

ABSTRACT

**DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN
LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA
SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA**

ÍNDICE

1. IDENTIFICACIÓN

- Título del estudio.
- Equipo investigador.
- Área temática.
- Fecha de realización.

2. DATOS DEL ESTUDIO.

- Objeto del estudio
- Metodología
- Sinopsis
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Planteamientos de acción

1. IDENTIFICACIÓN

1.1. TÍTULO DEL ESTUDIO.

El proyecto lleva por título "DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA"

1.2. EQUIPO INVESTIGADOR.

El diagnóstico ha sido ejecutado por **QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, S. Coop. And.**, con las siguientes personas:

- D. Eduardo Gentil Alpérez
- D^a María Ángeles Maisanaba Pérez

Dichas personas disponen de una experiencia superior a los 15 años en actividades relacionadas con la gestión empresarial, la prevención de riesgos laborales, la formación y la consultoría, habiendo desarrollado multitud de proyectos para entidades públicas y privadas a nivel de ejecución, coordinación y gestión.

1.3. ÁREA TEMÁTICA.

El área temática del diagnóstico es la Prevención de Riesgos Laborales y más concretamente, la Cultura Preventiva, entendida como la forma en la que hacemos prevención y el conjunto de valores y creencias compartidas en torno a la seguridad y la prevención.

1.4. FECHA DE REALIZACIÓN.

El diagnóstico se ha llevado a cabo entre los días 8 de Noviembre de 2016 y el 15 de Diciembre de 2016.

2. DATOS DEL ESTUDIO.

2.1. OBJETO DEL ESTUDIO

El objeto del diagnóstico ha sido conocer la situación, en materia de Cultura Preventiva, de las empresas de Economía Social de la ciudad de Sevilla, a modo de aproximación, fiable, a la "*forma de hacer las cosas aquí en prevención*", entendiendo por Economía Social la formada por el siguiente tipo de entidades:

- Fundaciones
- Cooperativas.
- Asociaciones con actividad económica.
- Sociedades laborales.
- Empresas de inserción
- Centros especiales de empleo

Con el desarrollo del presente diagnóstico, se ha aportado al **AYUNTAMIENTO DE SEVILLA** una visión general y un punto de partida para la definición y puesta en práctica de estrategias y planes de acción en materia de Cultura Preventiva en este sector, basadas en el conocimiento de la realidad de la gestión, la acción preventiva, los niveles de cultura preventiva y de percepción de seguridad entre las entidades de la economía social.

2.2. METODOLOGÍA

Para la realización del Diagnóstico se ha utilizado la metodología indicada a continuación para cada una de las actividades previstas en el mismo.

1. SELECCIÓN DE MUESTRAS DE ENTIDADES

Se ha llevado a cabo una búsqueda general y exhaustiva de entidades de la distintas tipologías que conforman la Economía Social de la ciudad de Sevilla que desarrollen actividad económica y que se enmarcan dentro del catálogo de entidades de economía social conforme a lo estipulado en el artículo 6 de la ley 5/2011.

Una vez determinado el universo general de entidades, se ha procedido a seleccionar dos grupos, uno denominado SELECCIÓN PRESENCIAL en el que se han incluido a las entidades a las que se ha realizado el diagnóstico de forma directa mediante entrevistas presenciales, y, otro, denominado SELECCIÓN GLOBAL, en el que se han incluido el resto de entidades invitadas que han mostrado su interés en participar en el diagnóstico.

2. TOMA DE DATOS

Para la realización del diagnóstico se han elaborado **dos CUESTIONARIOS**, a través de los cuáles nos han permitido obtener los datos necesarios para conocer el nivel de cultura preventiva, así como la gestión y grado de cumplimiento de las obligaciones legales en prevención de las entidades de economía social de la ciudad de Sevilla.

3. PROCESO DE TOMA DE DATOS

El proceso de toma de datos se inició con invitaciones a las entidades para participar en el proyecto, mediante llamadas de teléfono, y envíos de correos electrónicos, tanto desde QUALE, Consultoría y Desarrollo, como contando con el apoyo en la difusión e información del diagnóstico con colectivos representativos de algunas de las entidades de economía social y la propia Delegación de Bienestar social y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, a través de mails informativos.

El desarrollo de la toma de datos para el diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN PRESENCIAL ha consistido en la realización presencial de *questionarios sobre la gestión preventiva* con el personal directivo de las entidades y *el clima preventivo* como indicador de la cultura con los trabajadores participantes en el estudio.

El desarrollo del diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN GLOBAL ha consistido en la cumplimentación de *questionarios sobre la gestión preventiva* por parte de la dirección y *el clima preventivo* como indicador de la cultura por parte de los trabajadores participantes en el estudio a través de cuestionarios ON-LINE, y cuestionarios enviados por mail.

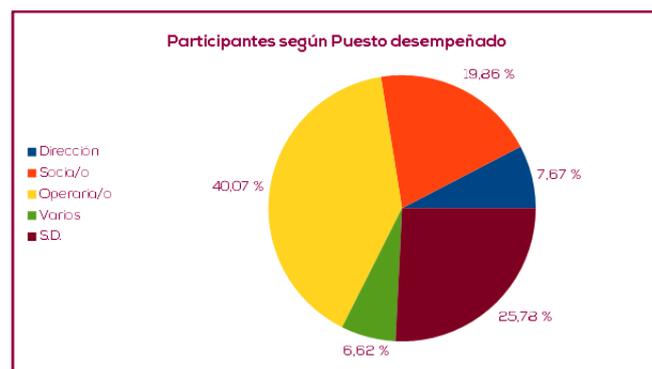
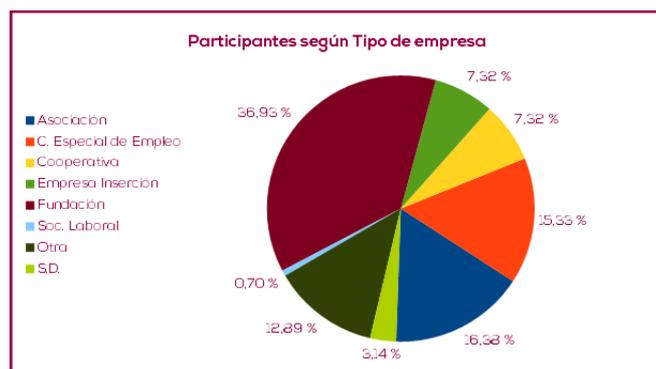
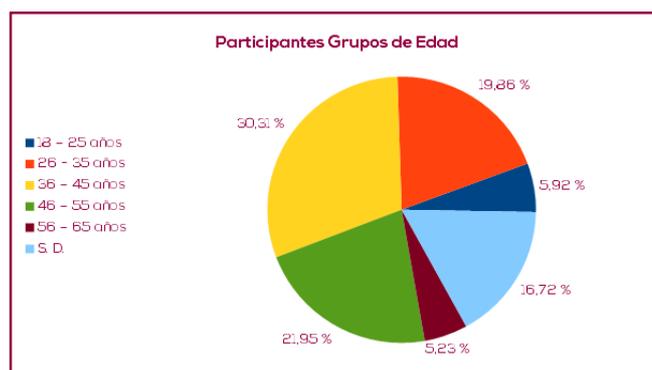
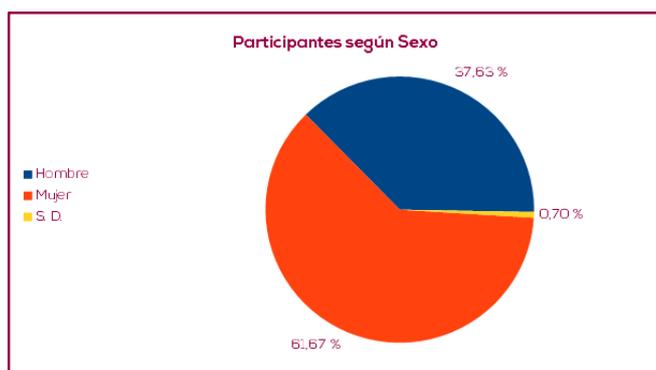
4. INFORME FINAL

Una vez recopilada toda la información aportada por la totalidad de cuestionarios de las empresas y trabajadores participantes en el proyecto, se ha procedido a calcular de forma agregada los resultados finales en relación con la cultura preventiva, y que se detallan en el informe.

2.3. SINOPSIS

El proyecto ha permitido **contactar con un total de 134 entidades** de la economía social de la ciudad de Sevilla, de las cuales **han participado 54** en el apartado de gestión de la prevención, mediante un cuestionario cumplimentado por la dirección y un total de **287 personas** mediante el cuestionario de cultura preventiva NOSCAQ-50, todo ello ejecutado mediante visitas, reuniones, entrevistas telefónicas y el uso de la plataforma online en culturapreventivasevilla.org

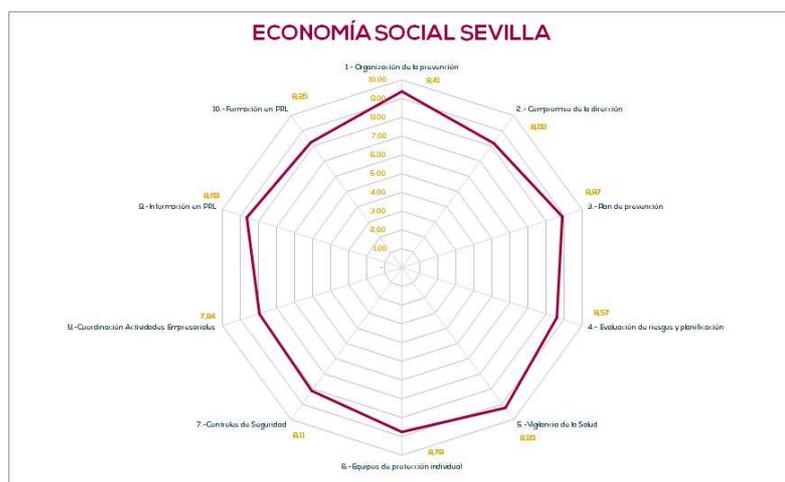
TIPO DE ENTIDAD	NÚMERO	Presencial	Global
Fundaciones.	11	4	7
Cooperativas.	5	3	2
Asociaciones.	13	5	8
Sociedades laborales.	3	3	-
Empresas de inserción.	2	2	-
Centros especiales de empleo.	12	3	9
Sin datos	8	-	8



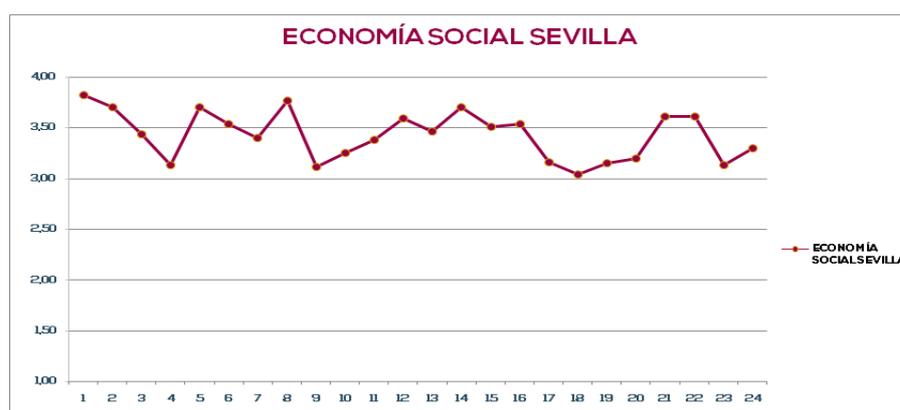
Con todos los resultados se ha procedido a su vaciado y al análisis pormenorizado de todas las cuestiones planteadas en ambos cuestionarios para conocer, de forma lo más fiel posible, cual es la cultura preventiva en la economía social de la ciudad de Sevilla.

Los resultados obtenidos a nivel de **GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN** muestran un sector de actividad que tiene la percepción

de que se cumplen correcta y adecuadamente todas las obligaciones preventivas objeto del estudio, obteniendo puntuaciones que se sitúan, aproximadamente, entre el 8 y el 9,5 en una escala de 0 a 10, por lo que la valoración global del sector es muy positiva

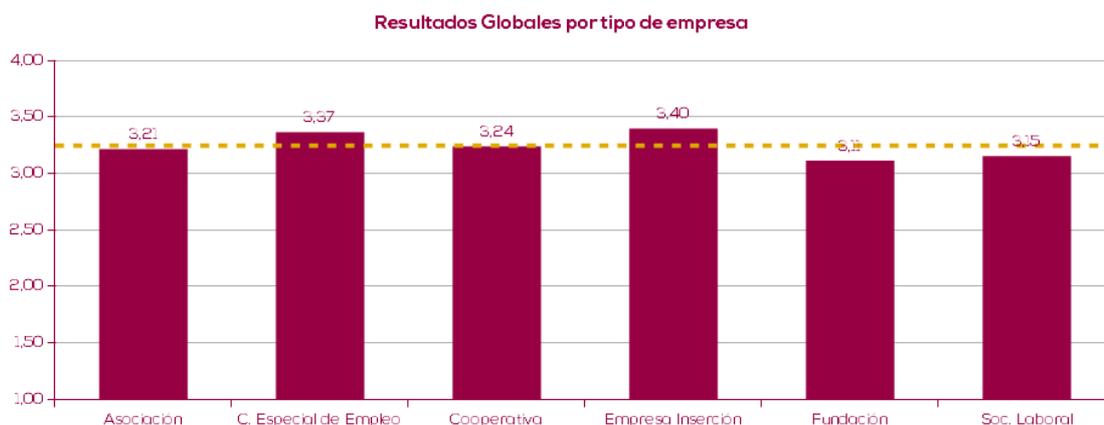
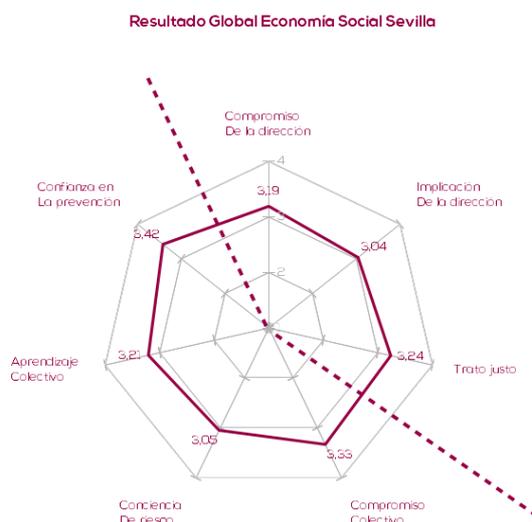


Todas las cuestiones planteadas en el cuestionario relativo a la gestión han obtenido puntuaciones muy altas, lo cual es indicativo que la seguridad de las personas trabajadoras es un valor, por lo general, bastante importante para las entidades pertenecientes a este sector.



Los resultados obtenidos a nivel de **CULTURA PREVENTIVA** muestran que todas las cuestiones planteadas obtienen altas puntuaciones.

Los resultados por tipo de entidad indican un sector sin grandes diferencias estando, todas, en el nivel proactivo de la escala de Parker.



Asimismo, se ha generado diversa documentación gráfica para el soporte y apoyo a la explicación de los resultados y para facilitar el análisis posterior de los mismos y sus conclusiones y recomendaciones finales.

2.4. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados obtenemos una primera conclusión que es que **el nivel general de Gestión Preventiva** en la empresas y entidades de Economía Social de la ciudad de Sevilla **alcanza un valor**

muy alto, (en el entorno de **8,6 sobre 10**), lo cual es indicativo del interés por la seguridad de las personas en este sector por parte de las empresas a nivel de su gestión.

Los tres principales aspectos a destacar por su máxima valoración son la "Organización de la prevención", el "Plan de Prevención" y la "Vigilancia de la Salud", con puntuaciones de 9.41, 8.87 y 9.25 respectivamente, lo cual es indicativo de que estas entidades se encuentran en niveles, al menos, calculadores desde el punto de vista de la cultura preventiva ya que pueden basar su actividad en procedimientos y sistemas de gestión de la seguridad y la prevención.

A nivel de *Cultura Preventiva* en el que hemos utilizado la *metodología NOSACO-50* de reconocido prestigio europeo, los resultados obtenidos, (valor global de 3,21 sobre 4,00), nos llevan a concluir que la cultura

preventiva de la Economía Social de la ciudad de Sevilla está en un **NIVEL PROACTIVO** dentro de la Escala de Parker,



lo que supone utilizar la información disponible para anticiparse a los posibles problemas que pueden darse en materia de prevención de riesgos laborales

Este nivel demuestra que la seguridad es un aspecto importante para las entidades y que así lo perciben las personas que trabajan en este sector, *destacando, por su alta valoración*, las dimensiones de "Trato Justo", "Compromiso Colectivo" y "Confianza en la Prevención", con valores de 3.24, 3.33 y 3.42 respectivamente, que son próximos al nivel generativo que indica que la seguridad es algo

intrínseco a muchas de las actuaciones y decisiones que se llevan a cabo en la empresa.

Por el contrario destacan las dimensiones de "*Implicación de la Dirección*" y "Conciencia de Riesgo" que *obtienen las puntuaciones más bajas*, (3.04 y 3.05 respectivamente), que se mantienen en el nivel proactivo y que son indicativos de que hay áreas de mejora en el desarrollo de la cultura preventiva en lo relativo a la mejora de la participación del personal, el diseño de formas seguras de trabajo y el rechazo de comportamientos de riesgo o de asunción de determinados accidentes de trabajo como menores en su importancia.

Como conclusión final podemos indicar que el nivel de la Cultura Preventiva en la Economía Social de la ciudad de Sevilla alcanza nivel próximos a la excelencia aunque existen áreas de mejora importantes que, de no atajarse, podrían suponer la aparición de situaciones negativas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2.5. RECOMENDACIONES Y PLANTEAMIENTOS DE ACCIÓN

A nivel de recomendaciones planteamos dos líneas de acción, una primera línea de acción dirigida hacia el Ayuntamiento de Sevilla, como entidad pública que pueda fomentar comportamientos que promuevan la mejora de la Cultura Preventiva en la sociedad en general y en las entidades de Economía Social en particular, y, por otro lado, una segunda línea de acción dirigida a las empresas y entidades de la economía social a modo de recomendaciones y propuestas para su desarrollo interno en las empresas.

En la línea de acción para el Ayuntamiento de Sevilla planteamos las siguientes acciones:

- Proyectos destinados a la *mejora de la información preventiva* de las empresas a nivel de obligaciones legales, responsabilidades y obligaciones, etc.
- Proyectos destinados a la *mejora de la Cultura Preventiva* a nivel de la detección y puesta en común de experiencias y buenas prácticas preventivas.

