. En esta etapa la empresa aplica el concepto de seguridad, haciendo énfasis en la comunicación, capacitación y gestión, generando comprensión de las personas en cuanto al impacto de los problemas culturales de seguridad.

En el escalón más alto, el nivel generativo o sostenible, en donde los errores y fallas son usados como oportunidades de mejora, y se busca identificar de manera temprana las potenciales fallas. La información fluye de manera transversal y transparente, el respeto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud ocupacional es un valor de la organización y la prevención es parte inherente de cada acción, decisión y procedimiento que se desarrolla en la empresa.

Las etapas no deben considerarse totalmente distintas. Es posible que una organización, en cualquier momento, exhiba características asociadas con una o varias etapas.

Las organizaciones que deseen conseguir una cultura preventiva sólida, necesitan definir un plan. Esto es lo que ofrece la escalera de la cultura de la preventiva, proporciona una estructura que ayuda a la organización a identificar en qué nivel se encuentra actualmente, además de definir hacia dónde desea ir y, de esta forma, apoyar el proceso necesario para poder lograrlo.

1.2 DuPont Bradley Curve (Dupont, Curva de Bradley)

Es un sistema que ayuda a comprender y vislumbrar el recorrido hacia un desempeño de seguridad de alto nivel. Mediante el uso de la encuesta “DuPont Safety Perception Survey”, diseñada para captar las percepciones y actitudes hacia la seguridad mantenida por parte de un amplio y transversal rango de componentes de la organización, desde trabajadores, supervisores y hasta gerentes, se logra identificar, medir y supervisar los indicadores principales de la cultura de seguridad, identificar áreas de riesgo potenciales, conocer la cultura preventiva de la organización, entre otros.

Este modelo posee un enfoque basado en los procesos, pero también hace hincapié en las capacidades y habilidades que se crean mediante la educación, capacitación y orientación del personal de campo y línea de mando, con el fin de generar una cultura organizacional robusta. La meta es lograr que las organizaciones utilicen sus recursos y talentos internos para aumentar la productividad, reducir las tasas de incidentes, dominar las regulaciones y optimizar las ganancias (DuPont, 2018).

El principio fundamental de DuPont es que todo accidente se puede prevenir, y si sucede algo es porque se ha producido un fallo en la gestión. Todo el método se organiza en torno a 10 principios que definen su línea de pensamiento y actuación, los cuales se complementan con los 12 elementos que consideran necesarios para alcanzar la excelencia en materia de seguridad y salud laboral (Glez, 2015). Los diez principios son:

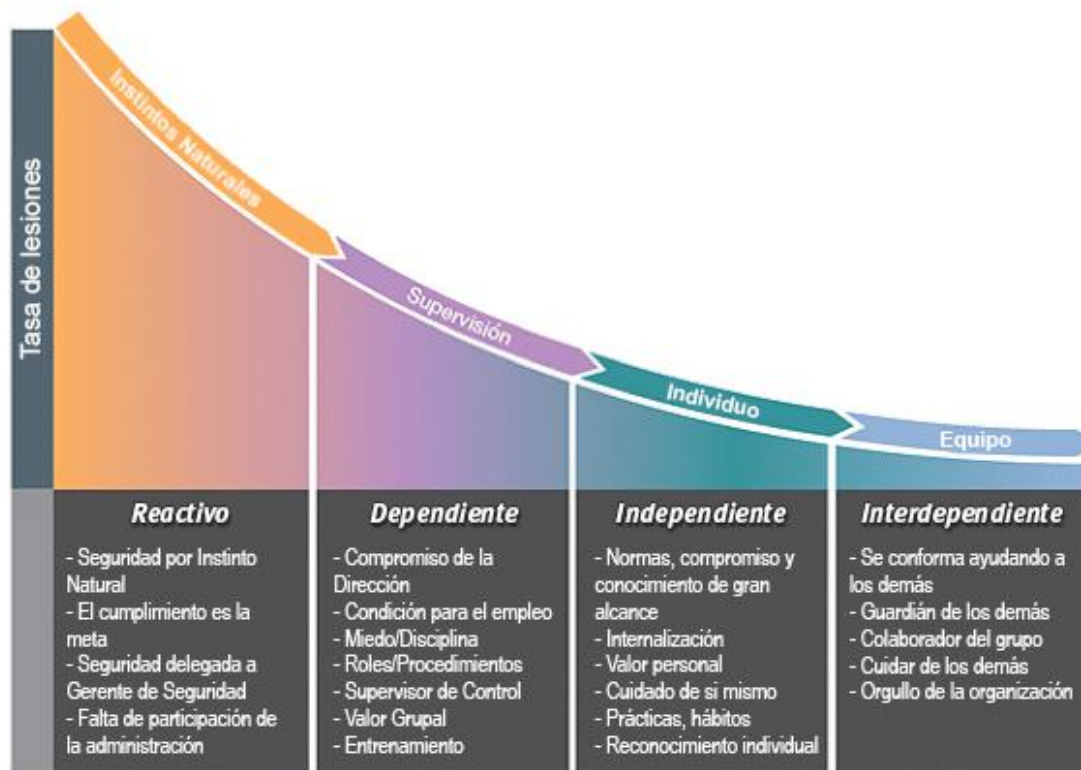
- ✓ Todos los accidentes y todas las enfermedades profesionales se pueden evitar.
- ✓ La seguridad es responsabilidad de la Dirección. Cada nivel de mando es responsable de la seguridad dentro de sus funciones. Cada elemento de la línea es responsable frente a su superior inmediato.
- ✓ Trabajar con seguridad es condición de empleo. Cada empleado debe asumir su parte de responsabilidad en la seguridad.
- ✓ La formación y el adiestramiento constituyen un elemento esencial para la existencia de puestos de trabajo seguros.
- ✓ Deben realizarse auditorías de seguridad.
- ✓ Todas las exposiciones pueden ser controladas y todas las deficiencias pueden ser evitadas.

- ✓ Es esencial investigar todas las operaciones inseguras y todos los incidentes capaces de producir lesiones, así como todos los accidentes con lesión.
- ✓ La seguridad fuera del trabajo es tan importante como la seguridad en el trabajo.
- ✓ Un buen nivel de seguridad es económicamente rentable.
- ✓ Las personas son el elemento clave para el éxito de un programa de Prevención de Riesgos Laborales.

Los doce elementos necesarios para la eficacia del sistema según DuPont son:

- ✓ La dirección debe estar fuertemente comprometida y ser modélica en sus actuaciones.
- ✓ La seguridad debe estar integrada en toda la organización.
- ✓ Deben definirse responsabilidades en toda la línea organizativa.
- ✓ Es necesario que funcione una filosofía de seguridad.
- ✓ Los objetivos y las metas en seguridad deben ser agresivos.
- ✓ Se debe disponer de elevados estándares de actuación.
- ✓ Deben existir especialistas en seguridad de soporte.
- ✓ Motivación progresiva.
- ✓ Comunicación efectiva bidireccional.
- ✓ Formación continua.
- ✓ Investigación minuciosa de accidentes e incidentes.
- ✓ Auditorías, evaluaciones y análisis efectivos.

La finalidad de la curva de Dupont es que organizaciones de diversas industrias puedan comprender el desarrollo de una cultura preventiva eficaz, desde el estado más básico que puede encontrarse una empresa hasta un estado de madurez en seguridad. Cuando se evidencia una cultura preventiva madura, la seguridad es sostenible con tasas cercanas a cero.



Fuente: Página Web DuPont.

Figura 1-2. Curva de Bradley Dupont.