En lo referente a la línea de acción para las empresas y entidades de la economía social planteamos las siguientes acciones:

1. Mejorar el compromiso y la implicación de la dirección con definición de objetivos, mejora de la información, inspecciones, sesiones de feedback, etc.	2. Desarrollar planes de información, sensibilización y formación , específicos a la actividad desarrollada por la entidad.
3. Mejorar la conciencia de riesgo de las personas trabajadoras por la detección y análisis de incidentes.	4. Utilización de las nuevas tecnologías para la mejora de la información preventiva.
5. Mejorar la conciencia colectiva sobre seguridad mediante estudios del clima de seguridad.	6. Lanzamiento de concurso de ideas relacionado con los riesgos específicos de la entidad y su actividad.
7. Fomentar las conversaciones de seguridad sobre comportamientos inseguros en la empresa.	8. Realizar investigaciones y análisis de las causas de los incidentes y deficiencias de seguridad.
9. Premiar los comportamientos seguros detectados y fomentar su conocimiento por el resto de la organización.	10. Elaboración de procedimientos y protocolos de actuación para el desarrollo de tareas de mayor riesgo.

Esperamos que estas propuestas sean de utilidad para lograr el único fin posible en relación con la seguridad y la cultura preventiva, lograr 0 accidentes.

**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA CULTURA
PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE
ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA**

ÍNDICE

1. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS.
 - 1.1. Licitación.
 - 1.2. Ofertas presentadas.
 - 1.3. Adjudicación.
2. EJECUCIÓN DEL CONTRATO.
3. OBJETO DEL ESTUDIO.
4. METODOLOGÍA.
 - 4.1. Selección de muestras de entidades
 - 4.2. Toma de datos
 - 4.3. Proceso de toma de datos
 - 4.4. Informe final
 - 4.5. Cronograma de ejecución real.
5. RESULTADOS GLOBALES RELATIVOS A CULTURA PREVENTIVA LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA
6. RESULTADOS GLOBALES RELATIVOS A LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA
 - 6.1. Resultado global por ítem de cada dimensión.
 - 6.2. Resultados globales según género.
 - 6.3. Resultados globales según puesto.
 - 6.4. Resultados por ítems según tipo de empresa.
7. CONCLUSIONES.
8. RECOMENDACIONES Y PLANTEAMIENTOS DE ACCIÓN
9. ANEXOS
 - 9.1. Documentos licitación
 - 9.2. Documentos oferta
 - 9.3. Adjudicación.
 - 9.4. Relación empresas contactadas.
 - 9.5. Relación de empresas participantes.

1. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS.

Recogemos a continuación la relación de trámites administrativos conducentes a la realización de un contrato menor para el desarrollo del Expediente Factum nº 2016/001143, denominado “DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA”

1.1. LICITACIÓN.

El día 23 de Septiembre de 2016 a las 13:11 horas se publicó, en el perfil del contratante del sitio web del Ayuntamiento de Sevilla y con referencia de publicación 2016-0000003510, la contratación de un servicio para la elaboración de un *"Diagnóstico de la situación de la cultura preventiva en las empresas y entidades de economía social de la ciudad de Sevilla"*, con número de expediente 2016/001143 y clasificación CPV 79311000-Servicio de estudios.

El procedimiento de contratación ha sido por contratación directa con tramitación ordinaria.

El presupuesto base de licitación era el siguiente:

- 🕒 Importe Neto: 17.500,00 €
- 🕒 I.V.A: 3.675,00€
- 🕒 Importe Total: 21.175.00 €

En dicha plataforma se incluían los datos necesarios para la obtención de información adicional a la indicada en los pliegos de prescripciones administrativas y técnicas así como el plazo, fecha y lugar de presentación de ofertas que se estableció para el día 28 de Septiembre de 2016 a las 14:00 horas.

La licitación incluía diversa documentación que se incluye en el ANEXO 1 y que es la siguiente:

- 🕒 ANEXO I. Solicitud de Participación

- ⌚ ANEXO II. Autorización de notificaciones por correo electrónico.
- ⌚ ANEXO III. Declaración responsable de cumplimiento de las condiciones establecidas legalmente para contratar con el ayuntamiento de Sevilla.
- ⌚ Anexo IV. Modelo de proposición económica.
- ⌚ Pliego de Prescripciones Técnicas. PPT.
- ⌚ Pliego Cláusulas Administrativas Particulares. PCAP

1.2. **OFERTAS PRESENTADAS.**

A la citada licitación se presentaron las siguientes entidades:

- ⌚ QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, S. COOP. AND.
- ⌚ INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA.
- ⌚ NOVOTEC CONSULTORES, S.A.

Tras analizar la documentación presentada por las entidades arriba indicadas, y conforme a los criterios de valoración establecidos en los pliegos de la licitación, las propuestas quedaron clasificadas en el siguiente orden decreciente:

1. QUALE CONSULTORIA Y DESARROLLO S. COOP. AND.
2. NOVOTEC CONSULTORES S.A.
3. INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGIA,

La entidad QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, S. COOP. AND. había presentado, el día 28 de Septiembre de 2016 la siguiente documentación que se incluye en el Anexo II

SOBRE N°1: Documentación General.

- ⌚ Solicitud de participación.
- ⌚ Autorización para realizar las notificaciones telemáticamente.

- ⌚ Declaración responsable de cumplimiento de las condiciones establecidas legalmente para contratar con el Ayuntamiento de Sevilla.

SOBRE N° 2: Documentación acreditativa de los criterios cuya valoración depende de un juicio de valor (Criterios n° 2: PROPUESTA TÉCNICA).

- ⌚ Propuesta Técnica.

SOBRE N°3: Documentación acreditativa de los criterios cuya valoración se realiza de forma automática (Criterios n° 1, 3 y 4).

- ⌚ Proposición económica.
- ⌚ Acreditación criterios sociales (3)

Acreditación de la estabilidad de personas trabajadoras:

- Vida Laboral
- Acta Constitución
- Certificado Registro de Cooperativas
- ⌚ Acreditación experiencia equipo humano (4.1)

Experiencia y/o Formación Economía Social

Acta Constitución

Certificado Registro de Cooperativas

- ⌚ Acreditación experiencia equipo humano (4.2)

Experiencia y/o Formación en Prevención de Riesgos Laborales

Declaración Jurada y CV

Extracto de estudio sobre cultura preventiva Junta de Andalucía

1.3. **ADJUDICACIÓN.**

Con fecha 04 de Noviembre de 2016 y con referencia de publicación 2016-0000004343, se publicó la adjudicación del contrato y se dio pertinente dio conocimiento y traslado a la entidad QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO, S. COOP. AND., como adjudicataria del contrato al ser la mejor propuesta presentada a la licitación y cumplir con todos los requisitos exigidos en los pliegos.

La adjudicación se realiza por el siguiente presupuesto:

- ⌚ Importe Neto: 16.200,00 €
- ⌚ I.V.A: 3.402,00 €
- ⌚ Importe Total: 19.602,00 €

La adjudicación se comunicó a la interesada en fecha 08 de Noviembre de 2016, siendo aceptada por ésta en dicha fecha, conforme a lo incluido en el Anexo 3.

2. EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

La ejecución del contrato indicado para la realización de un "**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA**" se ha llevado a cabo en las fechas siguientes:

- 🕒 Del 09 de Noviembre al 15 de Diciembre de 2016.

3. OBJETO DEL ESTUDIO.

El objeto del diagnóstico ha sido conocer la situación, en materia de Cultura Preventiva, de las empresas de Economía Social de la ciudad de Sevilla, a modo de aproximación, fiable, a la "*forma de hacer las cosas aquí en prevención*", incluyendo las siguientes entidades:

- 🕒 Fundaciones
- 🕒 Cooperativas.
- 🕒 Asociaciones con actividad económica.
- 🕒 Sociedades laborales.
- 🕒 Empresas de inserción
- 🕒 Centros especiales de empleo

Con el desarrollo del presente diagnóstico, se ha aportado al **AYUNTAMIENTO DE SEVILLA** una visión general y un punto de partida para la definición y puesta en práctica de estrategias y planes de acción en materia de Cultura Preventiva, basadas en el conocimiento de la realidad de la gestión, la acción preventiva, la cultura preventiva y la percepción de seguridad de las entidades de economía social.

4. **METODOLOGÍA.**

Para la realización del Diagnóstico se ha utilizado la metodología indicada a continuación para cada una de las actividades previstas.

4.1. **SELECCIÓN DE MUESTRAS DE ENTIDADES**

Se ha llevado a cabo una búsqueda general y exhaustiva de entidades de la distintas tipologías que conforman la Economía Social de la ciudad de Sevilla que desarrollen actividad económica y que se enmarcan dentro del catálogo de entidades de economía social conforme a lo estipulado en el artículo 6 de la ley 5/2011.

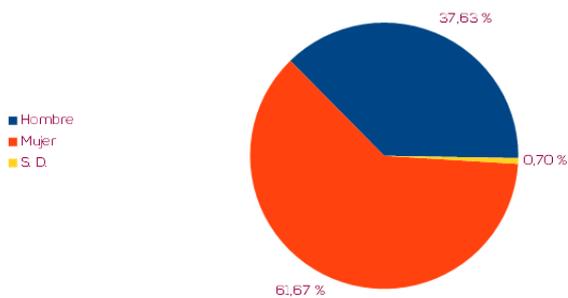
Una vez determinado el universo general de entidades, se ha procedido a seleccionar dos grupos, uno denominado SELECCIÓN PRESENCIAL en el que se han incluido a las entidades a las que se ha realizado el diagnóstico de forma directa mediante entrevistas presenciales, y, otro, denominado SELECCIÓN GLOBAL, en el que se han incluido el resto de entidades invitadas que han mostrado su interés en participar en el diagnóstico.

Para la realización del Diagnóstico de Gestión se ha **contactado** con **134 entidades**, (relacionadas en el Anexo 4), logrando la **participación** de un total de **54 entidades**, (relacionadas en el Anexo 5), con la distribución de entidades, que se indica en el siguiente cuadro.

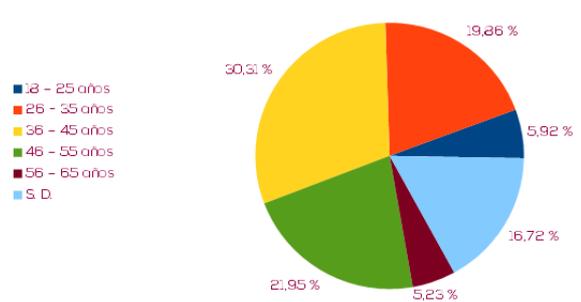
Asimismo, en el estudio de Cultura Preventiva han participado un total de **287 personas**, con la distribución por edad, género, puesto de trabajo y tipología de empresa que se indica en los gráficos siguientes.

TIPO DE ENTIDAD	NÚMERO	Presencial	Global
Fundaciones.	11	4	7
Cooperativas.	5	3	2
Asociaciones.	13	5	8
Sociedades laborales.	3	3	-
Empresas de inserción.	2	2	-
Centros especiales de empleo.	12	3	9
Sin datos	8	-	8

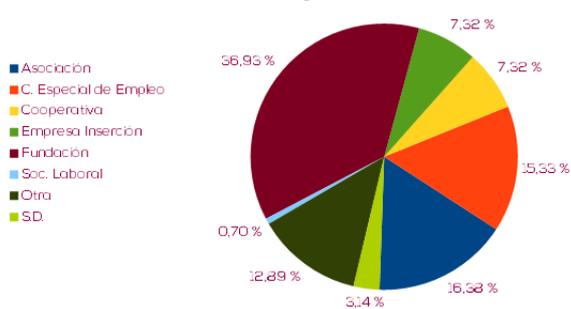
Participantes según Sexo



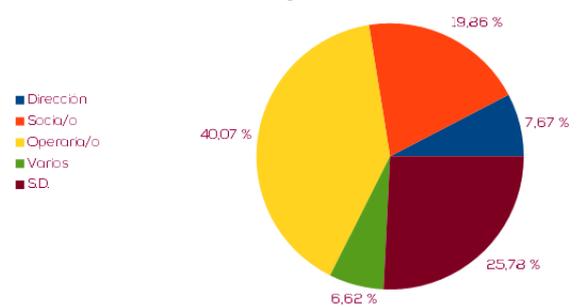
Participantes Grupos de Edad



Participantes según Tipo de empresa



Participantes según Puesto desempeñado



4.2. **TOMA DE DATOS**

Para la realización del diagnóstico se han elaborado **dos CUESTIONARIOS**, a través de los cuáles nos han permitido obtener los datos necesarios para conocer el nivel de cultura preventiva, así como la gestión y grado de cumplimiento de las obligaciones legales en prevención de las entidades de economía social de la ciudad de Sevilla.

Los cuestionarios son los siguientes:

🕒 **Cuestionario de Gestión**, con 24 ítems en las siguientes 10 dimensiones:

1. Organización de la prevención
2. Compromiso de la dirección.
3. Plan de prevención
4. Evaluación de riesgos y planificación preventiva
5. Vigilancia de la salud.
6. Equipos de protección.
7. Controles de seguridad.
8. Coordinación de actividades empresariales.
9. Información preventiva
10. Formación preventiva.

🕒 **Cuestionario de Cultura Preventiva** según metodología NOSACQ-50, con 50 ítems en las siguientes 7:

1. Compromiso de la dirección.
2. Implicación de la dirección.
3. Trato justo.
4. Compromiso colectivo.

5. Conciencia del riesgo.
6. Aprendizaje colectivo.
7. Confianza en la prevención.

4.3. **PROCESO DE TOMA DE DATOS**

El proceso de toma de datos se inició con invitaciones a las entidades para participar en el proyecto, mediante llamadas de teléfono, y envíos de correos electrónicos, tanto desde QUALE, Consultoría y Desarrollo, como contando con el apoyo en la difusión e información del diagnóstico con colectivos representativos de algunas de las entidades de economía social y la propia Delegación de Bienestar social y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, a través de mails informativos.

El desarrollo de la toma de datos para el diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN PRESENCIAL ha consistido en la realización presencial de *questionarios sobre la gestión preventiva* con el personal directivo de las entidades y *el clima preventivo* como indicador de la cultura con los trabajadores participantes en el estudio.

El desarrollo del diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN GLOBAL ha consistido en la cumplimentación de *questionarios sobre la gestión preventiva* por parte de la dirección y *el clima preventivo* como indicador de la cultura por parte de los trabajadores participantes en el estudio a través de cuestionarios ON-LINE, y cuestionarios enviados por mail.

4.4. INFORME FINAL

Una vez recopilada toda la información aportada por los cuestionarios de las empresas y personas participantes en el proyecto, se ha procedido a calcular de forma agregada los resultados finales en relación con la cultura preventiva elaborando el Informe Final.

Para conocer el nivel de la Cultura Preventiva del sector de la Economía Social se utiliza la media global de las 7 dimensiones y se compara con los niveles establecidos por la **escala de Parker**:

1. **Patológico:** actuar sólo en caso de riesgo de sanción.
2. **Reactivo:** preocuparse por la seguridad solamente cuando ocurre un accidente.
3. **Calculador:** implantar procedimientos y sistemas de gestión de la prevención.
4. **Proactivo:** anticiparse a los problemas mediante procesos de mejora continua.
5. **Generativo:** incorporar la prevención como la forma de gestionar todos los aspectos de la organización.



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

4.5. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN REAL.

Recogemos a continuación el cronograma real de ejecución.

5. RESULTADOS GLOBALES RELATIVOS A LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes.

Los resultados obtenidos muestran un sector de actividad que tiene la percepción de que se cumplen correcta y adecuadamente todas las obligaciones preventivas objeto del estudio, obteniendo puntuaciones que se sitúan, aproximadamente, entre el 8 y el 9,5 en una escala de 0 a 10, por lo que la valoración global del sector es, a priori, muy positiva.

Esta situación tiene la característica comentada anteriormente de que hay entidades que han declinado participar al no tener claro que podrían obtener un buen resultado en el diagnóstico, bien por no tener organizada estas obligaciones legales, bien por desconocimiento o falta de información especializada.

Asimismo, cabe destacar que el nivel de riesgo percibido que existe en las empresas participantes, por su actividad desarrollada en sus centros de trabajo así como por la creencia general sobre que los riesgos están en otros sectores, como la construcción, la industria, etc., llevan a la percepción de que todo se cumple y se hace bien, cuando podría no ser así en todas las cuestiones y en todos los casos.

Otro factor a tener en cuenta es que, en España, la práctica habitual en las empresas es la organización de la prevención en base a la contratación de una entidad acreditada denominada Servicio de Prevención Ajeno que se encarga, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, de realizar una gran parte de actividades preventivas principales tales como la evaluación de riesgos, planificación preventiva, información y formación, vigilancia de la salud, etc., de tal manera que facilitan la labor preventiva a las entidades y empresas.

No obstante, la sola contratación de un Servicio de Prevención Ajeno no asegura el cumplimiento de todas las obligaciones preventivas, razón que explica que no todas las

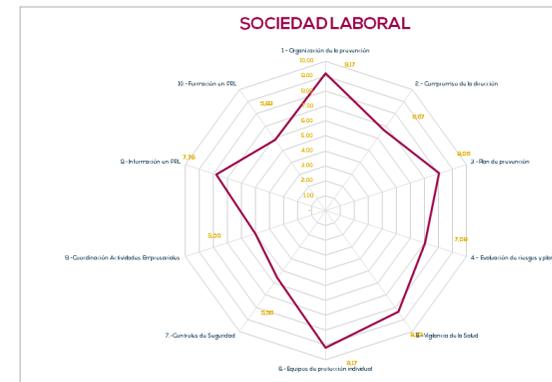
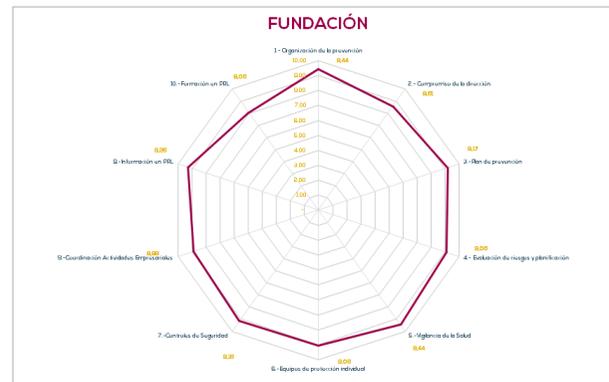
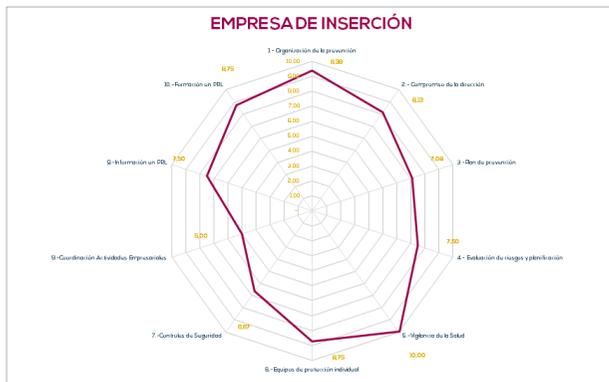
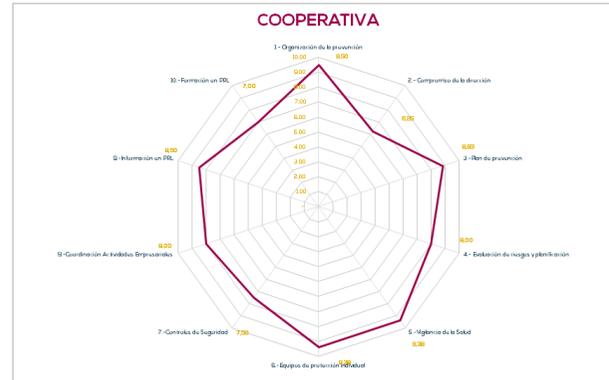
dimensiones estudiadas en lo referente a la gestión preventiva obtengan puntuaciones de 10.

Del análisis detallado de cada dimensión, aunque todas obtienen puntuaciones altas, destacamos la "Organización de la Prevención" con la mayor de las puntuaciones, resultando lógico según lo explicado anteriormente, así como la "Coordinación de Actividades Empresariales", que obtiene la menor puntuación, motivado principalmente, por ser una actividad, la subcontratación, que no siempre es percibida como una obligación legal por parte de las empresas, especialmente cuando se contratan actividades con un bajo nivel de riesgo como pueden ser la seguridad, limpieza, etc.

Por último, es importante destacar que todas las cuestiones planteadas en el cuestionario relativo a la gestión han obtenido puntuaciones que suponen que la globalidad de la Economía Social muestra un alto grado de acuerdo, (por encima del 2,5), con las afirmaciones planteadas, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, lo cual es indicativo que la seguridad de las personas trabajadoras es un valor, por lo general, bastante importante para las entidades pertenecientes a este sector.

Esta situación era, podemos decir, esperable, ya que estamos analizando entidades con un marcado carácter "social" en muchos casos y donde las personas son parte fundamental de los proyectos, no sólo en lo relativo a la actividad desarrollada en muchos casos, sino, también, en lo relativo a lo aportado para el desarrollo del propio proyecto, donde el trabajo y la persona, cuentan, a veces, bastante más que el aspecto económico.

Recogemos a continuación los resultados de la gestión por tipo de entidad.



En este gráfico que recogemos a continuación se compara, por tipo de entidad, el valor obtenido en cada dimensión, al objeto de tratar de detectar en qué tipo de entidades pueden existir mejores prácticas preventivas para cada dimensión analizada y, por el contrario, en qué tipo de entidades tenemos algún área de mejora importante en relación con el conjunto global de la muestra analizada.

A la vista de los resultados podemos concluir, como se indicó al comienzo del presente apartado que, por lo general, el grado de "Acuerdo" o "Desacuerdo" con las afirmaciones planteadas está muy a favor del "Acuerdo" en la práctica totalidad de las dimensiones planteadas, por lo que la primera valoración ha de ser muy positiva ya que no detectamos áreas con grandes deficiencias.

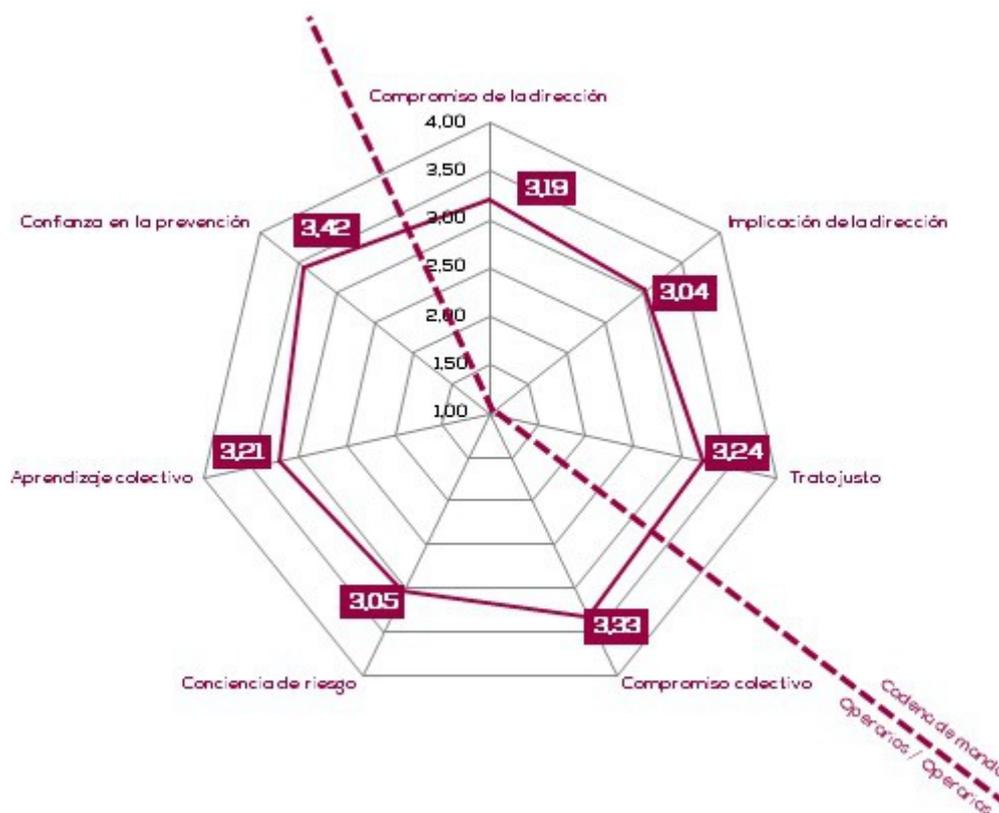
No obstante, destacamos las dimensiones de "Coordinación de Actividades Empresariales" y la de "Formación en PRL" como aquellas en las que mayores diferencias se detectan entre las empresa, diferencias que pueden venir motivadas por el desarrollo de las actividades con un cierto grado de mejora a nivel formal, (designaciones de personas encargadas, elaboración del plan de formación, etc.), pero que no significa, ni puede entenderse que sean fruto de incumplimientos normativos.

Por contra destacar que las dimensiones de "Organización Preventiva" y "Vigilancia de la Salud" son las que mayor grado de acuerdo presentan con las afirmaciones planteadas, lo que es indicativo de la importancia de la prevención de riesgos laborales para este tipo de entidades y supone un buen punto de partida para considerar que el sector de las entidades de Economía Social puede llegar a tener un buen desarrollo en lo relativo a la gestión y cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia.

No obstante, no debemos olvidar que este estudio no ha llevado a cabo auditorías documentales que podrían haber supuesto una variación, o no, respecto a los resultados obtenidos, por lo que los resultados deben ser tenidos en consideración a nivel de tendencia en el sector de las entidades de Economía Social.

6. RESULTADOS GLOBALES RELATIVOS A CULTURA PREVENTIVA LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA

En el gráfico incluido a continuación se presentan los resultados generales del estudio sobre el clima de Seguridad como mecanismo para identificar la Cultura Preventiva en la Economía Social mediante la aplicación del método NOSACQ-50. Cada una de las dimensiones de la Cultura Preventiva está representada en los vértices del heptágono donde el centro tiene el valor mínimo, 1, y el vértice el valor máximo, 4.



La media de las dimensiones es de 3,21, lo que sitúa la Cultura Preventiva de de la Economía Social de la Ciudad de Sevilla en un **nivel proactivo** en la escala de Parker,, habiéndose superado, por tanto, el nivel calculador basado en la aplicación de procedimientos formales y estando ya en el nivel que utiliza la información disponible

para anticiparse a los posibles problemas que pueden darse en materia de prevención de riesgos laborales.



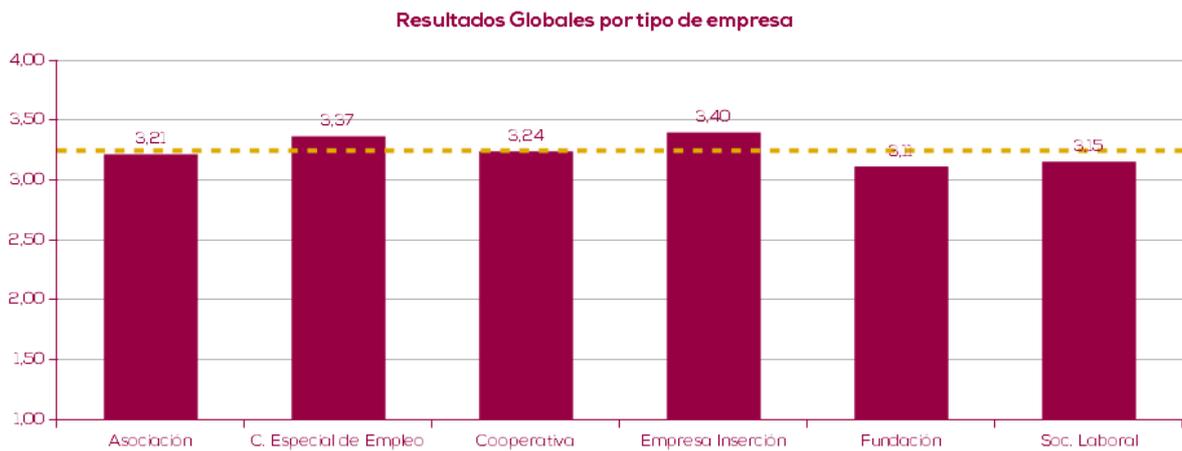
De acuerdo con los datos expuestos en el gráfico y tabla que lo acompaña, la mayor valoración corresponde a la "Confianza en la Prevención", con un valor de 3,44 y el menor valor a la "Implicación de la Dirección", con 3,04 y, prácticamente igual, a la "Conciencia de Riesgo", con 3,05, que son, por tanto, las dimensiones que requieren de una mayor atención por parte de las entidades y empresas de Economía Social.

Dimensión	Valor
Compromiso de la dirección	3,19
Implicación de la dirección	3,04
Trato justo	3,24
Compromiso colectivo	3,33
Conciencia de riesgo	3,05
Aprendizaje colectivo	3,20
Confianza en la prevención	3,42

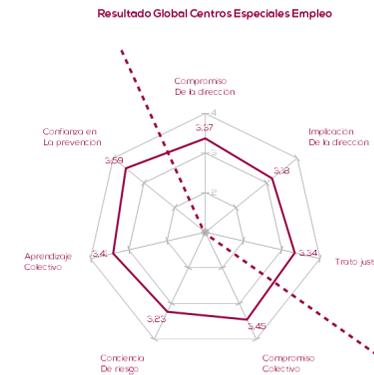
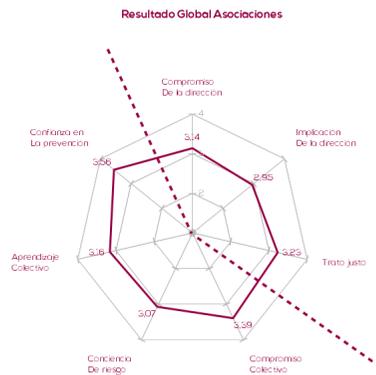
Cuando analizamos los resultados globales obtenidos según el tipo de entidad, observamos que, a nivel general de Cultura Preventiva, estamos ante un sector que no

presenta grandes diferencias entre sí, aún cuando puedan existir de forma particular entre una entidad y otra, estando, todas, en el nivel proactivo de la escala de Parker.

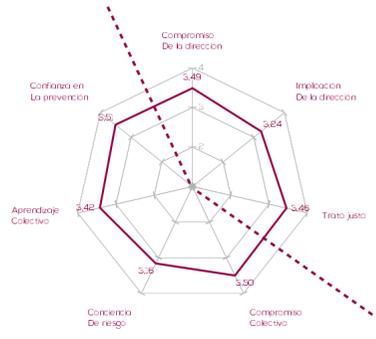
Esta situación nos lleva a deducir que el sector comparte valores y creencias que hacen que su paradigma en relación con la seguridad y la prevención de riesgos sea muy similar, entendiendo que, dichos valores deben estar relacionados con la importancia de la persona como núcleo principal en este tipo de entidades, tengan, o no, ánimo de lucro y llevándonos a la conclusión de que poner a la persona en el centro de la actividad empresarial asegura buenos valores de cultura preventiva.



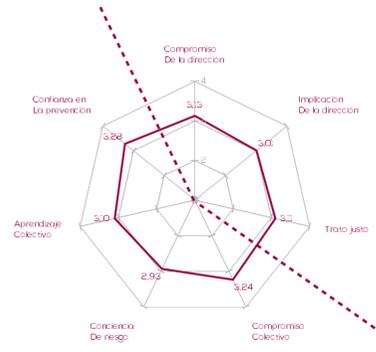
Recogemos a continuación los resultados globales de Cultura Preventiva por tipo de entidad participante.



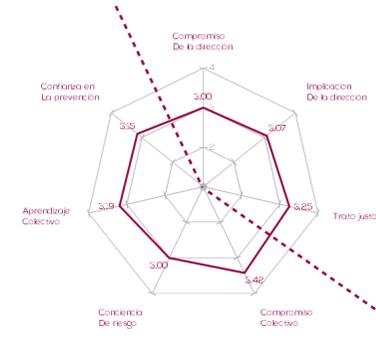
Resultado Global Empresas de Inserción



Resultado Global Fundaciones



Resultado Global Sociedades Laborales



DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	ASOCIACIÓN	CENTRO ESP. EMPLEO	COOPERATIVA	EMP. INSERCIÓN	FUNDACIÓN	SOC. LABORAL
1	3,19	3,14	3,37	3,16	3,49	3,13	3,00
2	3,04	2,95	3,18	3,10	3,24	3,01	3,07
3	3,24	3,23	3,34	3,35	3,45	3,11	3,25
4	3,33	3,39	3,45	3,41	3,50	3,24	3,42
5	3,05	3,07	3,23	3,14	3,16	2,93	3,00
6	3,21	3,16	3,41	3,25	3,42	3,10	3,19
7	3,42	3,56	3,59	3,26	3,51	3,28	3,15

ASOCIACIONES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Asociaciones”, observamos que, en general no existen grandes variaciones con respecto al total del sector de la Economía Social, si bien, las diferencias más significativas se dan en las dimensiones 2 y 7, “Implicación de la Dirección” y “Confianza en la Prevención” con un -2,96% y un 4,09% de variación respecto a su valor en el conjunto de la muestra. En el resto de dimensiones encontramos diferencias que no llegan al 2%. Destacar que estas dos dimensiones se hallan, en relación con los valores de la Escala de Parker en situaciones muy diferentes, estando la implicación de la dirección en un nivel calculador aún y la confianza en la prevención en un nivel generativo tal y como ocurre con la dimensión de “Compromiso Colectivo”

Esta situación supone distintas percepciones por parte de las personas trabajadoras sobre aspectos relativos a la cadena de mando, (Implicación de la dirección) y sobre sí mismos, estando ambas, no obstante, en niveles positivos desde el punto de vista de la Cultura Preventiva.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Centros Especiales de Empleo”, observamos que todas las dimensiones están por encima de la media del sector de la Economía Social, dándose el caso, incluso, de varias dimensiones que alcanzan ya el nivel Generativo de la Escala de Parker, como son las dimensiones “Compromiso de la Dirección”, “Trato Justo”, “Compromiso Colectivo”, “Aprendizaje Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, lo cual es un muy indicativo de la cultura preventiva. A estas diferencias debemos sumar que la dimensión de “Conciencia del Riesgo” se encuentra en un nivel proactivo pero muy cercano ya al nivel generativo.

La razón a estas diferencias bien podría encontrarse en que estas empresas, por lo general, tienen plantillas más amplias que la media del sector, y, en muchos casos, prestan servicios a otras entidades y empresas, lo que, por la obligación legal de coordinación de actividades empresariales, les ha obligado a tener que desarrollar una

mayor actividad preventiva que se traduce en una mejor percepción por parte de su población trabajadora.

OOOPERATIVAS

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Cooperativas”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, muy similares, (3,24 frente a 3,21), encontrándose las mayores diferencias en las dimensiones de “Trato Justo” que en las cooperativas está en un nivel superior al conjunto del sector, (Generativo) y en la de “Confianza en la Prevención”, que se halla, por el contrario, en un nivel inferior, (Calculador), si bien, en este caso, su valor es muy cercano al límite del nivel proactivo, (3,26 frente a 3,30)

En el resto de dimensiones no se encuentran diferencias significativas, hallándose en niveles muy similares de la escala de Parker sobre cultura preventiva.

EMPRESAS DE INSERCIÓN

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Cooperativas”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, más positivos que los de la media del sector, encontrándonos con 5 dimensiones en un nivel generativo de Cultura Preventiva frente a 2 dimensiones en dicho nivel a nivel del sector global.

Estas dimensiones que superan el valor del sector y que se hallan en ese nivel superior son, “Compromiso de la Dirección”, “Trato Justo” y “Aprendizaje Colectivo”, lo cual, es, hasta cierto punto lógico y coherente con el tipo de empresa, ya que, por ejemplo, tanto el compromiso de la dirección como el trato justo encajan con el objeto social de las mismas, esto es, con la “la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario” lo que hace propicio el compatibilizar los objetivos de producción con la seguridad, la búsqueda de causas de los accidentes frente a los culpables, etc.

Asimismo, el hecho de que la dimensión de “Aprendizaje Colectivo” esté en un nivel Generativo también debe tener mucho que ver con el objeto social de este tipo de

empresas ya que se trata de una dimensión que analiza la autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo cooperativo por mantener unas condiciones de trabajo seguras, y esto, tratándose del grupo de personas trabajadoras que proceden de una situación muy similar de riesgo de exclusión social puede favorecer la aparición de comportamientos cooperativos y colaborativos, especialmente en ambientes donde la dirección de las empresas promueve y favorece un clima de trabajo centrado en la persona por encima de la producción o el beneficio.