En la figura 1-2 se observa que la curva identifica cuatro etapas de madurez en la cultura de seguridad: Reactiva, Dependiente, Independiente e Interdependiente, las cuales son descritas según DuPont de la siguiente manera:

- ✓ Fase Reactiva: los individuos no se hacen responsables de sus actos y/o decisiones, piensan que sea como sea ocurrirán accidentes, creen que la seguridad se basa más en la suerte que en una gestión.
- ✓ Fase Dependiente: las personas ven a la seguridad como un conducto a seguir en donde deben cumplir reglas que otras personas establecen. Las tasas de accidentabilidad disminuyen respecto a la fase anterior, y en consecuencia la dirección cree que la seguridad podría manejarse si los individuos siguieran las reglas.
- ✓ Fase Independiente: las personas toman responsabilidad por ellos mismos. Creen que la seguridad parte por uno, y que pueden marcar una diferencia con sus propias acciones lo que conlleva a una reducción aún mayor de accidentes respecto a la fase anterior.
- ✓ Fase Interdependiente: los equipos de trabajadores se sienten dueños de la seguridad, y toman responsabilidad tanto por sí mismos como por los demás. Los individuos no aceptan bajos estándares y la asunción de riesgos. Existe una comunicación activa

con otros para comprender sus puntos de vista y creen que la verdadera mejora solo se puede alcanzar mediante el trabajo en equipo, dando pie a que la meta de cero lesiones sea alcanzable.

1.4 Minerals Industry Risk Management (Gestión de Riesgos en la industria minera)

Un equipo de la Universidad de Queensland desarrolló el método “Gestión de riesgo de la industria de minerales”, el modelo MIRM, por su sigla en inglés, se describe como una escalera que tiene cinco etapas o "peldaños". Los términos utilizados son ligeramente diferentes de los utilizados por Hudson, aunque los niveles implícitos de madurez son similares (Foster, 2013). La figura 1-3 detalla los peldaños, junto con las características específicas que se esperan en cada etapa:

Cultura	No hay cultura de seguridad Apatía, resistencia, negligencia, ocultamiento de incidentes, entre otros.	Cultura de la culpa Reporte de algunos cuasi-accidentes, acciones disciplinarias.	Cultura del cumplimiento Se reportan los cuasi-accidentes, involucramiento de las personas regular.	Cultura del apropiamiento Comunicación a alto nivel sin ocultar nada.	Cultura del mejoramiento Un estilo de vida.
Liderazgo	Seguridad y Salud es responsabilidad de los líderes de dicha área.	Líderes apoyan iniciativas de SSO pero no se apropian de éstas.	Líderes desempeñan Prácticas deseables de SSO por cumplir.	Líderes con alto sentido de apropiación y convencimiento.	Líderes desarrollan y transfieren la Cultura de la Seguridad.
Nivel de Madurez	Se acepta que los accidentes ocurran 	Se previenen accidentes similares	Se previenen accidentes antes de que ocurran	Mejoras en los procesos	Manera de hacer negocios
Procesos: Gestión de Riesgos / Incidentes	<ul style="list-style-type: none"> No hay evaluación de riesgos. Investigación de incidentes mediocre. No hay monitoreo / auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos reactivo. Investigación de incidentes con foco limitado. Monitoreo / Auditoría ad hoc. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de Riesgos a través de sistemas definidos. Análisis causal de incidentes basado en el potencial del evento. Monitoreo / Auditoría planeado. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos proactivo. Lecciones aprendidas de incidentes compartidas con todos los niveles. Auditorías integradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos integrada en todos los sistemas. Eliminación de problemas antes de que ocurran. Sistemas de mejoramiento a través de evaluación / auditoría externa.

Fuente: Minerals Industry Safety and Health Risk Management Guideline 2011, NSW Government.

Figura 1-3. Curva de Minerals Industry Risk Management.

El peldaño más bajo se conoce como "Vulnerable" donde la organización "aceptará que ocurran accidentes" y básicamente se evidencia la inexistencia de una cultura preventiva. El siguiente peldaño o nivel, sería el nivel "Reactivo" donde se reconoce que la empresa debe "prevenir un incidente similar", dando espacio a la denominada “cultura de la culpa”. La mejora de este peldaño mueve a la organización hacia el sitio de "Complaciente" donde la cultura y los sistemas intentan "prevenir incidentes antes de que ocurran" a través de una cultura preventiva orientada al cumplimiento. El siguiente peldaño en la escalera es probablemente el paso más grande o más profundo para cualquier organización. El

movimiento hacia el peldaño "proactivo" implica que, a través de su cultura y métodos, se desempeñe a través del enfoque de sistemas, en esta instancia la organización muestra una cultura orientada al apropiamiento, es decir, se hacer cargo de los hechos que puedan ocurrir. En este escalón de la escalera, la propiedad del sistema se mueve genuinamente a la gestión y supervisión de la línea de producción. El último peldaño en la escalera MIRM se titula "Resiliente", termino que se utiliza para describir un sitio que ha integrado con éxito la seguridad y la gestión de riesgos en sus operaciones con una cultura de mejoramiento, presente en cada acción presente en la vida de las personas (Foster, 2013)

CAPÍTULO 2: APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

A partir del análisis bibliográfico, y teniendo en cuenta la revisión de tres posibles modelos aplicables para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación, se pasará a analizar las ventajas y desventajas que pudieran presentar uno u otro, y así justificar la elección de uno y no otro, para posteriormente ahondar en la aplicación del mismo y el contexto en el cual se da mencionada aplicación.

2.1 Análisis metodológico

El inicio de este trabajo investigativo se da con una búsqueda y posterior análisis de distintas metodologías que permiten evaluar la cultura preventiva, poniendo foco en tres modelos validados y reconocidos por la comunidad científica.

El modelo desarrollado por Hudson, el cual fue descrito en el primer capítulo del presente trabajo, especifica cada etapa y factor influyente en el desarrollo de la cultura preventiva, implicando una conciencia diferente del efecto sobre la seguridad provocado por el comportamiento y actitudes humanas, es por esto que puede ser utilizado por una organización para diagnosticar y definir qué etapa refleja su estado actual con mayor precisión, haciéndolo útil y funcional para la empresa en la cual se aplique, puesto que evidencia claramente fortalezas y debilidades de la organización en materia de cultura preventiva, además de entregar las características que se deben buscar y hacia donde se debe apuntar para ir escalando en el nivel de cultura, entregando una especie de plan o camino que servirá de guía para que la empresa progrese en esta materia, esto da lugar a una herramienta que las organizaciones, como se dijo anteriormente, podrían utilizar para comprender la madurez de su cultura de seguridad, al punto de relacionarlo con el sistema de gestión de la seguridad o elementos abstractos, es decir, relacionados con las actitudes y comportamientos. Por lo tanto, este modelo podría aplicarse a organizaciones con sistemas de gestión de seguridad más débiles. Además el modelo de Hudson se ha utilizado para describir la madurez de la seguridad en muchas industrias, como el petróleo, la aviación y la asistencia sanitaria, demostrando que puede ser aplicado en empresas de cualquier rubro, sin ceñirse a uno en específico.

Dentro de otras fortalezas que presenta el modelo cultura preventiva se encuentra el hecho de que permitirá, por cómo está construido, la generación de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

Por otra parte, el método desarrollado por un equipo de la Universidad de Queensland desarrolló llamado “MIRM” por su sigla en inglés (Minerals Industry Risk Management) que se basó en el modelo de Hudson, realiza una descripción de un viaje que proporciona una ayuda a las organizaciones, identificando su estado actual en este camino y los próximos pasos potenciales para mejorar. Este método, como su nombre revela, entrega todas estas variables enfocadas y enmarcadas en un contexto de la industria minera, esto se debe a que dentro de la industria minera hay muchas diferencias en la cultura de seguridad y el estado de seguridad gestión a través de las operaciones que limitará la efectividad de las herramientas y técnicas que se pudiera desear aplicar. He ahí la especificidad de este método, lo cual lo hace inadecuado para ser utilizado en esta investigación. A su vez, el modelo desarrollado por DuPont, presenta condiciones muy similares a las descritas en el modelo de Hudson, pero se trata de un método vendido por esta empresa y aplicado directamente por ellos, lo cual hace que se deba descartar inmediatamente puesto que su uso se hace completamente inviable.

La investigación ha indicado que la cultura de seguridad se considera mejor como un concepto multidimensional. Por ejemplo, los estudios de cultura de seguridad enfatizan invariablemente la importancia de las actitudes y acciones relacionadas con la seguridad en la administración por ejemplo, Clarke (1998), Zohar (1980) y Cox y Cox (1991) discuten la importancia del compromiso con la seguridad por parte de la alta gerencia, que los gerentes tengan las actitudes y promulguen los comportamientos que apoyan la seguridad, esto constituirá la base del comportamiento de seguridad de los trabajadores y, por ende, del desempeño de seguridad de la organización, la importancia de la comunicación, incluida la notificación de peligros, incidentes y accidentes, en el desarrollo de la cultura de seguridad está bien establecida y aceptada en la comunidad investigadora. Hudson desarrolla en su modelo cinco dimensiones a evaluar o analizar las cuales van a influir en el nivel de madurez presente en la organización a la que se le aplique, además se trata de un instrumento transversal, ya que este es aplicable en empresas de cualquier rubro, tamaño, antigüedad o ubicación y, por lo tanto, que no excluyen organización alguna en base a estas variables, y en segundo lugar, el análisis bibliográfico demuestra que gran parte de los métodos que evalúan cultura preventiva, incluyendo el MIRM Y DUPONT, están basados en el modelo de Hudson, es por eso que se opta por la utilización de esta encuesta, la tabla 2-1 muestra de manera más clara los criterios para realizar la selección final del modelo que se utilizará, donde a cada ítem discriminador, se le otorga una puntuación que va de uno a tres, donde uno significa “no cumple” y tres “cumple totalmente”.

Tabla 2-1. Puntuación de modelos de cultura preventiva.

	Modelo Validado.	Aplicable en todo rubro.	Disponibilidad sin costo en plataformas digitales.	Entrega de recomendaciones	Análisis cualitativo y cuantitativo.	Sumatoria de puntajes
Safety Culture Model.	3	3	3	3	3	15
DuPont Bradley Curve.	3	3	1	3	2	13
Minerals Industry Risk Management.	3	1	2	2	2	10

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Cuestionario

El cuestionario cuenta con 5 dimensiones, las cuales son consideradas pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura preventiva fuerte y adecuada, las dimensiones a las cuales se hace referencia, como se ha mencionado anteriormente, son información, aprendizaje, implicación, comunicación y compromiso, las cuales serán objeto de evaluación al momento de aplicar este instrumento. Cada dimensión será evaluada con una puntuación que irá de uno (1) a cinco (5), donde el valor uno representará la puntuación más baja y, por el contrario, el valor 5 representara la más alta, estos valores irán directamente relacionados con los cinco escalones de madurez que propone este método, es de decir, el nivel “Patológico”, que representa el nivel de madurez más bajo, para posteriormente ir ascendiendo pasando por un nivel de cultura “Reactivo”, “Burocrático” y “Proactivo” hasta llegar al escalón más alto que sería el nivel en el que se cuenta con catalogación de “Sostenible”. Cada uno de los 5 ítems con los que cuenta el cuestionario, evalúa una de las 5 dimensiones, entregando una breve y clara descripción de cada una de las mencionadas dimensiones, para que el trabajador pueda ubicar cada una de estas en un nivel de madurez, puntuación que posteriormente, con análisis exhaustivo permitirá obtener distintas conclusiones, la principal, evidentemente, el “tipo” o nivel de cultura preventiva presente en

la empresa. En resumen, el trabajador deberá evaluar cada dimensión, señalando en qué nivel de madurez se encuentra, lo cual se verá facilitado por los ejemplos que presenta el cuestionario, los cuales proponen situaciones que pueden acontecer en la empresa, facilitando la posibilidad que identificarse con alguno de los niveles de madurez. Por otra parte, la encuesta considera otras variables de tipo demográfico, como son el sexo y la edad, además considera como variable el puesto en el cual se desempeñe el trabajador, apuntando a si pertenece a la línea de mando o supervisión o, por el contrario, si es un operario o trabajador de terreno. (VER ANEXO 1)

De esta forma, y a través de estos niveles, se determinará que tipo de cultura es la que presenta la organización, los resultados serán obtenidos desde una mirada interna, lo cual hace aún más confiable los resultados puesto que el investigador facilita el material a los encuestados y guía la utilización del mismo, pero son ellos, los componentes de la organización, quienes llevan a cabo finalmente la evaluación a partir de una visión personal que reflejará fielmente la realidad de la empresa.

2.3 Aplicación del Cuestionario

El modelo fue aplicado en la empresa “Sanitarios Zelada-Salas”, empresa que desempeña labores que se enmarcan dentro del rubro de construcción, específicamente del área sanitaria, llevando a cabo, principalmente, arranques de agua potable tanto para viviendas, departamentos y condominios (VER ANEXO 2).



Fuente: Imagen facilitada por la empresa.

Figura 2-1. Excavación en obra ubicada en Villa Alemana

Tabla 2-2. Datos de la empresa

Nombre de la Empresa	Sanitarios Zelada Salas Ltda.
Giro	Construcción
R.U.T	5.295.250-6
Dirección	Calle Castro, número 153
Ciudad	Villa Alemana
Teléfono	(569) 87970273

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por la empresa.

Dentro de las principales características que alcanza el sector sanitario en Chile, destaca la estabilidad de sus ingresos, lo que se puede explicar en el hecho de que el consumo de agua potable y los servicios asociados corresponden a una necesidad básica, adicionalmente, más allá de variaciones puntuales, los flujos de caja obtenidos por las constructoras dedicadas al sector sanitario, tienden a ser estables o levemente crecientes a lo largo del tiempo. Bajo este contexto se da la creación de esta empresa, que desde hace más de 30 años presta servicios en toda la Región de Valparaíso.

La organización se constituye como tal alrededor de año 1985, fundada y dirigida desde ese entonces y hasta la actualidad por Don Silvio Zelada Salas, realizando distintos trabajos de instalaciones sanitarias tanto en interiores como exteriores de distintas viviendas, para con el pasar de los años especializarse en instalaciones exteriores, estableciéndose como distribuidor/operador autorizado de ESVAL, empresa chilena de servicios sanitarios que realiza distribución de agua potable y tratamiento de aguas servidas en la Región de Valparaíso.

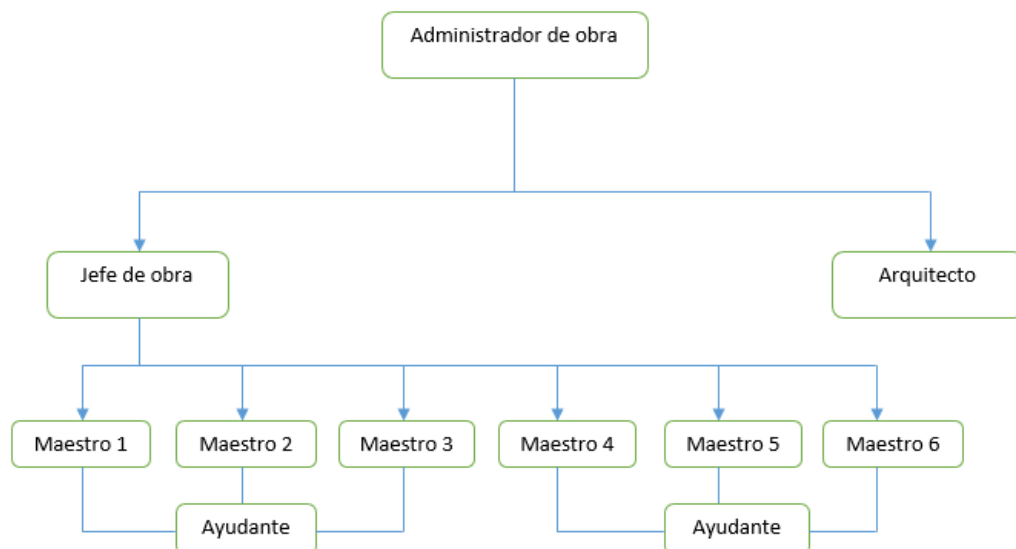


Fuente: Imagen facilitada por la empresa.

Figura 2-2. Tubería de recolección de aguas servidas en obra ubicada en Villa Alemana.

Sanitarios Zelada-Salas busca garantizar que los servicios de abastecimiento de agua potable sean de gran calidad, para proteger a sus clientes, velar por el cumplimiento de la normativa y el desarrollo sustentable, siempre enfocada en establecer relaciones auténticas con cada cliente, generando una conexión de empatía, y siempre preocupándose por entregar un servicio de calidad. La transparencia en el trabajo es el pilar fundamental para generar la confianza entre los trabajadores y clientes, estableciendo una comunicación honesta y abierta.