FUNDACIONES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Fundaciones”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, inferiores a los de la media del sector de la Economía Social de la ciudad de Sevilla.

Especialmente destacamos las dimensiones 4 y 7, “Compromiso Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, que se hallan en el nivel inferior al Generativo, (Proactivo), así como la dimensión 5, “Conciencia de Riesgo”, que se halla en un nivel Calculador, un escalón inferior al del conjunto del sector.

Estas diferencias, creemos que se hallan, precisamente, en la conciencia del nivel de riesgo percibido, es decir, en que la población trabajadora de este tipo de entidades no considera especialmente graves los riesgos a los que se encuentra expuesto, por lo que no presta excesiva interés en esta materia, de ahí que sean dimensiones relativas a la población trabajadora, las que se hallen en niveles por debajo del conjunto del sector.

SOCIEDADES LABORALES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Sociedades Laborales”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, muy similares a los del conjunto del sector de la Economía Social de la ciudad de Sevilla.

Las principales diferencias se encuentran en la dimensión 1 “Compromiso de la Dirección” que se halla algo por debajo pero sin llegar a perder el nivel proactivo y la

dimensión 7, “Confianza en la Prevención” que sí pierde el nivel Generativo que tiene el sector en su conjunto para mantenerse en el nivel proactivo inmediatamente inferior.

No obstante, si bien los resultados obtenidos no son negativos en relación con el nivel general de Cultura Preventiva, sí hemos de destacar la relación entre menor compromiso de la dirección y menor confianza en la acción preventiva, fruto, tal vez, de compromisos más débiles que transmiten cierto desinterés por la temática, pero manteniéndose, siempre, en un nivel positivo.

6.1. RESULTADO GLOBAL POR ÍTEM DE CADA DIMENSIÓN.

Recogemos a continuación el análisis gráfico para cada uno de los ítems que se incluyen en cada una de las 7 dimensiones de la cultura preventiva, con el objetivo de analizar y conocer, más en profundidad qué aspectos tienen valores más altos y más bajos, de manera que sea posible ajustar las posteriores propuestas de acción.

En este sentido, cabe recordar que el Método NOSACQ-50 establece 50 afirmaciones que analizan dos áreas, una, del ítem 1 al 22, incluidos, que analiza cuestiones relativas a la dirección o cadena de mando, y, otra, del ítem 23 al 50, incluidos, que analiza cuestiones relativas al personal. El método plantea las afirmaciones para que la persona que cumplimenta el cuestionario muestre su grado de conformidad pudiendo elegir entre las siguientes respuestas a las que se otorgan valor entre 1 y 4, tal y como se indica en la tabla siguiente.

CONTESTACIÓN	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
VALOR	1	2	3	4

Indicar que, el método, plantea las afirmaciones en dos formas distintas, una, en modo positivo y otro en sentido inverso como indicamos en la tabla siguiente. En sentido positivo entendemos afirmaciones positivas desde el punto de vista de la seguridad, como por ejemplo, "La dirección valora más la seguridad que la producción". En estas afirmaciones positivas altas puntuaciones reflejan cultura preventiva positiva.

En el sentido inverso las afirmaciones van en sentido contrario a la lógica de seguridad, como por ejemplo, "La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad". En estas afirmaciones altas puntuaciones, (valor cercano a 4), serían indicativos de que hay algún problema de seguridad con lo que la afirmación asevera y donde lo indicativo de una buena cultura preventiva es obtener valores bajos

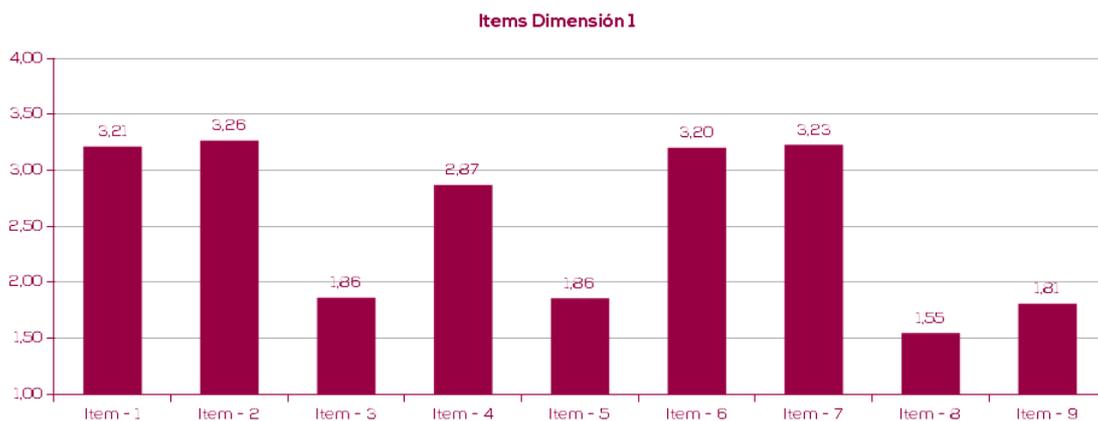
que indican que las personas están en desacuerdo con aspectos negativos de la seguridad y la prevención.

POSITIVO	INVERSO
1, 2, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 48, 50	3, 5, 8, 9, 13, 15, 18, 21, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 41, 45, 47, 49

A continuación se analizan cada una de las 7 dimensiones

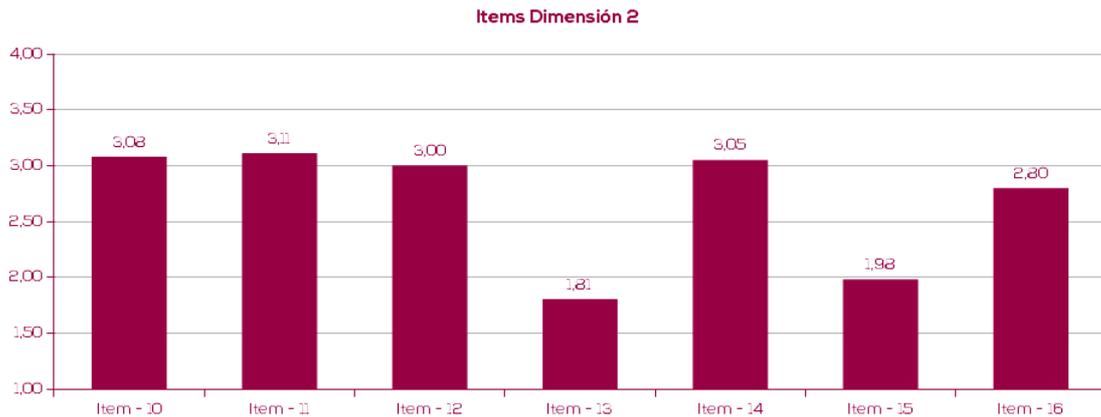
1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.
2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN.
3. TRATO JUSTO.
4. COMPROMISO COLECTIVO.
5. CONCIENCIA DEL RIESGO.
6. APRENDIZAJE COLECTIVO.
7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN.

En la dimensión 1, "Compromiso de la Dirección", se estudian aspectos como la compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores.



En esta primera dimensión, se observa que el ítem con mayor puntuación es *"La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad"*, lo que indica un alto grado de interés por su parte en las cuestiones de seguridad, si bien esto contrasta con la afirmación con menor puntuación que es *"La dirección valora la seguridad más que la producción"*, lo cual es fruto de una conciencia equívoca respecto a la seguridad y que entiende que ésta puede ralentizar el trabajo o ir en contra de la productividad, cuando está demostrado que un trabajo seguro es, a la larga, un trabajo con mayor productividad. Aún así recibe una puntuación cercana al "De Acuerdo" lo cual encaja con las valoraciones de los ítems relativos a no hacer la vista gorda, a no aceptar que las personas se arriesguen en el trabajo, etc.

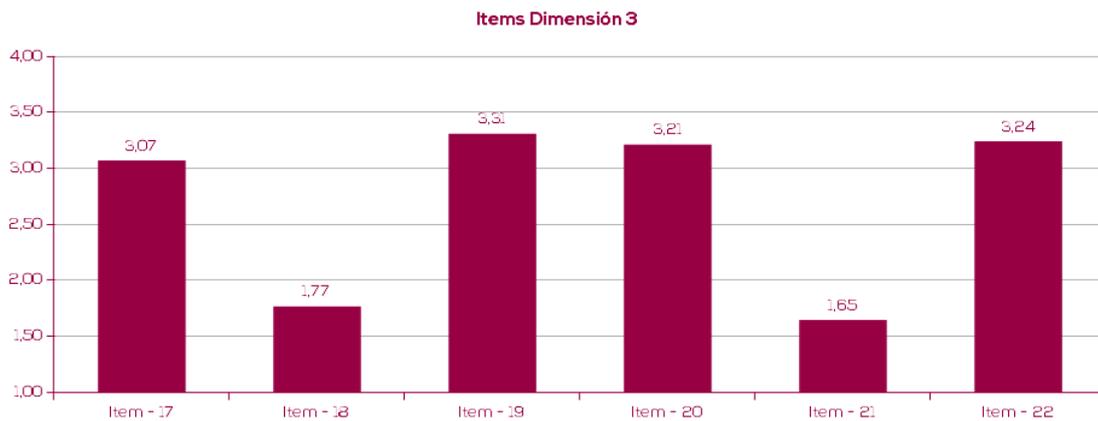
En la dimensión 2, "Implicación de la Dirección", se analizan su interés y participación en aspectos tales como el diseño de formas seguras de trabajo, el fomento de la participación de las personas trabajadoras, la formación y competencia del personal en seguridad, entre otros.



En esta dimensión, todos los ítems reciben buenas puntuaciones, sin casos que denoten una implicación negativa o que reflejen una desidia de la dirección en este sentido. Destacan positivamente el ítem 11 "*La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo*" y el ítem 13 "*La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad*". Estos ítems reflejan un alto grado de interés en la dirección por fomentar y facilitar la participación del personal en temas de seguridad. Este resultado está en línea con el análisis que hacíamos sobre la gestión en relación con el interés por las personas que se percibe, en general, en las empresas de Economía Social, donde las personas son más que un recurso o un factor productivo.

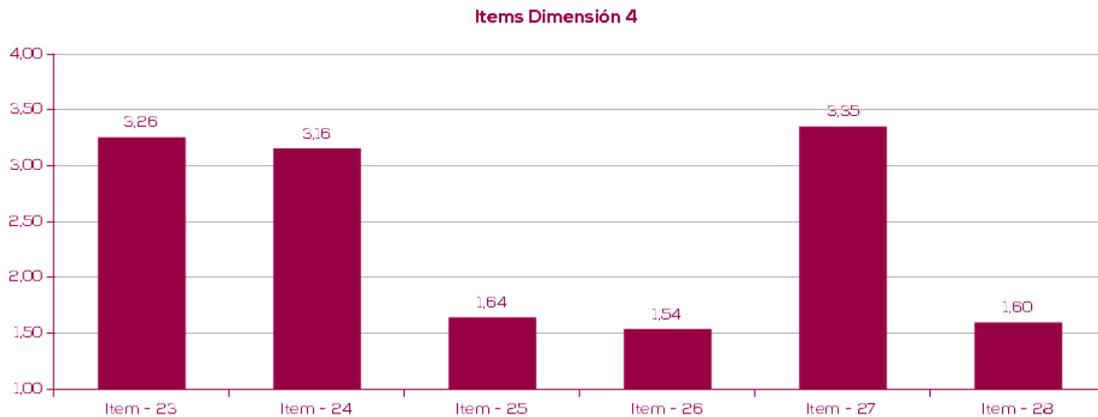
Se trata, por tanto de un muy buen punto de partida para poder llevar a cabo otras acciones preventivas de mayor calado y para poder implantar soluciones en aquellas áreas o actuaciones que puedan o deban ser mejoradas.

En la dimensión 3, "Trato Justo", analiza aspectos relativos a la actitud de la dirección en la referente a la investigación sistemática de accidentes e incidentes para buscar causas y no culpables.



En esta dimensión se observa cómo prácticamente todos los ítems obtienen puntuaciones muy cercanas a sus máximos posibles, (4 en las afirmaciones positivas y 1 en las inversas), destacando los ítems 19, "*La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente*", y, 21, "*La dirección siempre culpa de los accidentes a alguna persona de las que trabajamos aquí*". Estos resultados vuelven a reflejar la percepción de que la dirección y la cadena de mando se interesa por las personas, en este caso concreto, buscando causas y no culpables.

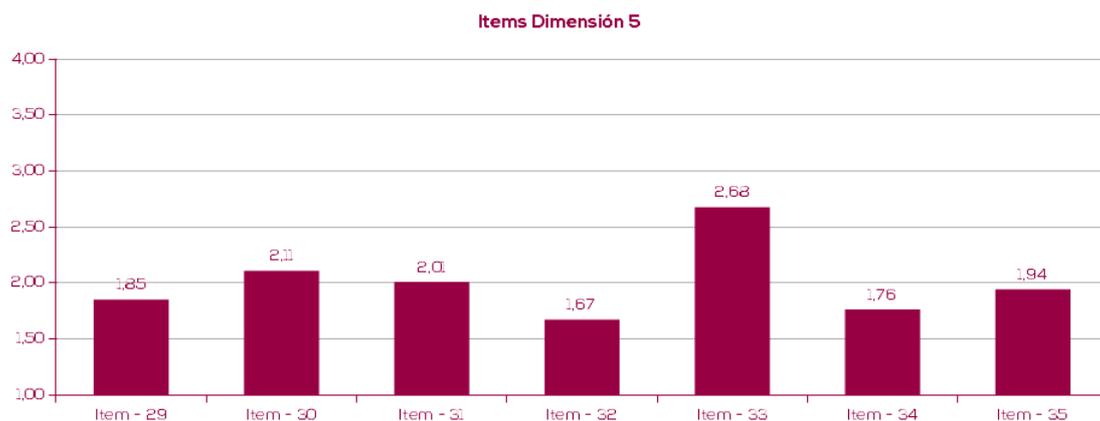
En la dimensión 4, comienza la sección del cuestionario orientada a describir cómo se percibe que las personas que trabajamos aquí se ocupan de la seguridad, analizando aspectos como el esfuerzo por la seguridad, la implicación, la co-responsabilidad en seguridad, la cooperación en seguridad, entre otros.



Del análisis de los datos obtenidos detectamos un alto grado de compromiso e implicación de las personas trabajadoras en la acción por la seguridad, destacando, por ejemplo, el ítem 27 "*Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura*", o el ítem 26 "*Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura*".

Estos resultados denotan un gran interés por la seguridad por parte de las personas trabajadoras así como un alto grado de co-responsabilidad en la acción preventiva, lo cual es indicativo de una cultura preventiva positiva.

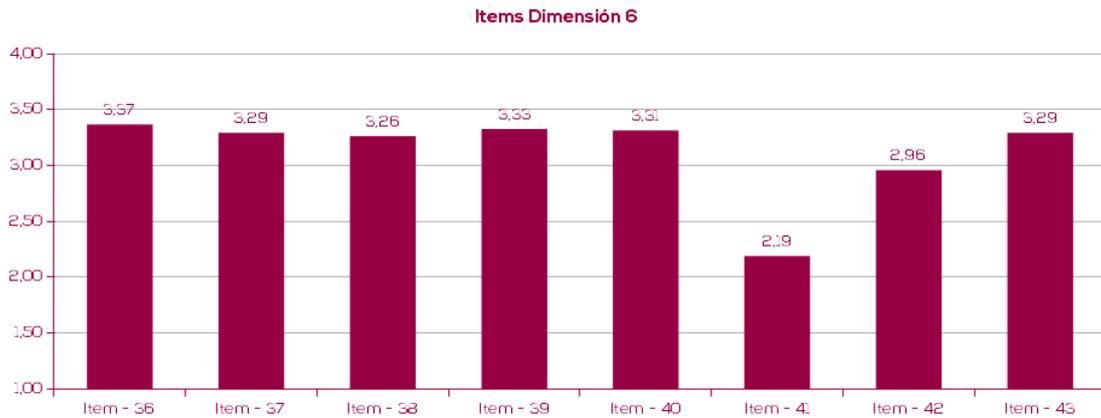
En la dimensión 5, "Conciencia del Riesgo", se analizan aspectos como el rechazo a los atajos de seguridad, es decir a esos comportamientos y actitudes que, por una causa teóricamente positiva para el conjunto de la entidad, asumen un nivel de riesgo que podrían provocar un accidente. Estos "atajos" suponen una creencia negativa sobre la seguridad y una conciencia débil desde el punto de vista de cultura preventiva.



Los ítems están, aproximadamente en la zona media, alejados de los extremos, lo cual indica que la población trabajadora tiene una conciencia del riesgo que podría llevar a tomar "atajos" de seguridad. Destaca, por ejemplo, el ítem 33, "*Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados*", y el ítem 32 "*Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo*" donde se establece un valor más cercano a "Muy en desacuerdo", que sería el resultado ideal.

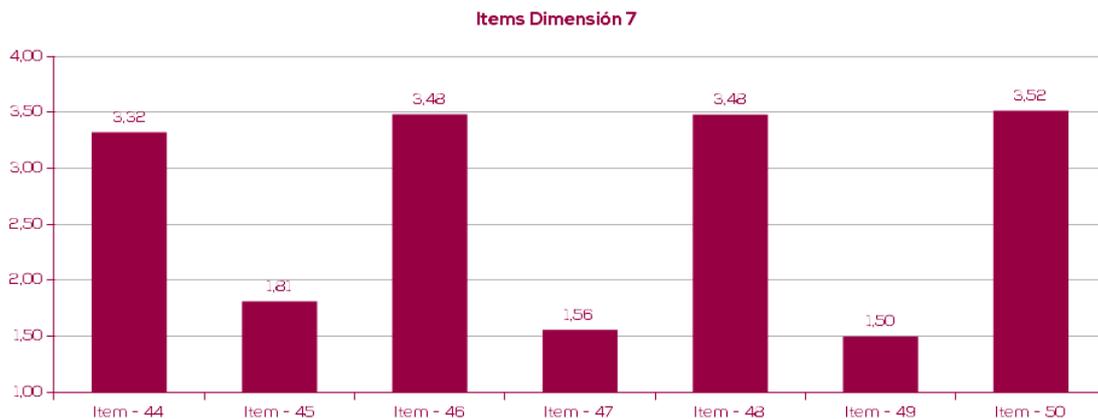
En un ambiente de cultura preventiva fuerte, deberíamos obtener puntuaciones extremas, ya que se supone que, en esos casos, las personas trabajadoras tendrán una conciencia del riesgo tal que les impedirá tomar atajos. Observamos que aquí no sucede esto, que puede estar motivado por el nivel real de peligrosidad percibida de los trabajos y actividades productivas de las entidades de Economía Social de la ciudad de Sevilla

En la dimensión 6, "Aprendizaje Colectivo", se analizan cuestiones relativos a la confianza colectiva en seguridad, a la cooperación y el esfuerzo conjunto y al interés sobre la seguridad en nuestras conversaciones.