Todo lo mencionado anteriormente le ha permitido a esta organización desarrollarse con éxito por 34 años en el rubro, y hasta el presente año competir exitosamente en el mercado. Hoy cuenta con un promedio de trabajadores que bordea las 12 personas, incluidos un ingeniero en construcción y arquitecto. La figura 2-3 muestra un organigrama de la empresa que permite la apreciación global de sus componentes.

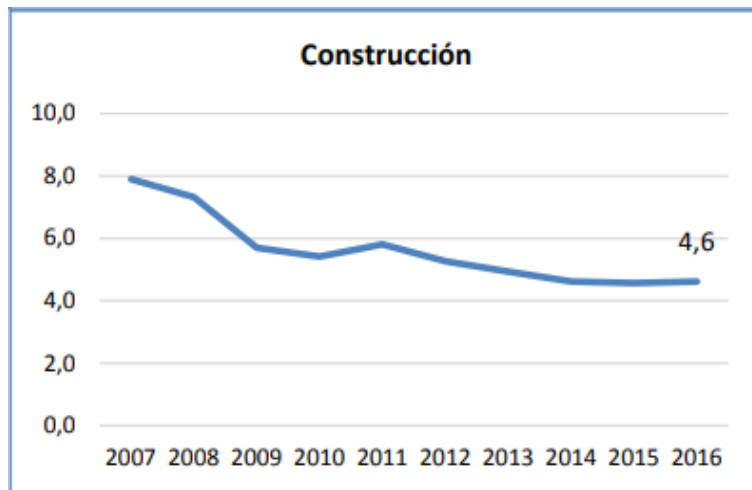


Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por la empresa

Figura 2-3. Organigrama de la empresa.

Probablemente la gran deuda de esta empresa, al igual que gran parte de las PYMES existente en el país, con sus trabajadores, es en el área de la prevención de riesgos, he ahí la necesidad de evaluar un elemento estratégico y valioso para combatir esta situación, como lo es la cultura preventiva.

Para obtener una visión global del contexto preventivo en el que se mueve este rubro, se procede a revisar la información relacionada con accidentabilidad del mismo. La tasa de accidentabilidad en el rubro de construcción hace poco más de 10 años presentaba un tasa de accidentabilidad del orden del 8%, situación que ha disminuido progresivamente hasta alcanzar, en el año 2016, un tasa que se sitúa en 4.6 que no es más que el reflejo de la baja sostenida del número de accidentes por cantidad de trabajadores, es responsabilidad de todos procurar que esta situación mantenga la mencionada tendencia a la baja (SUSESO, 2017).



Fuente: Informe Anual Estadísticas SST 2017 SUSESO.

Figura 2-3. Evolución de la Accidentabilidad en el rubro de la construcción.

Los datos obtenidos desde el reporte de sostenibilidad de ESVAL, revelan, por ejemplo, que el año 2017 está marcado por una disminución de la tasa de accidentabilidad, disminuyendo en un 0,37%. Esto representa la tasa más baja en la historia de los contratistas de ESVAL, dado que la mejor tasa obtenida había sido el 2015 con un 0,99%. Si bien esta situación no es contundente, desde el punto de vista estadístico, si puede sentar un precedente respecto de una posible tendencia hacia la baja que ha tenido la accidentabilidad en este tipo de empresas, reflejado en el último periodo señalado.

	Tasas Contratistas Esval	
	Tasa Accidentabilidad	Tasa Siniestralidad
2015	0,99	30,87
2016	1,31	11,34
2017	0,94	10,93

Fuente: reporte de sostenibilidad de ESVAL, 2018.

Figura 2-4 Tasa de accidentabilidad contratistas de ESVAL, 2018.

La accidentalidad laboral tiene consecuencias sobre la productividad y competitividad de las empresas, pero también sobre la sociedad en su conjunto al generar daños sobre las personas directamente afectadas y el que sufren todo su círculo cercano, yendo desde la lesiones físicas para el trabajador que lo sufre, pérdida de capacidad de ganancia, atenciones médicas y/o rehabilitación, hasta, en determinados casos pérdida de autonomía personal y, en el peor de los casos, la muerte.

El costo económico para los trabajadores y trabajadoras se define como aquellos daños ocasionados por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo que no se compensan, además a estos costes, hay que agregar el impacto económico sobre los familiares de los accidentado/as que asumen las tareas de cuidarlos, sin compensación económica. Estas tareas son asumidas generalmente por mujeres (esposas o madres) que ven disminuida su capacidad para vender su fuerza de trabajo, lo que también supone un costo. Además, hablando en estos términos, se debe considerar cuánto dinero pierde la empresa al producirse accidentes o enfermedades. Aquí, la idea "prevencionista" suele ser que cuanto más consistentemente se le demuestre a la empresa lo que podría perder o dejar de ganar a causa de un accidente o enfermedad, más tendrá en cuenta la prevención. Estos costos se deben al impacto de los accidentes y enfermedades sobre la actividad habitual de la empresa: disminuye la producción, o las ventas, o empeoran los productos, o los servicios que la empresa da, etc. y esto significa dinero. Aquí la idea es que si la empresa realizara una contabilidad detallada de estos costes, llegaría a la conclusión de que debe prevenir (ISTAS, 2019) .

La encuesta se realizó transversalmente a todos quienes desempeñan labores en la empresa a la fecha, generando un total de 11 encuestas respondidas, de las cuales 3 corresponden a trabajadores del área de supervisión o jefaturas y 8 al área operacional, es decir, trabajadores de terreno. El método fue aplicado de manera presencial, y fue el alumno quien acompañó y guió el proceso, el cual comprendió un periodo de aplicación que se extendió entre el 17 y 18 de Julio del 2019, aplicando el instrumento en primera instancia al área de supervisión y posteriormente al área de operacional, en los días respectivos. En general el proceso fue muy eficiente y rápido, ocupando alrededor de 15 minutos el primer día, es decir con los supervisores, y un poco más de tiempo, alrededor de 30 minutos, el segundo día en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de terreno, los cuales, al igual que la línea de mando, presentaron excelente disposición ante la iniciativa de realizar esta actividad, entendiendo que en ningún caso se tenía la intención de interrumpir, entorpecer y/o retrasar sus labores, sino que todo lo contrario, comprendieron que lo que se estaba realizando buscaba como único fin el poder analizar el estado y desarrollo de un componente

fundamental en las empresas que podría permitir, si se le da la importancia y el énfasis necesario, contribuir a generar espacios de trabajo más seguros y saludables.

Probablemente el mayor impedimento o “dificultad” que se manifestó al momento de llevar a cabo la aplicación de este instrumento de evaluación, fue al momento de aplicarlo a los trabajadores de terreno, puesto que en algunas dimensiones que se evaluaban, algunos de ellos presentaron problemas para lograr entender lo que realmente implicaba o representaban la mencionada dimensión. Se dio el caso particular de que uno de los trabajadores resulto ser una persona analfabeta, el investigador notó la situación puesto que la persona preguntaba y solicitaba constantemente ayuda a sus compañeros para poder completar la encuesta, al intentar prestarle ayuda el manifestó no contar con sus lentes y por este motivo no lograr apreciar adecuadamente el contenido del cuestionario. Se le prestó la ayuda correspondiente durante un momento y luego sus compañeros lo siguieron asistiendo, mientras aquello acontecía, otro de los trabajadores se acercó para explicar la verdadera razón de la incapacidad del trabajador para realizar por su cuenta la encuesta, manifestando la condición de su compañero que superaba los 60 años de edad.