Aunque de los resultados se deduce el alto grado de confianza en el grupo, también se observa cómo no existe un interés de carácter proactivo sobre los temas de seguridad, ya que el ítem 41, "*Quienes trabajamos aquí raramente hablamos de seguridad*" y el ítem 42 "*Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación*" obtienen puntuaciones débiles o reactivas, es decir, no es la seguridad una cuestión que provoque en las personas una alerta que las conduzca a interesarme por este asunto sino que, más bien, parece que el tema de la seguridad en las conversaciones es un tema que no suele salir y si sale no es con una importancia alta, lo cual, puede venir motivado por esa conciencia del riesgo que comentábamos en la dimensión anterior y que lleva a ver nuestros riesgos como algo no extremadamente grave.

En la dimensión 7, "Confianza en la prevención", se analizan algunos aspectos relativos a la consideración positiva de la seguridad por parte de las personas trabajadoras.



En esta dimensión se obtienen puntuaciones altas, cercanas a los máximos, que denotan que, para las personas trabajadoras, la seguridad tiene una consideración positiva y fuerte, destacando, por ejemplo, el ítem 50 "*Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros*", lo que supone, por una parte, que las personas trabajadoras consideran importante la seguridad, y, por otra, que la dirección debería definir objetivos a compartir por la organización en su totalidad

6.2. RESULTADOS GLOBALES SEGÚN GÉNERO.

Cuando analizamos los datos obtenidos desde una perspectiva de género observamos unas diferencias que, en valor absoluto no son especialmente significativas pero, a nivel cualitativo, sí lo son. Y es que, en general, las dimensiones en el grupo de hombres presenta mejores valores que las dimensiones en el grupo de mujeres, especialmente en lo relativo a las dimensiones de "Compromiso Colectivo" y "Confianza en la Prevención", donde los hombres presentan un nivel generativo frente a un nivel proactivo en el cole

Más llamativo parece la diferencia en la dimensión de “Conciencia del Riesgo”, donde el colectivo de hombres alcanza un nivel proactivo frente al de las mujeres que está en el límite superior del nivel calculador.

En cualquier caso, las diferencias en el orden cuantitativo están en el entorno del 5%, no siendo, por tanto, diferencias especialmente negativas o que nos hagan suponer que existe una cultura preventiva diferenciada entre hombres y mujeres.

En todo caso, se debe tener en consideración que en el colectivo de los hombres, el 15,24% de la muestra decían ocupar cargos directivos, frente al 7,91% de las mujeres que decían ocupar cargos directivos, así como el 35,24% decían ser socios de la entidad frente al 22,03% de las mujeres. Estas diferencias en cuanto al puesto de trabajo y su relación con la entidad podría explicar, en parte, el por qué de dichas diferencias, ya que, es habitual, que tanto el personal directivo como las personas socias, tengan una actitud más optimista o positiva frente a la seguridad y la prevención de riesgos laborales que la que se suele encontrar entre la población trabajadora, donde no siempre se comparte esa visión optimista con respecto a la acción preventiva en la empresa.

No obstante, ambos datos son positivos en general, por lo que no cabe hacer una conclusión negativa en ningún caso o que nos conduzca a pensar que es necesario llevar a cabo acciones concretas para mejorar la cultura preventiva entre uno u otro colectivo, ya que el estudio se basa en percepciones, que son, en gran medida subjetivas aunque sean el único indicador válido sobre la cultura preventiva o el nivel de “cómo hacemos las cosas aquí en relación con la seguridad”.

6.3. RESULTADOS GLOBALES SEGÚN PUESTO.

Cuando analizamos los datos considerando la variable del puesto de trabajo, las diferencias entre quienes declaran ocupar un puesto de mando o directivo frente a quienes manifiestan formar parte de la población trabajadora sin responsabilidades, se hacen muy evidentes, y, en cierto grado, importantes, como se puede observar en el gráfico siguiente. De hecho, la media de la cultura preventiva entre uno y otro grupo es de un nivel en la escala de Parker, obteniendo un nivel generativo en el grupo de dirección, (3,41), frente a un nivel proactivo en la otra parte, (3,07)

De la comparativa, detectamos que, en todas las dimensiones la cadena de mando otorga una mayor valoración a las mismas frente a la parte trabajadora, con una valoración un 11% superior de media y con diferencias superiores al 16% en algunos casos, como es el caso de la dimensión 3, “Trato Justo”, donde el personal directivo otorga un nivel generativo frente al nivel proactivo de la parte trabajadora. La misma situación se da en las dimensiones 1, 4 y 7, “Compromiso de la Dirección”, “Compromiso Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, donde la dirección percibe su cultura preventiva en un nivel Generativo frente a la población trabajadora que la percibe en un nivel inferior, como proactiva.

El caso, no obstante, donde mayor diferencia detectamos, no a nivel cuantitativo, sino, más bien, cualitativo, es en la dimensión 2, “Implicación de la Dirección”, donde la población trabajadora la percibe con un nivel calculador frente a la cadena de mando que la percibe como un nivel generativo, siendo ésta la mayor diferencia.

Una situación similar se produce en la dimensión 5, “Conciencia de Riesgo”, donde la población trabajadora la percibe con un nivel calculador frente a la población directiva que la percibe en un nivel proactivo.

Todas estas diferencias suelen ser habituales ya que al ser la dirección la responsable legal de la acción preventiva en la empresa, por lo general, suelen considerar como que hacen más cosas que lo que percibe la población trabajadora, bien porque realmente no se hacen tantas cosas, bien porque no se comunican. También influye el nivel de riesgo percibido, que, por lo general a nivel directivo siempre es algo

inferior al de la población trabajadora, lo cual es lógico, ya que las personas que están normalmente expuestas al riesgo son personal trabajador y no personal directivo.

No obstante, la media de la cultura preventiva es, en ambos casos, positiva no estando ninguna en niveles que pueden ser calificados como graves o preocupantes como podrían ser los niveles reactivo o patológico.

Cuando incluimos la variable de pertenencia a la entidad como persona socia, obtenemos unos valores intermedios entre los de la población directiva y trabajadora y muy cercanos a la media del sector de entidades de Economía Social, (3,23 en la muestra frente al 3,21 del sector)

Esta situación intermedia se explica, en parte por esa doble condición de persona socia y trabajadora que se da o puede dar en muchas de las entidades de economía social como asociaciones, cooperativas, etc., lo que conduce a una visión más positiva que negativa.

Las dimensiones en las que más resaltan las valoraciones de las personas socias son la 4, 6 y 7, “Compromiso colectivo”, “Aprendizaje colectivo” y “Confianza en la prevención”, que, por otra parte son coherentes con su condición de personas promotoras de la actividad de la entidad, por lo que, para este tipo de personas, lo colectivo suele ser una característica importante.

6.4. **RESULTADOS POR ÍTEMS SEGÚN TIPO DE EMPRESA.**

Recogemos a continuación un análisis de los resultados obtenidos para cada uno de los ítems del cuestionario NOSACQ.-50 agrupados por cada una de las 7 dimensiones.

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN (Ítems 1 a 9)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre aspectos como la compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores.

Observamos como en el primer ítem las diferencias entre el tipo de empresa no son especialmente importantes, estando prácticamente todas las entidades en el nivel proactivo excepto las empresa de inserción que alcanzan, por muy poco, el nivel generativo.

En el segundo ítem, observamos un comportamiento similar con la excepción de que los centros especiales de empleo también alcanzan el nivel generativo, pero son el resto en niveles proactivos.

En el ítem 3, relativo a si la dirección hace o no la vista gorda cuando alguien toma atajos para la seguridad, observamos un comportamiento cercano a que las personas entienden que no se hace dicha vista gorda, especialmente en el caso de los centros especiales de empleo donde es más acusado la negativa a hacer la vista gorda.

En el ítem 4, importante porque se plantea el enfrentamiento entre la producción y la seguridad, observamos que en las sociedades laborales es donde mas conflicto puede haber siendo las empresas de inserción las que tienen más claro que la seguridad está por encima de la producción en un momento dado.

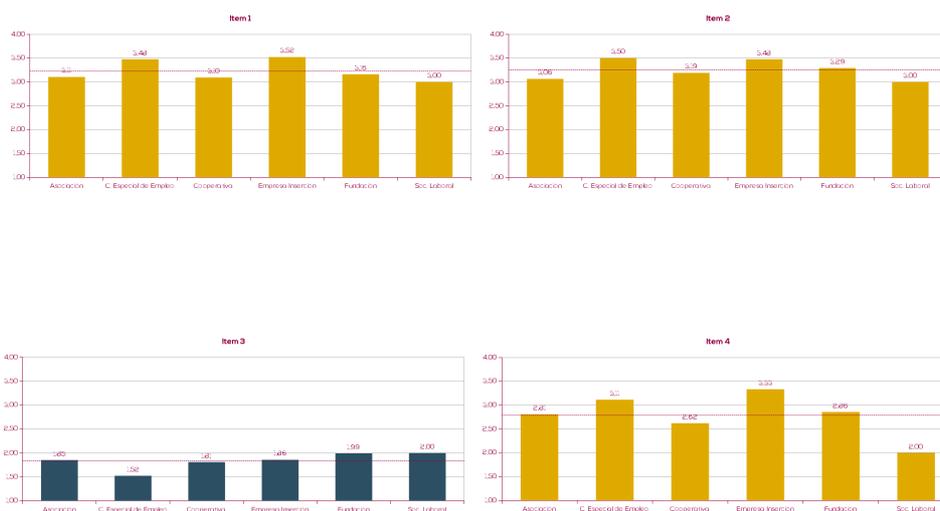
En el ítem 5 en general todas las entidades muestran estar en contra de arriesgarse cuando los tiempos de trabajo son muy ajustados, especialmente en el caso de las empresas de inserción.

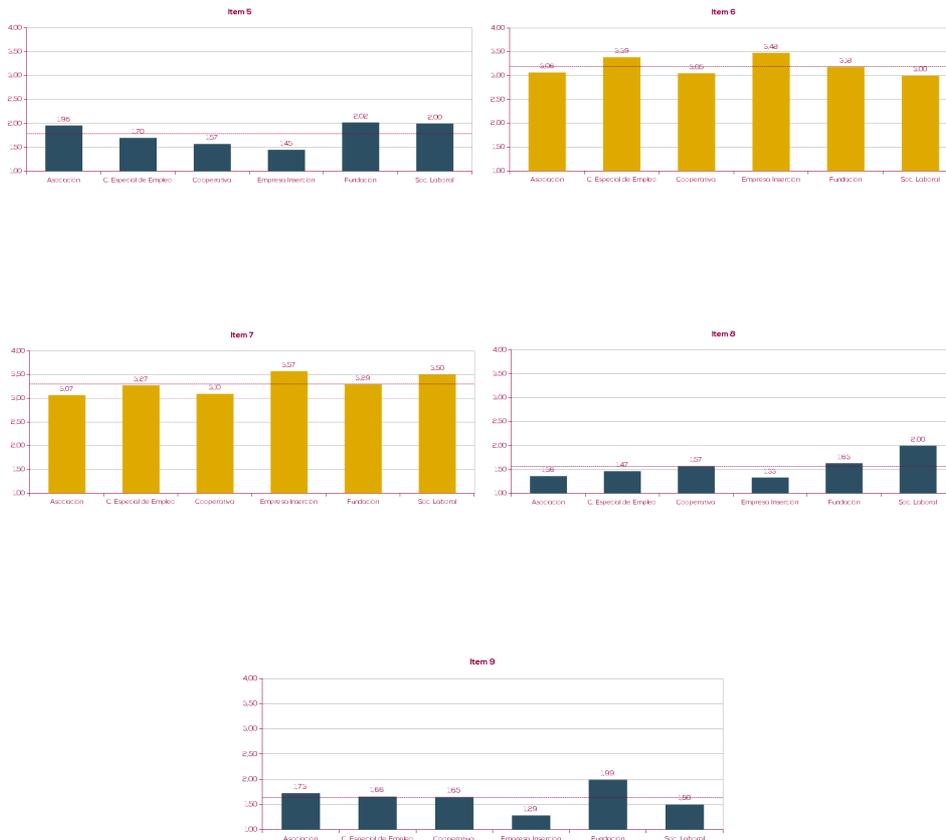
En el ítem 6 se observa la alta confianza en la cadena de mando para gestionar los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral, lo cual es un aspecto muy importante para la construcción de una cultura preventiva positiva.

En el ítem 7, en concordancia con lo indicado en el apartado anterior, el grado de acuerdo sobre que la dirección se asegura que los problemas de seguridad se corrigen inmediatamente es bastante elevado, especialmente, una vez más, en las empresas de inserción y en las sociedades laborales donde se ve que aunque la producción sea muy importante los aspectos de seguridad deficientes no se dejan ir sino que se corrigen rápidamente por parte de la dirección.

En el ítem 8, se observa un nivel similar en todas las entidades sobre el hecho de actuar ante la detección de riesgos excepto en las sociedades laborales donde el grado es algo inferior, entendemos que, porque si esa situación se da en contraposición a la producción, no siempre se actuará de manera eficaz.

Por último, en el ítem 9, sobre la capacidad de la dirección para gestionar adecuadamente la seguridad, observamos unos niveles similares que manifiestan la confianza no existiendo grandes contradicciones con los apartados similares anteriores.





2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN (Ítems 10 a 16)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre aspectos como la implicación de la dirección valorada sobre todo en términos de diseño de trabajo seguro, de fomento de la consulta y participación, de formación y capacitación en seguridad.

En el ítem 10, observamos que no se percibe de forma similar que la dirección diseñe los puestos de trabajo de forma segura ya que se dan niveles que van del calculador, en asociaciones y fundaciones, al nivel generativo de empresas de inserción. No obstante, todos están bastante próximos al nivel proactivo de la media del sector.

En el ítem 11, prácticamente todas las personas perciben que pueden influir en la seguridad en su trabajo excepto en las asociaciones donde se obtienen valores algo más bajos que en el resto pero sin especial diferencia.

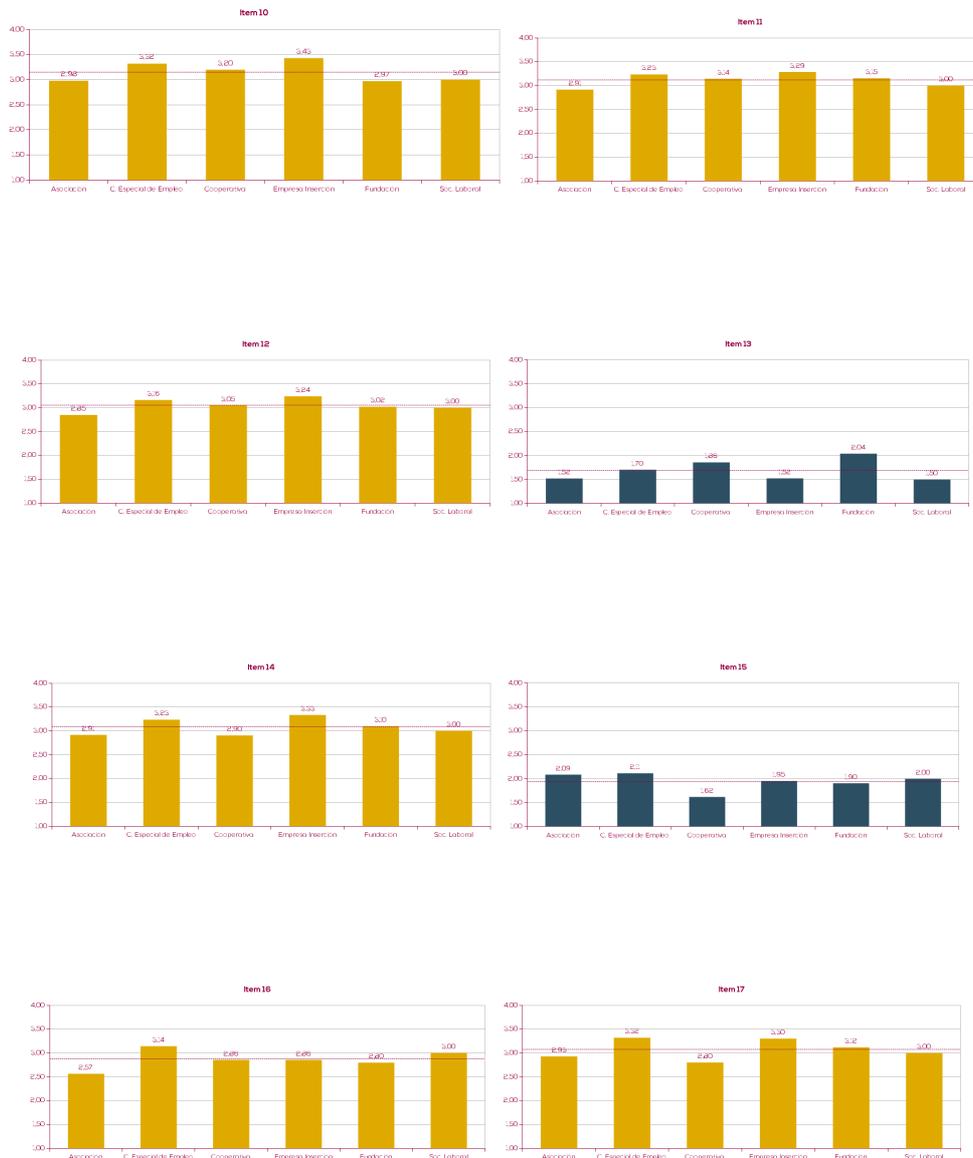
En el ítem 12, donde se analiza como perciben que se fomenta la participación en seguridad, el valor que obtenemos es muy similar al obtenido en el ítem 10 sobre el diseño de formas seguras de trabajo por la dirección, es decir, excepto en las asociaciones donde hay cierto desacuerdo con dicha promoción de la participación, pero sin llegar a ser preocupante, el resto mantiene posiciones muy similares de acuerdo.