CAPITULO 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS

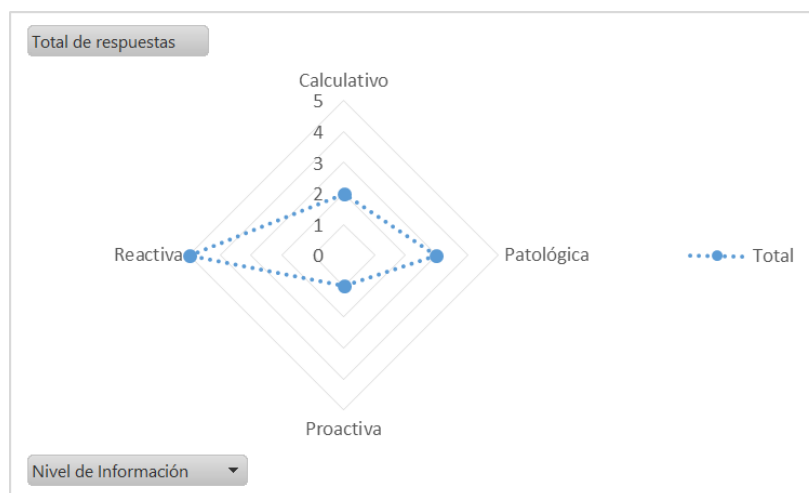
Luego de la aplicación del método seleccionado, se procede a analizar las respuestas entregadas por los trabajadores de la organización, en donde se tomaron en cuenta las cinco dimensiones que evalúa el método, la variable de edad y puesto en la organización.

3.1 Resultados

El total de trabajadores, es decir un 100%, corresponde a personas de sexo masculino, y las edades de los mismos se mueven en un amplio rango etario, el cual va de los 25 hasta los 74 años de edad.

Como se ha mencionado anteriormente, la encuesta presenta 5 dimensiones, las cuales se analizaran una por una para extraer datos que permitan generar, posteriormente, un análisis que entregue conclusiones acertadas.

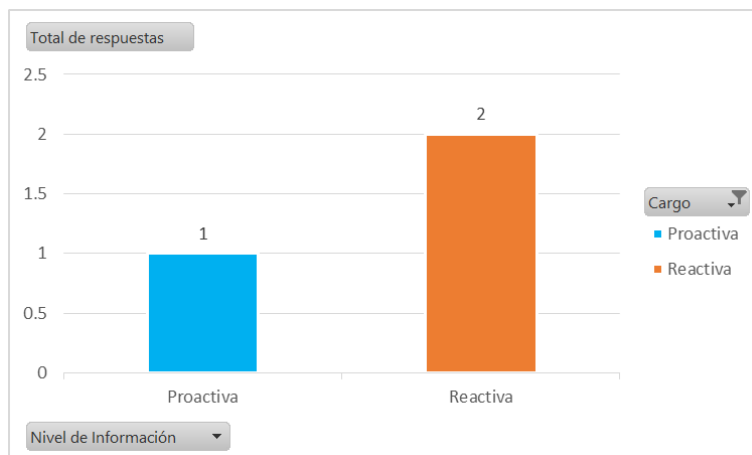
La primera dimensión evaluada es la de la “INFORMACIÓN” en la que se describe una organización que tiene un sistema formal que le permite a sus empleados informarse acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos como para informar sobre la ocurrencia de eventos no deseados, en esta pregunta, de los 11 encuestados, es decir el 100%, tres personas (27,27%) evaluaron la categoría en un nivel patológica, cinco trabajadores (45,45%) en el nivel reactivo, dos (18,18%) situaron esta dimensión en el nivel calculativo y tan solo un trabajador (9,09%) en un nivel proactivo.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.

Grafico 3-1. Distribución de respuestas respecto de la dimensión de información.

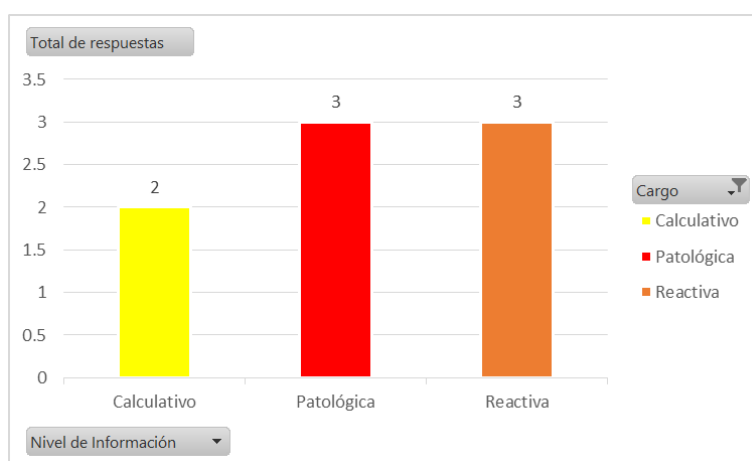
Si se enfrentan las respuestas de supervisores versus operarios, se extrae que dos de los supervisores (66,6%) de los primeros respondieron que la información en esta organización se encuentra en un nivel reactivo y el supervisor restante (33,3%) respondió que esta dimensión se encuentra en un nivel proactivo.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.

Grafico 3-2. Distribución de respuestas de los supervisores respecto de la dimensión de información.

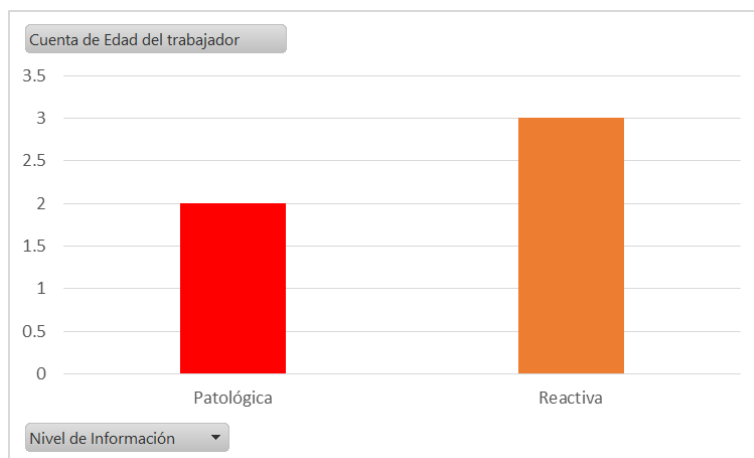
Por su parte, el 37,5% de los operarios situó la información en un nivel patológico, mismo porcentaje de quienes situaron la información en un nivel reactivo, es decir, un 37,5%, el resto de trabajadores de terreno evaluó esta dimensión en un nivel calculativo, completando un 25%.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.

Grafico 3-3. Distribución de respuestas de los operarios respecto de la dimensión de información.

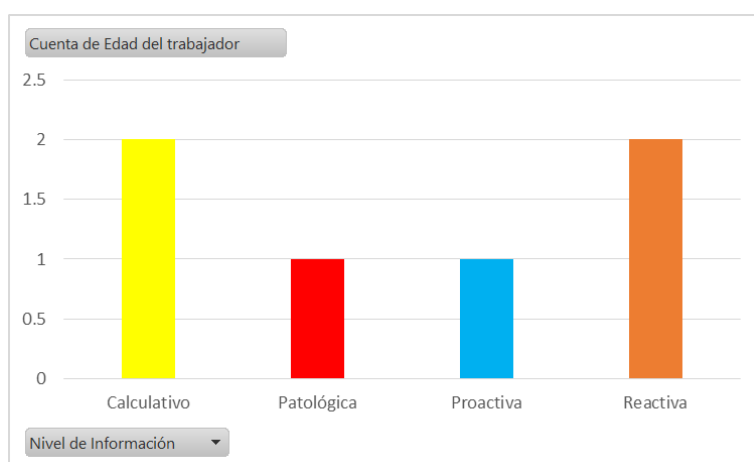
Por tratarse de trabajadores que presentan en un rango etario de gran amplitud, 49 años exactamente, se analizan las respuestas generando dos divisiones por edad, la primera incluye trabajadores de 25 a 50 años quienes respondieron y evaluaron la información dentro de la organización de la siguiente forma, dos de estos trabajadores (40%) evaluó esta dimensión en un nivel patológico, por su parte, los tres trabajadores restantes (60%) situó la información dentro de la empresa en un nivel reactivo.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.

Grafico 3-4. Distribución de respuestas de los trabajadores entre 25 y 30 años respecto de la dimensión de información.

El siguiente rango etario que se propone va de los 51 años hasta los 75, y los resultados obtenidos en mencionado intervalo son los siguientes, 16,6% evaluó esta dimensión como patológica, 33,3% la situó en un nivel reactivo, al igual que quienes la situaron en un nivel calculativo, que también corresponde a un 33,3%, finalmente un 16,6% evaluó este parámetro en un peldaño correspondiente al proactivo.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.

Grafico 3-5. Distribución de respuestas de los trabajadores entre 51 y 75 años respecto de la dimensión de información.

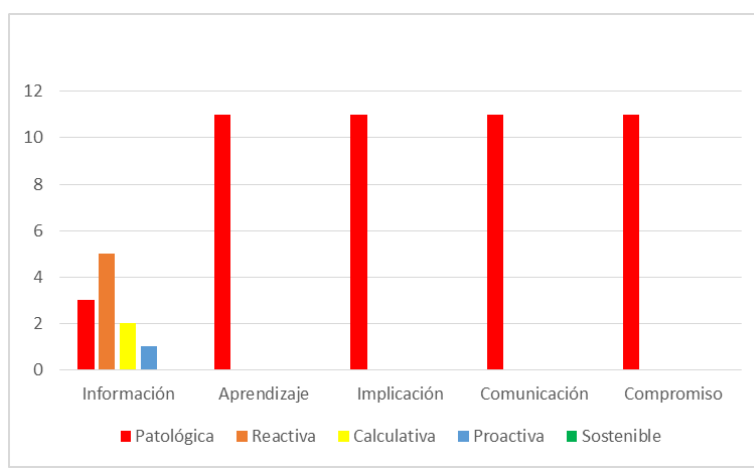
La segunda dimensión evaluada es la de la “COMUNICACIÓN” la cual describe cómo, cuándo y qué comunicar acerca de los problemas de seguridad a los empleados. Además, si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos, en esta pregunta, de los 11 encuestados, es decir el 100%, la totalidad de trabajadores catalogo ésta dimensión en un nivel patológico.

La tercera dimensión evaluada es la del “COMPROMISO” que se manifiesta en el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos, tales como planificación, capacitación, auditorías, recompensas, inversión, procedimientos y trabajo en equipo, en esta pregunta, los 11 encuestados, es decir el 100%, situó la dimensión en un nivel patológico.

La cuarta dimensión evaluada es la del “APRENDIZAJE”, el cual implica la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados sobre estos eventos, en esta pregunta, al igual que en las dos anteriores, los 11 encuestados, es decir el 100% de trabajadores, catalogo la dimensión en un nivel patológico.

La quinta y última dimensión evaluada es la de la “IMPLICACIÓN” referida a cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad, en el análisis de accidentes y en la revisión de procedimientos y reglas. También incluye si los empleados participan en comités de seguridad, en esta pregunta los 11 encuestados, equivalentes al 100% de trabajadores, catalogaron la dimensión en un nivel patológico.

Si se analizan todas las dimensiones de manera global, se evidencia que en 4 de los 5 ítems, es decir, el 80% de los mismos, fueron evaluados por la totalidad de los trabajadores en un nivel patológico, por su parte, la dimensión restante, equivalente al 20%, fue evaluada mayoritariamente en un nivel reactivo, los que deja a cada una de las dimensiones, con respuestas que se ubican mayoritariamente entre en los niveles patológico y reactivo.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la aplicación de la encuesta.
 Grafico 3-6. Distribución de respuestas respecto de cada dimensión.

En la tabla 3-1 se aprecia de manera global la totalidad de respuestas entregadas por los trabajadores respecto de cada dimensión evaluada y, entre paréntesis, el porcentaje al cual equivale.

Tabla 3-1. Resumen de respuestas.

Niveles Dimensión	Patológica	Reactivo	Calculativo	Proactivo	Sustentable
Información	3 (27,27%)	5 (45.45%)	2 (18,19%)	1 (9.09%)	
Comunicación	11 (100%)				
Compromiso	11 (100%)				
Aprendizaje	11 (100%)				
Implicación	11 (100%)				

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Discusión de resultados

Es evidente que la dimensión que más controversia genera, a partir de las respuestas de los componentes de la organización, es la de la información. Como se muestra en el gráfico 3-1, la mayor parte de los trabajadores considera que la evaluación de este factor corresponde a un nivel “Reactivo”, siendo el nivel “Patológico” quien lo sigue en cuanto a preferencias, entre ambos acumulan más del 50% de las respuestas, lo que evidencia un déficit considerable en esta materia, ya que el grueso de las preferencias se concentran en los dos escalones más bajos, aun así, la pregunta recoge un variado abanico de respuestas, lo que significa que la percepción de la organización respecto de esta dimensión es diversa. Centrándose en la mayoría de respuestas obtenidas se pueden desprender la ocurrencia de situaciones como las siguientes, en primer lugar, los empleados solo informan los accidentes graves, además, los empleados no informan ningún evento inusual que ocurra porque no se sienten lo suficientemente cómodos en la relación con la organización en esta materia, por último, en caso de existir, los únicos indicadores de rendimiento de seguridad en el trabajo son los accidentes graves ocurridos en el lugar de trabajo lo cual no es representativo de la realidad de la empresa.

Si se confrontan dos segmentos de la empresa, es decir, supervisores y operarios, los primeros, demuestran visiones diametralmente opuestas, obteniendo una respuesta que incluso cataloga la dimensión de la información dentro de la empresa como “Proactiva” lo que podría significar una desconexión y falta de involucramiento por parte de la alta dirección bastante importante.

Si bien los trabajadores de terreno muestran respuestas más dispersas, todas se ubican desde el tercer escalón hacia abajo, es decir en el nivel “Patológico”, “Reactivo” y “Calculativo” lo que evidencia que si bien la percepción es variada, es consistente en cuanto a una visión crítica de la dimensión, si bien la cantidad de personas contenidas en el primer segmento no es suficiente para obtener conclusiones altamente representativas, si podría ser utilizado como referencia para análisis posteriores. Desde el punto de vista etario, se diferencian dos segmentos, el primero que va de los 25 años hasta los 50 años de edad generó respuestas mucho más uniformes, concentrando las mismas en el nivel “Patológico” y “Reactivo” evidenciando que la población más joven de la organización es mucho más crítica al momento de realizar la evaluación y además mucho más consciente del problema presente dentro de la organización. El otro intervalo etario, que va desde los 51 hasta los 75 años de edad, muestra resultados muchos más dispersos, con cuatro respuestas posibles, las cuales incluyen categorizaciones en los niveles “Patológico”, “Reactivo”, “Calculativo” y hasta el nivel “Proactivo”, lo que puede traducirse en una visión más ligera e incluso despreocupada en cuanto a los problemas de seguridad que conlleva un bajo nivel de información en materia de prevención de los riesgos por parte del sector más longevo existente en la organización, lo que podrían afectar la salud y seguridad de quienes desempeñan funciones en la organización, lo que va de la mano con una cierta resignación que responde a los extensos años en el rubro, desempeñando sus funciones bajo condiciones que no siempre han sido de excelencia, de hecho todo lo contrario.

El que predomine un nivel “Reactivo” en esta dimensión va a generar que dentro de la organización, dentro de otras situaciones y consecuencias, que sólo los accidentes graves sean reportados por los empleados, además de que no exista un sistema formal que permita a los empleados informar, lo que se verá potenciado por el hecho de que los trabajadores porque no se sienten lo suficientemente cómodos para informar que se hayan producido eventos inusuales en la organización, lo que repercute en la inexistencia de indicadores de rendimiento de seguridad en el trabajo generando una imagen irreal de la realidad de la empresa, y en muchos casos, una errónea y falsa sensación de seguridad en el lugar de trabajo.

Por su parte la dimensión de comunicación tendió a confundir a parte de los trabajadores, puesto que algunos entendieron una buena comunicación como aquella que da naturalmente el funcionamiento de cualquier grupo u organización, demostrada en función de los distintos problemas que se deben resolver, negocios, coordinación de actividades, información de decisiones, retroalimentación entre línea de mando y operarios, confianza entre los componentes de la organización y otros. Por lo que en general no se asoció, en primera instancia, con una comunicación relacionada al ámbito preventivo y fue necesaria la aclaración y explicación mucho más detenida. Los resultados muestran una mirada crítica de la dimensión, entregando un 100% de respuestas que la consideraron en un nivel patológico. Esta situación, evidentemente negativa, tendrá consecuencias dentro de la organización puesto que demuestra que ésta no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad, es decir, no hay un canal abierto de comunicación entre la organización y sus empleados sobre temas relacionados con la seguridad, además de que la organización no verifica si la comunicación sobre problemas relacionados con la seguridad existe y/o es efectiva.