En el ítem 13, donde se analiza si la dirección tiene o no en cuenta las sugerencias del personal, en general se percibe que la dirección sí tiene en consideración las sugerencias del personal con valores menores en el caso de las Fundaciones pero estando de acuerdo en que se tienen en consideración.

En el ítem 14, que analiza el esfuerzo de la dirección para lograr una alta competencia en materia de seguridad por parte de toda la organización, observamos mayores puntuaciones en centros especiales de empleo y empresas de inserción frente a asociaciones y cooperativas donde la percepción de dicho esfuerzo es menor, quedando en niveles calculadores frente al proactivo del resto de entidades.

En el ítem 15, donde analizamos si la dirección nunca pide opinión antes de tomar decisiones en materia de seguridad, observamos que todas las entidades muestran grados similares de desacuerdo con dicha afirmación siendo más acusado dicho desacuerdo en las cooperativas.

Por último, en el ítem 16, que analiza si la dirección involucra a las personas sobre las decisiones de seguridad, observamos grados de acuerdo con dicha afirmación muy similares excepto en el caso de las asociaciones donde es algo inferior al resto pero sin llegar al desacuerdo.



3. TRATO JUSTO (Ítems 17 a 22)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre si la investigación de los daños a las personas busca principalmente las causas por encima de los culpables.

En el ítem 17, donde se analiza si la información recogida en las investigaciones de accidentes es o no muy precisa, observamos que en cooperativas y asociaciones se dan valores más bajos que el resto, pero sin demasiada significancia ya que todos se encuentran en las proximidades del nivel proactivo.

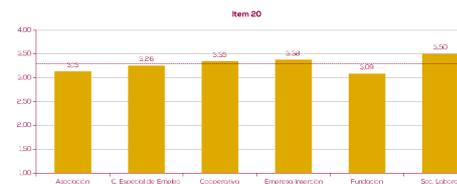
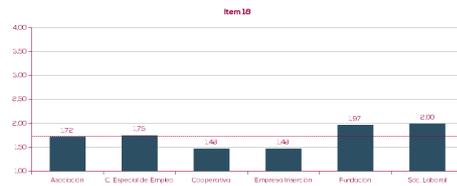
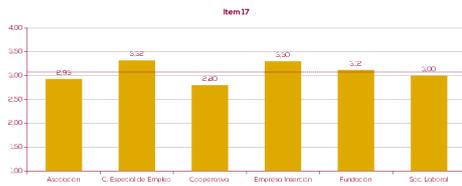
En el ítem 18, donde se analiza si hay miedo a las sanciones y si éste provoca desánimo para informar de los incidentes, observamos que, en general no existe ese miedo a la sanción o repercusión negativa por el hecho de informar sobre un incidente, no obstante en fundaciones y sociedades laborales parece que el grado de desacuerdo con la afirmación es menor que en el resto.

En el ítem 19, donde se analiza si la dirección escucha a las personas involucradas en un accidente, observamos que el grado de acuerdo es muy alto, cercano al nivel generativo, indicativo de que la dirección escucha a las personas.

En el ítem 20, donde se analiza si la dirección busca causas y no culpables, observamos que, en general el grado de acuerdo es muy alto, situándose en todos los casos entre el acuerdo y el muy de acuerdo.

En el ítem 21, donde se analiza si la dirección siempre culpa a alguna persona, observamos una situación similar a la anterior lo que indica que, realmente, estamos en un sector donde la dirección busca causas y no culpables. Los resultados de Fundación pueden venir motivados por el escaso número de accidentes y habría que investigar si las causas de los mismos son relativas a actos inseguros o a condiciones materiales deficientes, ya que, en el primer caso, se pueden confundir causas humanas con culpables.

En el ítem 22, donde se analiza si se trata de forma justa a las personas involucradas en un accidente, observamos un alto grado de acuerdo con la afirmación, que corrobora lo anteriormente detectado sobre la búsqueda de causas y no culpables, etc.



4. COMPROMISO COLECTIVO (Ítems 23 a 28)

Esta dimensión busca analizar la percepción de las personas trabajadoras sobre su compromiso en pro de la seguridad y del cumplimiento de los objetivos en esta materia así como de su responsabilidad en la misma.

En el ítem 23, donde se analiza si las personas trabajadoras nos esforzamos en alcanzar un alto grado de seguridad, observamos que en general percibimos positivamente dicho esfuerzo alcanzando el nivel proactivo en todas las entidades.

En el ítem 24, donde se analiza si las personas trabajadoras aceptamos la responsabilidad del orden en el lugar de trabajo, en general todas las entidades se hallan en un nivel proactivo sin grandes diferencias entre ellas.

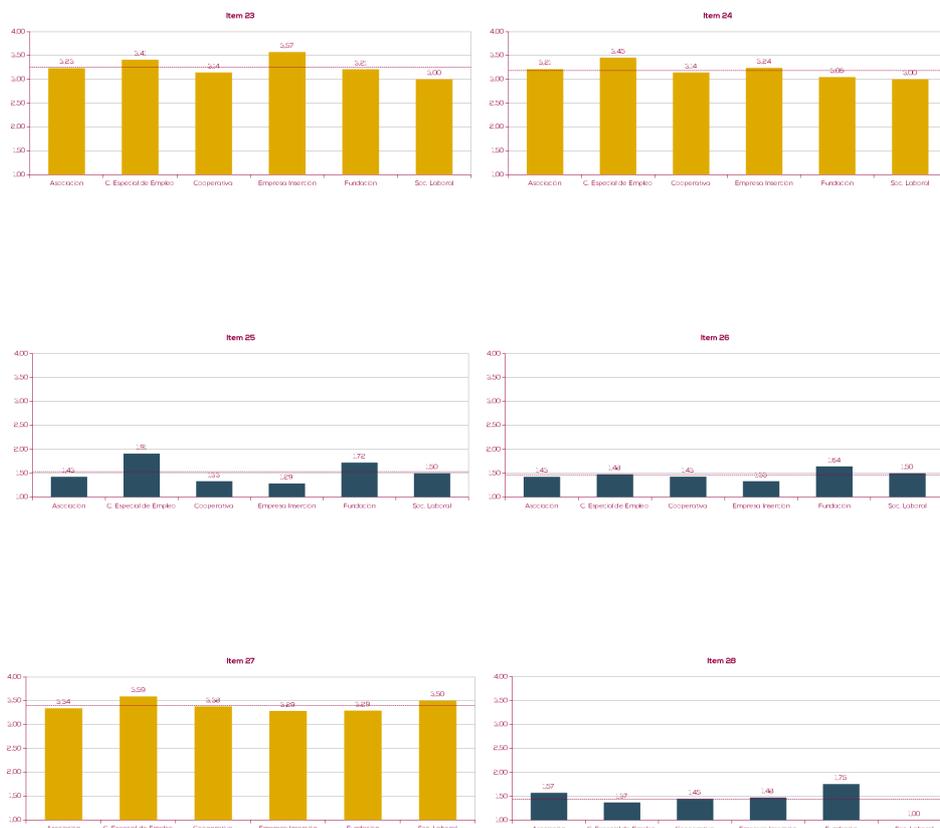
En el ítem 25, donde se analiza si a las personas trabajadoras les importa la seguridad de los demás observamos que todas las entidades están de acuerdo en que sí les importa la seguridad de los demás, matizando en que los centros especiales de

empleo pueden darse casos de personas que no trabajan con otras de la misma empresa y eso hacer que no piensen demasiado en la seguridad de las otras personas pero no por pasotismo sino por una cuestión organizativa.

En el ítem 26, donde se analiza si las personas trabajadoras no hacen nada por combatir los riesgos detectados, observamos que el grado de desacuerdo con la afirmación inversa es prácticamente común en todas las entidades.

En el ítem 27, donde se analiza si las personas trabajadoras se ayudan mutuamente, observamos que la respuesta es unánime en cuanto al nivel de interés y apoyo mutuo percibido logrando niveles próximos al generativo.

En el ítem 28, donde se analiza si las personas trabajadoras no asumen ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás, destacan los resultados de las sociedades laborales donde es unánime el asumir dicha responsabilidad siendo el resto muy similares y positivos, es decir que en general todas las personas asumen responsabilidades sobre la seguridad de los demás.



5. CONCIENCIA DEL RIESGO (Ítems 29 a 35)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre el rechazo de actitudes de aceptación o minimización del riesgo de accidentes por parte de la población trabajadora.

En el ítem 29, que analiza si quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable, observamos que en general no se está de acuerdo con dicha afirmación excepto en las sociedades laborales donde existe un cierto grado de acuerdo, siendo una situación no positiva para la cultura preventiva.

En el ítem 30, que analiza si consideramos los accidentes menores como parte normal del trabajo, observamos que aquí hay más dudas en todas las entidades no siendo tajantes en el rechazo de los accidentes menores.

En el ítem 31, que analiza si aceptamos los comportamientos de riesgo siempre que no haya accidentes, observamos que aquí el grado de desacuerdo con la afirmación es común a todas las entidades por lo que las personas no desean esos comportamientos de riesgo.

En el ítem 32, que analiza si nos saltamos las normas de seguridad para terminar el trabajo a tiempo, observamos que el grado de desacuerdo es aún mayor que en el caso anterior dándole más importancia a la seguridad que a la producción por parte de la población trabajadora.

En el ítem 33, que analiza si nunca aceptamos correr riesgos incluso con tiempos ajustados, observamos que hay algunas contradicciones con respuestas anteriores en el caso de empresas de inserción por lo que en general debemos entender que aún cuando las personas no aceptan los comportamientos de riesgo no es algo tajante en todas las situaciones y circunstancias, por lo que es algo que se debe trabajar más intensamente.

En el ítem 34, que analiza si consideramos que nuestro trabajo no es para cobardes, observamos que conforme a la tendencia anterior se muestra un alto grado de

rechazo a la afirmación por lo que la seguridad es algo que se percibe como importante en referencia a los comportamientos de las personas trabajadoras.

En el ítem 35, que analiza si aceptamos correr riesgos en el trabajo, observamos que en general hay un desacuerdo evidente existiendo algunas discrepancias en las sociedades laborales, en las que pudieran darse casos de aceptar algún comportamiento de riesgo en determinadas situaciones.



6. APRENDIZAJE COLECTIVO (Ítems 36 a 43)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre la autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo común por asegurar y mantener unas condiciones de trabajo seguras.

En el ítem 36, que analiza si quienes trabajamos aquí intentamos encontrar soluciones a los problemas de seguridad, observamos que hay un alto grado de acuerdo en la materia sin excepción con diferencias no especialmente significativas estando todos en las proximidades del nivel proactivo.

En el ítem 37, que analiza si quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos, observamos que los niveles vuelven a ser muy altos, especialmente en el caso de centros especiales de empleo, cooperativas y empresas de inserción donde están en el nivel generativo.

En el ítem 38, que analiza si quienes trabajamos aquí tenemos confianza en nuestra capacidad colectiva de asegurar nuestra seguridad, observamos que todas las entidades o están en un nivel generativo o muy próximos, lo cual significa que la confianza en el grupo es elevada.

En el ítem 39, que analiza si quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias en seguridad, observamos que todas las entidades se encuentran en un nivel generativo o de muy alto acuerdo con la afirmación, lo cual, desde el punto de vista de la cultura preventiva es muy importante ya que asegura una mejora continua en la forma de hacer seguridad en nuestro trabajo.

En el ítem 40, que analiza si quienes trabajamos aquí tomamos en serio las opiniones de los demás sobre la seguridad, observamos que volvemos a estar en niveles generativos o muy próximos en todas las entidades lo cual facilita la mejora continua que se detectaba en el apartado anterior.

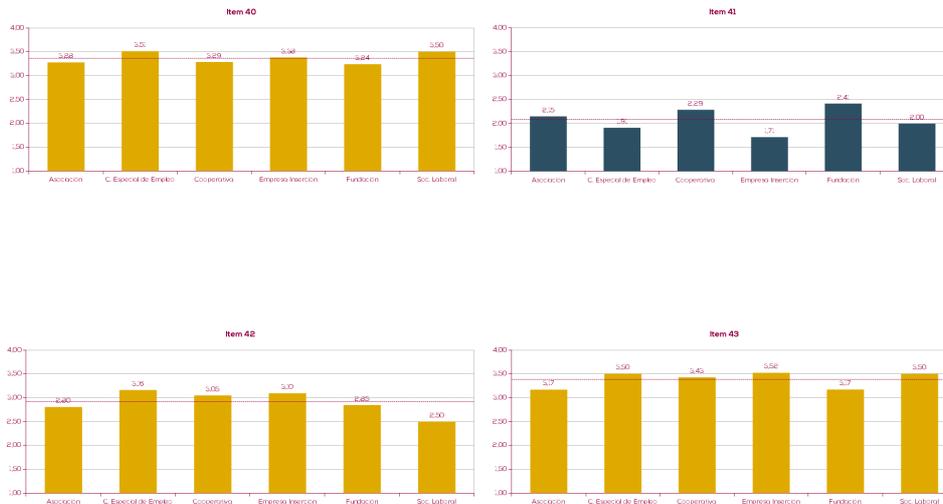
En el ítem 41, que analiza si quienes trabajamos aquí raramente hablamos de seguridad, observamos que es cierto que no siempre hablamos de seguridad pero puede

deberse a que el nivel de peligrosidad o riesgo percibido sea bajo, lo que conlleva que el peligro no sea algo habitual en las actividades de estas entidades.

En el ítem 42, que analiza si quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación, observamos que hay más discrepancias estando de acuerdo en general pero no de una manera masiva o uniforme sino que hay diferencias importantes según el tipo de entidad, posiblemente por el tipo de riesgos al que las personas están expuestas.

En el ítem 43, que analiza si quienes trabajamos aquí podemos hablar libremente sobre la seguridad, observamos que prácticamente todas las entidades de forma unánime están de acuerdo con la afirmación y por lo tanto con la libertad de expresión en temas de seguridad.





7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN (Ítems 44 a 50)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre la consideración hacia las actividades preventivas en la empresa.

En el ítem 44, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que un buen delegado de prevención es importante para la seguridad, observamos que en general se ve con buenos ojos la figura de representante específico en materia de seguridad laboral alcanzando niveles de acuerdo muy elevados.

En el ítem 45, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones de riesgo no influyen en la seguridad, observamos que en todas las entidades se sabe para qué sirven las evaluaciones de riesgo y su importancia en materia preventiva aunque al no llegar a niveles muy extremos es posible que las personas no las conozcan en profundidad o que versen sobre riesgos no especialmente graves.

En el ítem 46, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es necesaria para evitar accidentes, observamos que el grado de acuerdo es altísimo y que esta situación fomenta la mejora continua por parte de las personas trabajadoras.

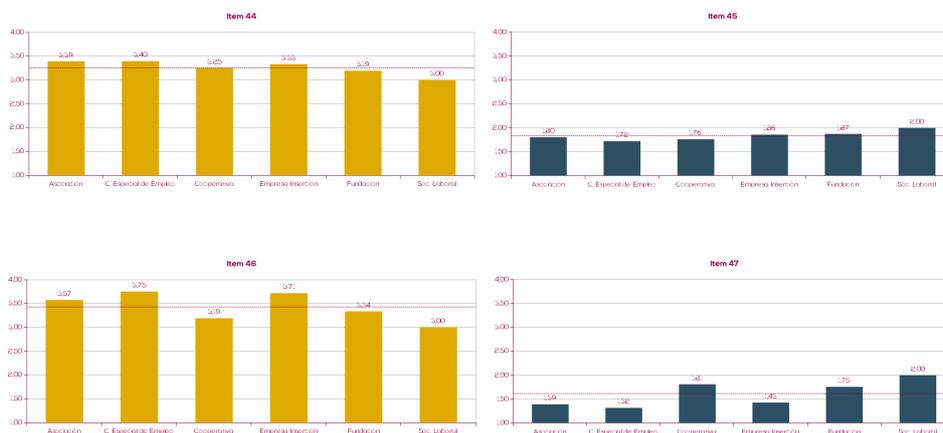
En el ítem 47, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación preventiva no tiene sentido, observamos que al igual que con la evaluación

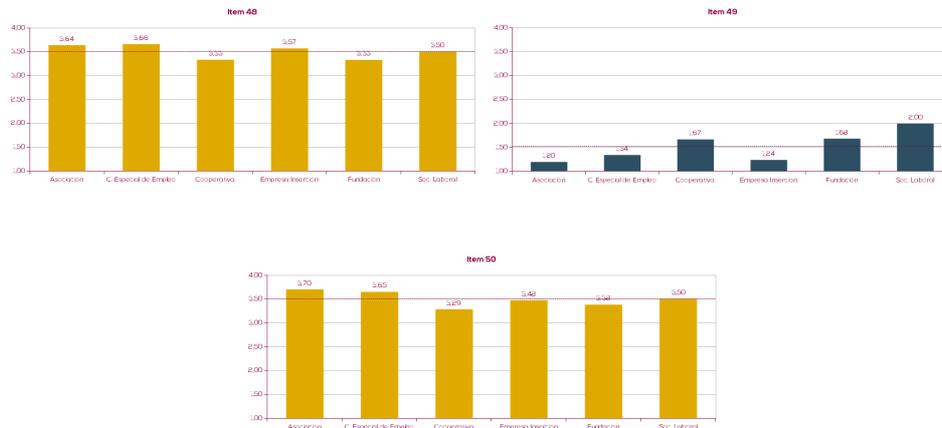
de riesgos, las personas perciben la planificación preventiva como algo positivo para la seguridad en general.

En el ítem 48, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones e inspecciones de seguridad ayudan a detectar riesgos, observamos que el nivel de acuerdo vuelve a ser altísimo, obteniendo puntuaciones muy elevadas y estando en niveles generativos. Esta afirmación también favorece la mejora continua en relación con la forma de hacer nuestro trabajo en condiciones de seguridad.

En el ítem 49, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido, observamos que coherentemente con el apartado anterior, la formación se percibe como una herramienta importante para la mejora de la actividad preventiva en las empresas.

En el ítem 50, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos claros en seguridad, observamos que vuelve a ser percibido como muy importante para la seguridad la planificación de objetivos claros en seguridad estando en un nivel generativo que favorece la mejora permanente de la cultura preventiva.





7. CONCLUSIONES.

Del análisis de los resultados obtenemos una primera conclusión que es que el nivel general de Gestión Preventiva en la empresas y entidades de Economía Social de la ciudad de Sevilla alcanza un valor muy alto, (en el entorno de 8,6 sobre 10), lo cual es indicativo del interés por la seguridad de las personas en este sector por parte de las empresas a nivel de su gestión.