En tercer lugar, la evaluación del compromiso fue totalmente negativa, exponiendo el déficit de la organización en esta materia, en esta dimensión influirá enormemente las percepciones de las actitudes y comportamientos de los directivos, en relación con la seguridad, son estas las que constituirán la base del comportamiento de seguridad de los trabajadores y, por ende, del desempeño de seguridad de la organización en esta materia. Las percepciones negativas del compromiso de la gerencia con la seguridad repercutirán negativamente en los comportamientos seguros o inseguros de los empleados. Por su parte, las actitudes positivas a nivel de la gerencia son esenciales para una cultura de seguridad positiva, sin embargo, no se puede suponer que tales actitudes generarán un comportamiento similar en todos los componentes de la organización. Por ello existe la necesidad de regular, educar y corregir las actitudes y comportamientos tanto de las líneas de mando como las de los operativos y así generar influencias directas y positivas de manera integral y transversal dentro de la empresa. Las deficiencias en esta materia se manifestarán en la nula planificación para la seguridad en el trabajo realizada por la organización, la inexistencia de auditorías en materia de seguridad en el trabajo, por otra parte el hecho de que la organización no invierte en seguridad en el trabajo y no proporciona ningún entrenamiento de seguridad en el trabajo. La organización no tiene un equipo para brindar apoyo en seguridad en el trabajo, además, demuestra poseer un visión en la cual se considera la seguridad en el trabajo solo un gasto, y por último, entre otras consideraciones, los procedimientos de seguridad en el trabajo se consideran limitantes en lo que respecta a las actividades, se ven más como una traba y un elemento que retrasa la realización de una tarea o procedimiento. Otro elemento a evaluar y considerar es que, por desempeñar labores bajo el régimen de “subcontratación”, la cual se

da en un contexto a veces muy informal, el “mandante” o quien requiere de los servicios del contratista, no muestra preocupación por la seguridad en el trabajo, es decir que para la empresa sometida a evaluación, Sanitarios Zelada Salas, no es una exigencia ni interna y tampoco una exigencia externa el hecho llevar a cabo medidas y acciones que promuevan la salud y seguridad en el trabajo, lo cual es otra razón para no tomar en cuenta esta temática, todo lo anterior expresado por los mismos componentes de la organización.

La dimensión de aprendizaje fue catalogada como “patológica” por el 100% de los trabajadores, esto no hace más que confirmar el inapropiado y bajo nivel de cultura preventiva y sus componentes, existente en la empresa. Esta situación generará en la organización, entre otras complicaciones, algunas de las siguientes conductas, por ejemplo, la organización no analizará ningún evento inusual, y en caso de que éste se dé, el análisis de eventos inusuales tendrá como objetivo identificar a los culpables solamente, además, la organización no propondrá acciones de mejora para la seguridad en el trabajo, así como también no informará los resultados de análisis de eventos inusuales a sus empleados.

La última dimensión evaluada, la implicación, no obtuvo resultados diferentes a los conceptos anteriores, de hecho obtuvo la catalogación “Patológica” en un 100%, si bien los empleados de esta empresa, en cualquier ámbito se involucran absolutamente en las situaciones que la empresa vive, sin importar si estas sean estas positivas o negativas, según ellos mismos describen, en esta área no se da la misma situación, puesto que es una temática que ni si quiera existe como tal dentro de la organización, es por eso que los empleados no se involucran en temas de seguridad, puesto que, como se dijo anteriormente, estos ni siquiera se discuten, además, los empleados no tienen interés en participar en temas relacionados con la seguridad y los empleados y la organización solo desarrollaran instancias o actividades relacionadas con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves.

Si se analizan todas las respuestas, desde un punto de vista global, se evidencia que cuatro de las cinco dimensiones, fueron evaluadas en el nivel más bajo, es decir, en un nivel patológico, y la dimensión restante, en la mayoría de las respuestas, fue evaluada en el nivel reactivo, es decir solo un escalón por sobre de todas las demás dimensiones, lo que mantiene el bajo nivel de los componentes que forman una cultura preventiva adecuada y sólida, lo que va a desencadenar en todas las deficiencias y problemáticas mencionadas en los párrafos previos, los que serán el reflejo de la existencia de una cultura en la cual predominan los niveles patológico y reactivo, es decir, simplemente no hay preocupación por la salud y seguridad, no es un tema relevante ni prioritario, la organización ve la seguridad como un requisito externo y no como un aspecto de la conducta que le permitirá tener éxito, si bien en ciertas circunstancias puede mostrar algún grado de atención frente a eventos relacionados

con salud y seguridad, mencionada atención se da una vez ocurrido el evento no deseado y suele buscarse la culpabilidad de las partes involucradas.

3.3 Recomendaciones Técnicas

Las sugerencias más inmediatas y urgente enfocadas en la mejora de la situación, mayoritariamente, patológica que vive organización, son entregadas directamente por el método utilizado en esta investigación, las cuales van de la mano con un camino para que las empresas recorran hasta lograr una cultura preventiva del más alto nivel, es decir, una cultura sustentable. A continuación se enumeran las principales medidas que se sugiere adoptar:

- ✓ Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización deben ser reportados por los empleados y estos a su vez deben ser analizados.
- ✓ La organización debe tener indicadores de desempeño de seguridad en el trabajo.
- ✓ Se debe comunicar e involucrar a todos los empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.
- ✓ La empresa debe realizar una planificación en materias de seguridad en el trabajo, bien estructurada y dirigida por un especialista en prevención.
- ✓ La organización debe contar con un proceso continuo de capacitación y/o entrenamiento en seguridad en el trabajo para todos sus empleados, además de mejorar continuamente los procedimientos de trabajo.

CONCLUSIONES

A través de un análisis bibliográfico, se logró establecer el significado del concepto de cultura preventiva, además del desarrollo que ha tenido en los últimos años y la importancia que tomado frente a la tarea de lograr mantener controladas las situaciones que pudieran perjudicar la salud y seguridad de los trabajadores.

Por otra parte, se utilizó un modelo validado para la evaluación de la cultura preventiva y sus componentes fundamentales, lo cual permitió, posteriormente, realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la misma que permitió apreciar, tanto de manera individual como global, el estado de la cultura que presenta la empresa.

Se puede concluir y desprender de este estudio, que la empresa evaluada mantiene un bajo nivel en la totalidad de dimensiones que construyen y componen una cultura preventiva sólida, mencionadas dimensiones concentran respuestas, mayoritariamente, en los niveles patológico y reactivo.

A partir de los resultados obtenidos, se propusieron una serie de medidas, las cuales, al ser aplicadas, ayudarán a la empresa en la tarea de mantener controladas las situaciones de riesgo que pudieran desencadenar en un evento no deseado, a través de un mejoramiento del nivel de cultura preventiva.

La situación evidenciada en esta investigación no se puede extrapolar a todas las empresas que componen este segmento y/o rubro, puesto que sería un error ya que este trabajo solo describe la realidad de una empresa, sin embargo es un precedente y una alerta para fijar la atención en las empresas que comparten esta realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Bottomley, C. R. (1998). Research into health and safety in the paper industry. *Health and Safety Laboratory*.
- Calvin Burns, K. M. (2006). Explicit and Implicit Trust Within Safety Culture. *Risk Analysis*.
- DuPont. (2018). DuPont Bradley Curve .
- Foster, P. (2013). The Safety Journey: Using a Safety Maturity Model for Safety Planning and Assurance in the UK Coal Mining Industry. *Minerals*.
- Glez, P. (2015). METODO DUPONT la prevención no es papeleo.
- Guía legal sobre "Como crear una PYME". (2013).
- Guía legal sobre "Estatutos de las PYMES". (2010).
- Guldenmund. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*.
- Hudson. (2001). Safety Management and Safety Culture The Long, Hard and Winding Road.
- ISTAS. (2019). Impacto económico de los accidentes y las enfermedades del trabajo.
- K. Mearns, S. W. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 641-680.
- La seguridad laboral en las PYMES. (2014). *HSEC*.
- Lawrie, M. (2006). Investigating employee perceptions of a framework of safety culture maturity.
- León, F. (2017). Clasificación de empresas en Chile. *RANKIA CHILE*.
- Malgorzata Milczarek, N. &. (2004). The Relationship Between Workers' Safety Culture and Accidents, Near Accidents and Health Problems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25-33.
- Marta Riaño, E. H. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia.