Los tres principales aspectos a destacar por su máxima valoración son la “Organización de la prevención”, la “Plan de Prevención” y la “Vigilancia de la Salud”, con puntuaciones de 9.41, 8.87 y 9.25 respectivamente, lo cual es indicativo de que estas entidades se encuentran en niveles, al menos, calculadores desde el punto de vista de la cultura preventiva ya que pueden basar su actividad en procedimientos y sistemas de gestión de la seguridad y la prevención.

A nivel del cuestionario de Cultura Preventiva en el que hemos utilizado la metodología NOSACQ-50 de reconocido prestigio europeo, los resultados obtenidos, (valor global de 3,21 sobre 4,00), nos llevan a concluir que la cultura preventiva de la Economía Social de la ciudad de Sevilla está en un nivel Proactivo dentro de la denominada Escala de Parker de la Cultura Preventiva.

Este nivel demuestra que la seguridad es un aspecto importante para las entidades y que así lo perciben las personas que trabajan en este sector, destacando, por su alta

valoración, las dimensiones de “Trato Justo”, “Compromiso Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, con valores de 3.24, 3.33 y 3,42 respectivamente, que son próximos al nivel generativo que indica que la seguridad es algo intrínseco a muchas de las actuaciones y decisiones que se llevan a cabo en la empresa.

Por el contrario destacan las dimensiones de “Implicación de la Dirección” y “Conciencia de Riesgo” que obtienen las puntuaciones más bajas, (3.04 y 3.05 respectivamente), que se mantienen en el nivel proactivo y que son indicativos de que hay áreas de mejora en el desarrollo de la cultura preventiva en lo relativo a la mejora de la participación del personal, el diseño de formas seguras de trabajo y el rechazo de comportamientos de riesgo o de asunción de determinados accidentes de trabajo como menores en su importancia.

Como conclusión final podemos indicar que el nivel de la Cultura Preventiva en la Economía Social de la ciudad de Sevilla alcanza nivel próximos a la excelencia aunque existen áreas de mejora importantes que, de no atajarse, podrían suponer la aparición de situaciones negativas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, por lo que planteamos como necesario el desarrollo de acciones para la mejora de las áreas con resultados más endebles, así como el refuerzo de los aspectos más positivos de la Cultura Preventiva.

8. RECOMENDACIONES Y PLANTEAMIENTOS DE ACCIÓN

A nivel de recomendaciones planteamos dos líneas de acción claramente diferenciadas, una primera línea de acción dirigida hacia el Ayuntamiento de Sevilla, como entidad pública que pueda fomentar comportamientos que promuevan la mejora de la Cultura Preventiva en la sociedad en general y en las entidades de Economía Social en particular, y, por otro lado, una segunda línea de acción dirigida a las empresas y entidades de la economía social a modo de recomendaciones y propuestas para su desarrollo interno en las empresas.

En la **línea de acción para el Ayuntamiento** de Sevilla planteamos las siguientes acciones:

- 🕒 Proyectos destinados a la ***mejora de la información preventiva*** de las empresas a nivel de obligaciones legales, responsabilidades y obligaciones, etc.
- 🕒 Proyectos destinados a la ***mejora de la Cultura Preventiva*** a nivel de la detección y puesta en común de experiencias y buenas prácticas preventivas.

En lo referente a la **línea de acción para las empresas** y entidades de la economía social planteamos las siguientes acciones:

- 🕒 Mejorar el compromiso y la implicación de la dirección mediante definición de objetivos, mejora de la información, inspecciones de seguridad, sesiones de feedback, etc.
- 🕒 Mejorar la conciencia de riesgo de las personas trabajadoras mediante la detección y análisis de incidentes.
- 🕒 Mejorar la conciencia colectiva sobre seguridad mediante estudios del clima de seguridad.

- ⌚ Fomentar conversaciones de seguridad sobre comportamientos inseguros en la empresa.
- ⌚ Premiar los comportamientos seguros detectados y fomentar su conocimiento por el resto de la organización.
- ⌚ Desarrollar planes de información, sensibilización y formación, específicos a la actividad desarrollada por la entidad.
- ⌚ Utilización de las nuevas tecnologías para la mejora de la información preventiva.
- ⌚ Lanzamiento de concurso de ideas relacionado con los riesgos específicos de la entidad y su actividad.
- ⌚ Realizar investigaciones y análisis de las causas de los incidentes y deficiencias de seguridad.
- ⌚ Elaboración de procedimientos y protocolos de actuación para el desarrollo de tareas que puedan suponer un mayor nivel de peligro y su comunicación a todo el personal.

Esperamos que estas propuestas sean de utilidad para lograr el único fin posible en relación con la seguridad y la cultura preventiva, lograr 0 accidentes.

INFORME METODOLÓGICO.

*Diagnóstico de la Situación de la Cultura Preventiva en las
empresas y entidades de Economía Social de la ciudad de Sevilla*

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.
2. ALCANCE.
3. OBJETIVOS DEL PROYECTO
 - 3.1. OBJETIVO GENERAL.
 - 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. METODOLOGÍA GENERAL
5. UNIVERSO DEL ESTUDIO
 - 5.1. SELECCIÓN DE ENTIDADES.
 - 5.2. ENTIDADES PARTICIPANTES.
 - 5.3. PERSONAS PARTICIPANTES.

6. HERRAMIENTAS PARA TOMA DE DATOS
7. TOMA DE DATOS
8. PROCESO DE TOMA DE DATOS
9. INFORMES FINALES.
10. ANEXOS

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

El presente documento tiene por objeto informar de la metodología seguida en el estudio denominado "DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA", desarrollado por QUALE, CONSULTORÍA Y DESARROLLO, S. Coop. And., y que se enmarca dentro de uno de los objetivos de la "Dirección General de Empleo y Apoyo a la Economía e Innovación social" del Ayuntamiento de Sevilla de promocionar iniciativas innovadoras dirigidas a la población en general y a las empresas y entidades de Economía social.

Cabe en ese sentido hacer referencia a la definición de Economía Social recogida en la Ley 5/2011 de 29 de Marzo como el "el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos."

Asimismo, el Ayuntamiento de Sevilla, contempla el fomento del empleo dentro de sus líneas de actuación, y en concreto, aquellas iniciativas para la promoción de un empleo de calidad, siendo esencial destacar para ello los aspectos relativos a la Seguridad laboral.

En este contexto y con objeto de promocionar la *cultura preventiva* como elemento de fomento del empleo de calidad, se procede a la elaboración de un estudio que nos proporcione un Diagnóstico de la cultura de la prevención en entidades y empresas de la economía social de la ciudad de Sevilla.

2. ALCANCE DEL ESTUDIO.

El Diagnóstico de cultura preventiva se ha dirigido a entidades pertenecientes al ámbito de la economía social de la ciudad de Sevilla de entre la siguiente tipología :

- Fundaciones
- Cooperativas.
- Asociaciones con actividad económica.
- Sociedades laborales.
- Empresas de inserción
- Centros especiales de empleo

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del proyecto ha sido conocer la situación, en materia de Cultura Preventiva, de las empresas de Economía Social de la ciudad de Sevilla, a modo de aproximación, fiable, a la "forma de hacer las cosas aquí en prevención"

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se ha pretendido aportar al Ayuntamiento una visión general y punto de partida desde el que plantear estrategias y planes de acción a futuro para la mejora de la cultura preventiva en sector de la economía social de la ciudad de Sevilla, planteándonos de forma específica:

- Conocer la realidad de la gestión, la acción preventiva, los niveles de cultura preventiva y de percepción de seguridad entre las personas emprendedoras, personas socias de empresas de economía social y población trabajadora en general.
- Definir y proponer posibles líneas de acción y de mejora.
- Promover una mejor forma de hacer prevención entre las empresas de la Economía Social.

4. METODOLOGÍA GENERAL.

Para la realización del Diagnóstico se ha utilizado la metodología indicada a continuación para cada una de las actividades previstas que se detallan y se desarrollan en los siguientes apartados del presente informe:

1. SELECCIÓN DE MUESTRAS DE ENTIDADES

Se ha llevado a cabo una búsqueda general y exhaustiva de entidades de la distintas tipologías que conforman la Economía Social de la ciudad de Sevilla que desarrollen actividad económica y que se enmarcan dentro del catálogo de entidades de economía social conforme a lo estipulado en el artículo 6 de la ley 5/2011.

Una vez determinado el universo general de entidades, se ha procedido a seleccionar dos grupos, uno denominado SELECCIÓN PRESENCIAL en el que se han incluido a las entidades a las que se ha realizado el diagnóstico de forma directa mediante entrevistas presenciales, y, otro, denominado SELECCIÓN GLOBAL, en el que se han incluido el resto de entidades invitadas que han mostrado su interés en participar en el diagnóstico.

2. TOMA DE DATOS

Para la realización del diagnóstico se han elaborado **dos CUESTIONARIOS**, a través de los cuáles nos han permitido obtener los datos necesarios para conocer el nivel de cultura preventiva, así como la gestión y grado de cumplimiento de las obligaciones legales en prevención de las entidades de economía social de la ciudad de Sevilla.

3. PROCESO DE TOMA DE DATOS

El proceso de toma de datos se inició con invitaciones a las entidades para participar en el proyecto, mediante llamadas de teléfono, y envíos de correos electrónicos, tanto desde QUALE, Consultoría y Desarrollo, como contando con el apoyo en la difusión e información del diagnóstico con colectivos representativos de algunas de las entidades de economía social y la propia Delegación de Bienestar social y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, a través de mails informativos.

El desarrollo de la toma de datos para el diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN PRESENCIAL ha consistido en la realización presencial de *cuestionarios sobre la gestión preventiva* con el personal directivo de las entidades *y el clima preventivo* como indicador de la cultura con los trabajadores participantes en el estudio.

El desarrollo del diagnóstico de cultura preventiva de las entidades incluidas en la SELECCIÓN GLOBAL ha consistido en la cumplimentación de *cuestionarios sobre la gestión preventiva* por parte de la dirección *y el clima preventivo* como indicador de la cultura por parte de los trabajadores participantes en el estudio a través de cuestionarios ON-LINE, y cuestionarios enviados por mail.

4. INFORME FINAL

Una vez recopilada toda la información aportada por la totalidad de cuestionarios de las empresas y trabajadores participantes en el proyecto, se ha procedido a calcular de forma agregada los resultados finales en relación con la cultura preventiva, y que se detallan en el informe.

5. UNIVERSO DEL ESTUDIO.

5.1. SELECCIÓN DE ENTIDADES

Para la búsqueda y selección de colectivos, empresas y entidades a las que dirigimos para la divulgación del proyecto e invitación a participar en el mismo, se ha procedido a través de distintas vías:

- Información proporcionada por el **Registro de entidades y asociaciones** publicadas en la página web del Ayuntamiento de Sevilla, a partir de la cuál se han seleccionado **Fundaciones y Asociaciones** con actividad económica que cuentan con personal contratado.
- **Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA- Sevilla)**, como miembro de CEPES. Se hizo una presentación del proyecto informándoles de los objetivos del mismo y de la metodología a utilizar. El objetivo era conseguir la colaboración de **sociedades cooperativas** de trabajo con características diferenciadas en cuanto a sector de actividad, tamaño y número de trabajadores.

Por parte de las personas responsables de dicha entidad se procedió al envío de un **mail informativo** del proyecto a todas las sociedades cooperativas pertenecientes a **FAECTA SEVILLA** invitándoles a participar en el mismo.

- A través de la **Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza (ACECA)**, se seleccionaron los Centros Especiales de Empleo radicados en el municipio de Sevilla, con los que se ha contactado a través de llamada telefónica.
- Del **Directorio de Empresas de Inserción de Andalucía** publicado por el **Servicio Andaluz de Empleo** de la Consejería de Empleo, Empresa y comercio de la Junta de Andalucía, se seleccionaron las empresas de inserción de Sevilla a las que nos hemos dirigido.
- Con objeto de poder seleccionar y contactar con **Sociedades Laborales**, intentamos dirigimos a **FEANSAL**, como organización empresarial representativa de las sociedades laborales andaluzas, con el objetivo de presentar el proyecto para su difusión entre las empresas asociadas. Dicho contacto no ha sido posible al no encontrar ninguna persona responsable de referencia de la organización. Aún así, participan en el estudio sociedades laborales.

5.2. ENTIDADES PARTICIPANTES ESTUDIO GESTIÓN PREVENTIVA.

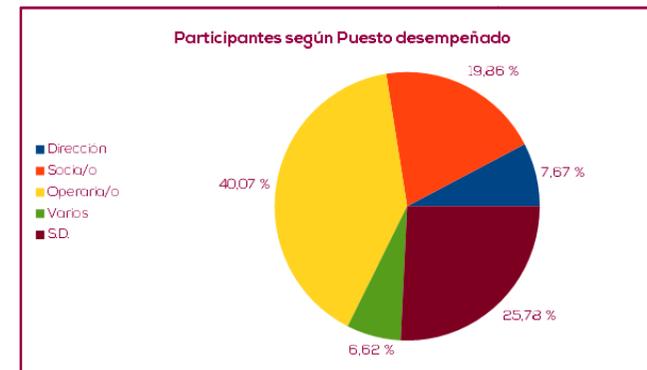
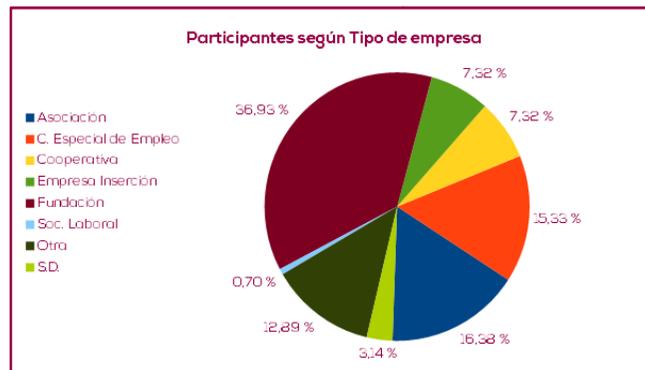
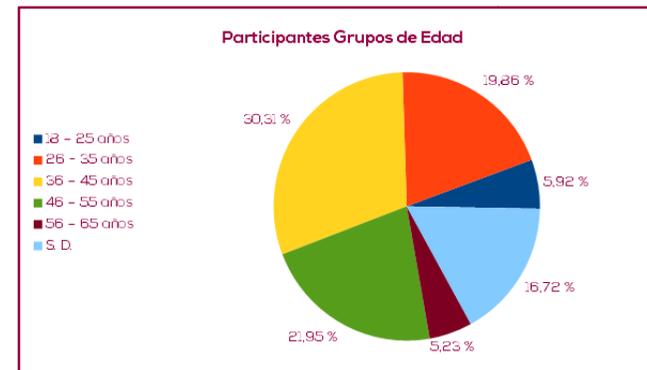
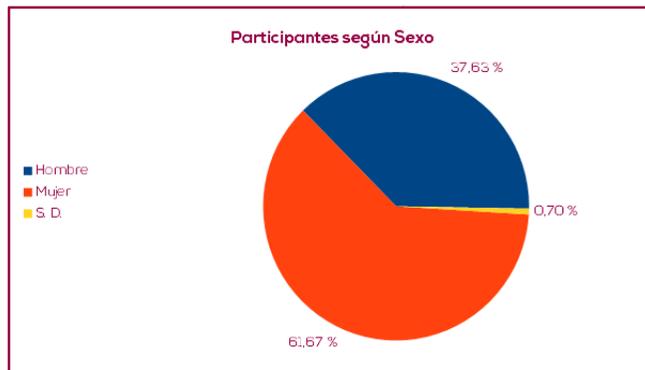
Para la realización del Diagnóstico de Gestión se ha contactado con 134 entidades, logrando la participación de un total de 54 entidades, tal como se indica en el siguiente cuadro:

TIPO DE ENTIDAD	NÚMERO	Presencial	Global
Fundaciones.	11	4	7
Cooperativas.	5	3	2
Asociaciones.	13	5	8
Sociedades laborales.	3	3	-
Empresas de inserción.	2	2	-
Centros especiales de empleo.	12	3	9
Sin datos	8	-	8

Recogemos en los Anexos 1 y 2 la *"Relación de empresas y entidades invitadas"* y la *"Relación de empresas participantes (Selección presencial y teléfono)"*

5.3. PERSONAS PARTICIPANTES MÉTODO NOSACQ-50.

En el estudio de Cultura Preventiva mediante la cumplimentación del cuestionario NOSACQ-50 han participado un total de 287 personas, con la distribución por edad, género, puesto de trabajo y tipología de empresa según se muestra en los gráficos siguientes. De los datos aportados, destacar que el perfil medio de la persona participante es el de una mujer de 40 años de edad que ocupa un puesto de trabajadora sin responsabilidad en una Fundación.



6. TOMA DE DATOS

La realización del diagnóstico se ha llevado a cabo a través de 2 tipos de CUESTIONARIOS (ANEXOS III y IV):

6.1. CUESTIONARIO GESTIÓN DE LA PRL

Con este cuestionario (**Anexo III**) se ha pretendido reflejar "*Cómo hacemos las cosas aquí en relación con la gestión de la prevención y el cumplimiento normativo*".

Dicho cuestionario ha sido cumplimentado por la **Dirección** de las entidades, como responsables últimos de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la organización.

El cuestionario se ha basado en una metodología propuesta por el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, entidad de reconocido prestigio y órgano de referencia técnico preventivo a nivel nacional, y en concreto basado en el documento "Prevención y Excelencia Empresarial. Guía para la evaluación simplificada de la eficacia preventiva", que permite detectar puntos fuertes y débiles en relación con la excelencia empresarial y preventiva y evaluar el nivel de gestión preventiva por parte de las organizaciones.

El cuestionario contempla 10 dimensiones con un total de 24 cuestiones sobre las que la persona encuestada debe contestar según su grado de acuerdo en una escala de 1 a 4.

La información que se pretende obtener en cada una de las dimensiones, a través de las cuestiones planteadas en cada dimensión ligadas al cumplimiento normativo en Prevención de Riesgos Laborales es la indicada a continuación:

1. Organización de la prevención.

El objetivo es conocer la estructura organizativa de la organización y la existencia o no de una persona interlocutora (en caso de externalización con un Servicio de Prevención), coordinadora de la gestión de la PRL.

Las preguntas formuladas son las siguientes:

- La empresa ha definido la modalidad preventiva, (trabajador designado, servicio de prevención ajeno, etc.)
- La empresa ha nombrado a una persona como coordinadora de la acción preventiva en la empresa.