- Mirón. (2002). La gestión de la prevención de las PYMES. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 75-92.
- Peter HASLE, H. J. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial Health*.
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety Culture and Risk Management in Organizations. *J Cross-Cultural Psychology*, 129-140.
- Pinto, A. (2010). A safety culture maturity model for petrochemical companies in Brazil. *SAFETY SCIENCE*.
- Rao, S. (2006). Safety culture and accident analysis—A socio-management approach based on organizational safety social capital.
- REASON, J. (1998). Achieving safe culture: Theory and practice. *WORK & STRESS*, 293-306.
- Romero, J. C. (2001). Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- S. Gadd, A. C. (1993). Safety culture: A review of the literature. *Health & Safety Laboratory*.
- Sorensen. (2001). Safety culture: a survey of the state-of-the-art. *RELIABILITY ENGINEERING & SYSTEM SAFETY*.
- SUSESO. (2017). Informe anual de estadísticas SST.
- Zohar. (1980). Safety climate in industrial organisations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 96-102.

ANEXOS

Anexo 1

Traducción de encuesta "Safety Culture Mode" de Patrick Hudson.

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor):

Sexo:

Edad:

Empresa:

Comuna:

Rubro:

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por los empleados	Sólo los accidentes graves son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

<p>- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

<p>- Implicación: Describe cómo la organización invita a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves.	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad.	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad.	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente.

1

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Anexo 2

Totalidad de encuestas aplicadas en la organización y completadas por sus integrantes.

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *Trabajador*
 Sexo: *Masculino*
 Edad: *44*
 Empresa:
 Comuna: *Villa Alemana*
 Rubro: *Construcción*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva ✓	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica ✓	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica ✓	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica ✓	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica ✓	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *Supervisor*

Sexo: *Masculino*

Edad: *45*

Empresa:

Comuna: *Villa Memoro*

Rubro: *Construcción*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor):

Sexo:

Edad:

Empresa:

Comuna:

Rubro:

- Seleccione la alternativa 1,2 ,3 ,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

<p>- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

<p>- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *trabajador*
Sexo: *Masculino*
Edad: *68*
Empresa:
Comuna: *Villa Alemana*
Rubro: *construcción*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/a o supervisor): *Trabajador*

Sexo: *Masculino*

Edad: *51*

Empresa:

Rubro: *Construcción*

Comuna: *Villa Alemana*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la información.

Información. Informar acerca de los accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1	2	3	4	5
Los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la comunicación.

Comunicación. Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1	2	3	4	5
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en compromiso

Compromiso. Describe el apoyo brindado por la organización con respecto a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1	2	3	4	5
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en el aprendizaje organizacional.

Aprendizaje. Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informado a los empleados.				
1	2	3	4	5
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la implicación.

Implicación. Describe como la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1	2	3	4	5
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/a o supervisor): *Supervisor*

Sexo: *M*

Edad: *74*

Empresa:

Rubro: *Construcción*

Comuna: *Villa Alemana*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la información.

Información. Informar acerca de los accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1	2	3	4	5
Los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la comunicación.

Comunicación. Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1	2	3	4	5
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en compromiso

Compromiso. Describe el apoyo brindado por la organización con respecto a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1	2	3	4	5
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en el aprendizaje organizacional

Aprendizaje. Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informado a los empleados.

1	2	3	4	5
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la implicación.

Implicación. Describe como la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.

1	2	3	4	5
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *Trabajador*
 Sexo: *MASCULINO*
 Edad: *62*
 Empresa:
 Comuna: *Villa Alemana*
 Rubro: *Construcción*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/a o supervisor): *Supervisor*

Sexo: *M*

Edad: *25*

Empresa:

Rubro: *Construcción*

Comuna: *Villa Alemana*

- Seleccione la alternativa 1,2 ,3 ,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la información.

Información. Informar acerca de los accidentes y la confianza que los empleados tienen en la organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1	2	3	4	5
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la comunicación.

Comunicación. Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1	2	3	4	5
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en compromiso

Compromiso. Describe el apoyo brindado por la organización con respecto a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1	2	3	4	5
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en el aprendizaje organizacional.

Aprendizaje. Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informado a los empleados.				
1	2	3	4	5
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura de seguridad en la implicación.

Implicación. Describe como la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1	2	3	4	5
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): Trabajador

Sexo: M.

Edad: 30

Empresa: /

Comuna: Villa Alemana

Rubro: Construcción

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.

1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *TRABAJADOR*
 Sexo: *MASCULINO*
 Edad: *65*
 Empresa:
 Comuna: *Villa Alegre*
 Rubro: *CONSTRUCCIÓN*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

<p>- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

<p>- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.</p>				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente

Tablas de identificación de la Cultura Preventiva

Cargo (Trabajador/Supervisor): *Trabajador*
 Sexo: *Masculino*
 Edad: *58*
 Empresa: *—*
 Comuna: *Villa Alemana*
 Rubro: *Construcción*

- Seleccione la alternativa 1,2,3,4 o 5 según corresponda, su respuesta debe ir en relación a la realidad vivida en su empresa.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la información.

- Información: informar acerca de accidentes y la confianza que los empleados tienen en el organización, por lo que se sienten lo suficientemente cómodos para informar los mismos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los eventos inusuales que ocurren en el organización no son reportados por la empleados	Sólo los accidentes graves son reportado por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización no son reportados por los empleados	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son reportados por los empleados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la comunicación.

- Comunicación: Describe si existe un canal de comunicación abierto entre empleados y directivos. También describe si la comunicación llega a los empleados y es entendida por ellos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no comunica a sus empleados ningún problema relacionado con la seguridad	La organización comunica a sus empleados los problemas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La organización comunica a sus empleados la menor parte de problemas relacionados con la seguridad.	La organización comunica a sus empleados la mayor parte de problemas relacionados con la seguridad	La organización comunica a sus empleados todas las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en compromiso

- Compromiso: Describe el apoyo brindado por la organización en lo que respecta a salud y seguridad en distintos ámbitos.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La planificación para la seguridad en el trabajo no es realizada por la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en lo que salió mal en el pasado	La planificación de la seguridad en el trabajo se centra solo en la identificación y el análisis de los riesgos existentes en el lugar de trabajo.	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo, pero no está integrada con las otras áreas de la organización	La planificación de la seguridad en el trabajo está bien estructurada con la prevención de problemas y la mejora de los procedimientos de trabajo y se integra con las otras áreas de la organización

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en el aprendizaje organizacional.

- Aprendizaje: Es la forma en que la organización analiza los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, así como si la organización mantiene informados a los empleados.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
La organización no analiza ningún evento inusual.	Sólo los accidentes graves son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren no son analizados por la organización.	La mayoría de los eventos inusuales que ocurren son analizados por la organización.	Todos los eventos inusuales que ocurren en la organización son analizados.

Cuadro para identificar la madurez de la cultura preventiva en la implicación.

- Implicación: Describe cómo la organización lidera a los empleados a una creciente participación en temas de seguridad.				
1.- Patológica	2.- Reactiva	3.- Burocrática	4.- Proactiva	5.- Sostenible
Los empleados no se involucran en temas de seguridad.	Los empleados están invitados a participar en temas relacionados con la seguridad solo cuando ocurren accidentes graves	La minoría de los empleados se ocupa de cuestiones relacionadas con la seguridad	La mayoría de los empleados se ocupan de cuestiones relacionadas con la seguridad	Todos los empleados están involucrados tanto en temas relacionados con la seguridad como con el medio ambiente