2. Compromiso de la dirección.

Como responsable último y personal de la gestión de la prevención en la empresa, se pretende conocer el grado de conocimiento, implicación y proactividad de la gerencia o dirección con los temas preventivos. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- La dirección ha definido la política general para la acción preventiva en la empresa
- La dirección promueve en las reuniones hablar específicamente de aspectos preventivos

3. Plan de prevención

Se pretende saber si el Plan de prevención, como herramienta fundamental de la integración de la prevención en la empresa ha sido aprobado por la dirección, asumido por toda la estructura organizativa y conocido por todos los trabajadores. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- La empresa dispone de un plan de prevención de riesgos laborales aprobado e implantado en toda la estructura organizativa
- Se han definido las funciones y responsabilidades de las personas de la estructura organizativa
- Todas las personas de la organización conocen y están informados del contenido del plan de prevención

4. Evaluación de riesgos y planificación preventiva

El objetivo de la información solicitada es conocer el grado de cumplimiento de estos dos elementos de la gestión preventiva, necesarios y legalmente obligatorios para cada puesto de trabajo y área de la empresa y que forman parte del Plan de prevención. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- La empresa dispone de una evaluación de los riesgos para todos los puestos de trabajo y actividades desarrolladas
- Todas las personas de la organización han podido participar de la elaboración de la evaluación de riesgos
- Se han planificado las medidas preventivas resultantes de la evaluación de riesgos laborales
- Se han asignado responsables, recursos materiales y económicos y se asignan plazos para su ejecución
- Se han analizado las posibles situaciones de emergencia y se han definido las medidas para la actuación en cada caso
- Se revisa la evaluación de riesgos cuando se producen cambios en las instalaciones y equipos utilizados

5. Vigilancia de la salud.

Se busca conocer si la empresa realiza los reconocimientos médicos a sus trabajadores, de obligado cumplimiento en determinadas situaciones de riesgo. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- El empresario garantiza a todas las personas de la organización un servicio de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo

6. Equipos de protección.

El objetivo de este apartado es saber si el empresario entrega los equipos de protección individual necesarios y adecuados según determinados riesgos recogidos en la Evaluación y Planificación preventiva y existe registro documental de dicha entrega. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- Se entregan los equipos de protección individual definidos como resultado de la evaluación de riesgos laborales.

7. Controles de seguridad.

Se pretende a través de las preguntas de esta dimensión conocer los mecanismos de control de la empresa, como la Investigación, no sólo de los accidentes ocurridos, que por ley deben ser investigados, sino si va más allá investigando los incidentes o cualquier daño acaecido en la empresa. De igual modo se consideran otros mecanismos de control como los simulacros periódicos. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- En la empresa se investigan todos los accidentes de trabajo así como los daños ocurridos con ocasión del trabajo.

- Los mandos y la dirección realizan controles de las condiciones de seguridad de forma periódica.
- Se realizan simulacros de situaciones de emergencia de forma periódica.

8. Coordinación de actividades empresariales.

Esta dimensión responde a las obligaciones recogidas en la ley por parte de las empresas de coordinarse con todas aquellas otras que puedan desarrollar alguna actividad en su centro de trabajo, exigiéndoles a las mismas el cumplimiento de sus obligaciones respecto a los riesgos derivados de sus actividades, e igualmente informando a dichas empresas de los riesgos existentes en sus instalaciones y lugares de trabajo. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- Se han definido las actuaciones a llevar a cabo en caso de coincidencia en el centro de trabajo con otras empresas.
- Se asignan responsables para el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad por parte de las empresas contratadas.

9. Información preventiva

El objetivo de esta dimensión es saber el grado de cumplimiento de todas las obligaciones legales relativas a aquellos aspectos en los que el trabajador debe estar informado, en concreto de sus riesgos y medidas preventivas, como actuar en situaciones de emergencia y los cauces habilitados para la comunicación interna en materia preventiva. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- Se entrega a todas las personas de la organización la información preventiva sobre sus riesgos y medidas preventivas conforme a la evaluación de riesgos laborales.
- Se ha facilitado a todas las personas de la organización la información preventiva sobre medidas en caso de emergencia, así como sobre el uso de equipos de protección individual.
- Existen en la empresa canales efectivos para la comunicación en materia de seguridad y salud laboral.

10. Formación preventiva.

Se pretende conocer el cumplimiento de la empresa en el diseño, organización y planificación de la formación en prevención de riesgos laborales derivada de la Evaluación de riesgos. Las preguntas formuladas son las siguientes:

- Se ha definido un plan de formación anual conforme a los resultados de la evaluación de riesgos laborales.

6.2. CULTURA PREVENTIVA. MÉTODO NOSACQ-50

Con este cuestionario (**Anexo IV**) se ha pretendido conocer "Cómo hacemos las cosas aquí en relación con la actitud y el clima preventivo de la organización".

El cuestionario NOSACQ 50 se construyó partiendo de la base del clima de seguridad definido como "las percepciones compartidas de los miembros de un grupo de trabajo acerca de las políticas, procedimientos y prácticas de gestión de seguridad de la dirección".

Hemos considerado esta herramienta como la más idónea, al existir evidencia científica cada vez mayor según la cuál existe una relación causal entre el clima de seguridad y los resultados en seguridad, lo que hace que diagnosticar el clima preventivo puede provoca un interés desde el punto de vista de la prevención.

Un grupo de expertos de los países nórdicos (National Research Center for the Working Environment) desarrolló dicha herramienta: Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (**NOSACQ-50**), que permite diagnosticar el clima de seguridad y evaluar la efectividad de las intervenciones preventivas.

La herramienta refleja la percepción de los trabajadores sobre el valor de la seguridad en la organización, y está basado en teorías del clima organizacional y de seguridad, psicología, investigación empírica y en los resultados obtenidos de estudios internacionales.

El uso del citado cuestionario persigue los siguientes objetivos:

- Obtener el pulso de las “percepciones del estado de seguridad”
- Valorar la posición relativa de la entidad, poniendo en perspectiva y en valor las actuaciones preventivas llevadas a cabo por la propia organización.
- Tener una base sobre la que partir para acometer actuaciones preventivas de mejora del clima de seguridad y la cultura preventiva de la entidad.

En definitiva, con la medición del clima de seguridad en los términos indicados hemos conseguido obtener una “foto” de la cultura de la seguridad, “relativamente inestable” y sujeta a cambio por parte de los trabajadores que han participado. Dicha medición de clima es el mejor indicador de cultura preventiva por cuanto nos ha dado información de cómo los miembros de una organización perciben la importancia que se concede en la misma a las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

El cuestionario NOSACQ-50 plantea 50 afirmaciones en 7 dimensiones recogidas en la tabla siguiente, valorándose el grado de acuerdo con las mismas en una escala de 1 a 4 desde Muy en Desacuerdo a Muy de Acuerdo.

DIMENSIONES	
RELATIVOS A LA CADENA DE MANDO	RELATIVOS A POBLACIÓN TRABAJADORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso. 2. Implicación. 3. Trato justo. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Compromiso colectivo. 5. Conciencia del riesgo 6. Aprendizaje. 7. Confianza en la prevención.

Las **dimensiones** definidas a partir de los 50 ítems, (P1 a P50), del cuestionario han sido:

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

Para la **OBTENCIÓN DE PUNTUACIONES** de cada cuestionario se ha procedido del siguiente modo:

- Se ha puntuado cada ítem de una escala de 1 a 4 según el grado de acuerdo.
- Se ha calculado la media de puntuaciones de los ítems agrupados por dimensiones.

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

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

1. **Patológico**: actuar sólo en caso de riesgo de sanción.
2. **Reactivo**: preocuparse por la seguridad solamente cuando ocurre un accidente.
3. **Calculador**: implantar procedimientos y sistemas de gestión de la prevención.
4. **Proactivo**: anticiparse a los problemas mediante procesos de mejora continua.
5. **Generativo**: incorporar la prevención como la forma de gestionar todos los aspectos de la organización.

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

La metodología es tal que la información recogida mediante los cuestionarios asegura la confidencialidad de los resultados, recogiendo solo información relativa al puesto de trabajo que permita realizar un análisis de los resultados atendiendo a diferentes variables como tipo de puesto de trabajo, edad, género, etc.

Las preguntas formuladas son las indicadas en el cuadro adjunto

NIVEL DE CULTURA PREVENTIVA. Escalera de Parker



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

7. HERRAMIENTAS PARA LA TOMA DE DATOS.

Los dos CUESTIONARIOS utilizados para la recogida de datos: "Cuestionario de gestión y Cuestionario NOSACQ-50", se han elaborado en dos formatos:

- **Cuestionarios en papel.** Utilizados para su cumplimentación por parte de los participantes en las entrevistas realizadas en las reuniones y entrevistas personales, así como en las entrevistas telefónicas. Se ha ofrecido la posibilidad igualmente de enviar y recibir cumplimentado dicho cuestionario por correo electrónico.
- **Cuestionarios on line.** Se ha diseñado una plataforma web, donde se han incluido ambos cuestionarios, y para cuya cumplimentación se ha podido acceder a través del sitio web culturapreventivasevilla.org



8. PROCESO PARA LA TOMA DE DATOS.

A partir de la detección y conocimiento del universo de entidades que forman parte de la economía social de la ciudad de Sevilla, en base a la información obtenida de las distintas vías y fuentes expuestas en el apartado 4.1 y teniendo en cuenta la distinta tipología de organizaciones, se procedió a determinar una muestra sobre la que llevar a cabo el estudio, a dos niveles, Presencial y Global según fuese la toma de datos, presencial o vía plataforma on-line.

8.1. SELECCIÓN PRESENCIAL.

En este sentido se ha procedido a contactar con las entidades seleccionadas para formar parte de este grupo a través de teléfono, informándoles del proyecto, e invitándoles a participar a través de reuniones presenciales planificadas en las sedes de cada una de las empresas y entidades, donde se han realizado las entrevistas y cumplimentados los cuestionarios de gestión por parte de la dirección.

Asimismo se ha invitado y entregado los cuestionarios NOSACQ-50 en papel para que se les ofreciera a todo el personal que quisieran voluntaria y anónimamente cumplimentar y participar en el proyecto.

EMPRESAS "SELECCIÓN PRESENCIAL" CONTACTADAS

	EMPRESA	TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD	PLANTILLA
1	ACTUA SERVICIOS	CEE	EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS Y SOLUCIONES	75
2	AKHERDI TROMIPEN	ASOCIACION	FORMACION, CULTURA A MUJERES GITANAS	1
3	ATUREM CENTRO OCUPACIONAL	ASOCIACION	DISCAPACIDAD INTELECTUAL	12
4	AURA ETT	COOPERATIVA	TRABAJO TEMPORAL	400 media
5	AUTISMO SEVILLA	ASOCIACION	SERVICIOS PERSONAS CON TEA	114
6	AVANZA	EMPRESA INSERCIÓN	SERVICIOS SOCIALES	40
7	BIOALVERDE	EMPRESA INSERCIÓN	AGRICULTURA ECOLOGICA	11
8	CEDEPA	CEE	ARTES GRÁFICAS, IMPRESIÓN Y MARKETING DIRECTO	25
9	DACE	ASOCIACION	ATENCIÓN PERSONAS DAÑO CEREBRAL	13
10	FUNDACION GERÓN	FUNDACION	SERVICIOS SOCIALES PERSONAS MAYORES	90
11	FUNDACION INDACE	FUNDACION	ATENCIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	25
12	FUNDACION MORNESE	FUNDACION	ATENCIÓN COLECTIVOS EXCLUSIÓN SOCIAL	32
13	FUNDACION VALENTÍN DE MADARIAGA	FUNDACION	ACTIVIDAD CULTURAL, SOCIAL Y EDUCATIVA	5
14	HUERTOS DE HYTASAL	S.A.LABORAL	PRODUCCIÓN SETAS ECOLÓGICAS	30
15	JOVIAL	COOPERATIVA	SERVICIOS SOCIALES.CENTRO DE DIA	8
16	LA ORTIGA	COOPERATIVA	AGRICULTURA ECOLOGICA	7
17	MODULO GRÁFICO	SLL	ARTES GRÁFICAS	3
18	MOTORLUXE	SLL	TALLER VEHÍCULOS	8
19	PROLEC	COOPERATIVA	SERVICIOS. INSTALACIONES ELECTRICAS	4
20	PROSERCO	COOPERATIVA	ASESORIA	9
21	SIES	CEE	SERVICIOS INTEGRALES	350 Aprox
22	TREINTA PROFESORES	COOPERATIVA	EDUCACION	38 Aprox

Si bien se había previsto que la Selección presencial supondrían 10 entidades, se han mantenido conversaciones y reuniones presenciales con *22 entidades*, durante el período comprendido entre el 18 de Noviembre a 9 de Diciembre, tal como se indica en el cronograma (**Anexo V**), llevándose a cabo las actuaciones previstas anteriormente.

Respecto a la relación mantenida con estas entidades, cabe hacer las siguientes observaciones:

- En las reuniones presenciales mantenidas con la *Fundación Mornese* y con la *Funcación Indace*, tras la presentación del proyecto, los objetivos perseguidos y las explicaciones sobre la cumplimentación de los cuestionarios, se realizaron los cuestionarios en papel del personal trabajador (NOSACQ-50), indicándonos que el cuestionario de gestión se realizarían en ambos casos posteriormente vía on line.
- Las sociedades cooperativas *La Ortiga* y *Treinta profesores* mostraron desde el inicio el interés por su participación presencial en el proyecto y mantener las entrevistas personales, si bien tras varios intentos de llevar a cabo dichas entrevistas y por la imposibilidad temporal de reunirnos en los plazos previstos, se remitió a su participación a través de la plataforma online para la cumplimentación de los cuestionarios.

8.2. SELECCIÓN GLOBAL.

En este grupo se encuentran el resto de entidades contactadas a través de teléfono y mail, informándoles igualmente del proyecto y remitiéndoles para su participación al enlace para la cumplimentación de los cuestionarios en la plataforma on line habilitada al efecto.

Con las empresas y entidades con las que se ha contactado telefónicamente, se ha ofrecido la posibilidad de enviar y recibir cumplimentado el cuestionario de gestión de la dirección por correo electrónico

Respecto al procedimiento seguido para la información del proyecto, y la invitación a participar en el mismo, se ha tenido como persona interlocutora de referencia válida a *personas con cargo directivo*, quienes han reenviado la información al personal trabajador y han trasladado la información e invitación para cumplimentar el cuestionario NOSACQ-50 de trabajadores a través de la plataforma on line habilitada.

Tal como se indica en el cronograma, los contactos realizados según lo descrito, se han llevado a cabo durante el período comprendido entre el 18 de Noviembre a 9 de Diciembre,

En ambos casos (Selección presencial y global) y a todas las entidades participantes, que han cumplimentado el Cuestionario de gestión por parte de la Dirección, se les ha informado que la elaboración del Cuestionario NOSACQ-50 por parte de los trabajadores era voluntaria y anónima.

9. INFORMES FINALES

Tal como se indicaba en el planteamiento del apartado 4 (Metodología general), toda la información aportada por la totalidad de cuestionarios de las empresas y trabajadores participantes en el proyecto, se ha procedido a calcular de forma agregada, analizándose los resultados obtenidos que se describen e indican en el "Informe del estudio", junto con los análisis, conclusiones y recomendaciones derivados del diagnóstico realizado.

10.ANEXOS

1. Relación de empresas invitadas.
2. Relación de empresas participantes –Presencial/Teléfono.
3. Modelo de cuestionario para diagnóstico de la gestión.
4. Modelo de cuestionario para diagnóstico de cultura preventiva.
5. Cronograma de ejecución real.

ANEXO 1.- RELACIÓN DE EMPRESAS INVITADAS.

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
ACNUR SEVILA	ASOCIACION
ACTUA SERVICIOS	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
ADE-AVANCE, DESARROLLO Y EMLEO	ASOCIACION
ADOSSE	ASOCIACION
ADVOCARE ABOGADOS	COOPERATIVA
AGRADIS	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
AGRESTA s.coop.and.	COOPERATIVA
AKHERDI TROMIPEN	ASOCIACION
ALBATIA, S.COOP.AND	COOPERATIVA
ANCLAJE	ASOCIACION
ANGEL KRONIA s.coop.and.	COOPERATIVA
APROSE	ASOCIACION
AQUA SPORT s.coop.and.	COOPERATIVA
ARQUEOLOGICA S.COOP.AND.	COOPERATIVA
ARQUITUR ARQUITECTOS 2 s.coop.and.	COOPERATIVA
ASOC INTER. DEL TELEF DE LA ESPERANZA	ASOCIACION
ASOC MADRE CORAJE	ASOCIACION
ASOC PAZ Y BIEN	ASOCIACION
ASOC SINDROME DOWN SEVILLA	ASOCIACION
ASOC. ALDABA DE ANDALUCIA	ASOCIACION
ASOC. ANDA. DE VOLUNTARIOS DE PROTECCIÓN CIVIL	ASOCIACION
ASOC. ASAENES	ASOCIACION

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
ASOC. ATEDIS ATENCION INTEG. DISC Y SU FAMILIA	ASOCIACION
ASOC. ESCUELA DE EMPLEO DE SEVILLA	ASOCIACION
ASOC. ESP. CONTRA EL CANCER	ASOCIACION
ASOC. FORADE(FORM Y ASES. A DESEMPLEADOS Y EMPRESAS	ASOCIACION
ASOC. MEDICOS DEL MUNDO	ASOCIACION
ASOC. RETO A LA ESPERANZA	ASOCIACION
ASOC. SEVILLA SINDROME ASPERGER	ASOCIACION
ASOC. SOLIDARIDAD DON BOSCO	ASOCIACION
ASOCIACION ANDALUZA DE EPILEPSIA APICE	ASOCIACION
ASOCIACION AUXILIA	ASOCIACION
ASOCIACION INTERDISCIPLINAR DE ATENCION TEMPRANA	ASOCIACION
ASOCIACION VIA LIBRE	ASOCIACION
ASPANRI	ASOCIACION
ATENEO DE SEVILLA	ASOCIACION
ATUREM CENTRO OCUPACIONAL	ASOCIACION
AURA ETT	COOPERATIVA
AUTISMO SEVILLA	ASOCIACION
AVANTI ANDALUCIA SIGLO XXI	ASOCIACION
AVANZA	EMPRESA INSERCIÓN
AVISA Servicios Integrales	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
BARRANCO s.coop.and.	COOPERATIVA
BIOALVERDE	EMPRESA INSERCIÓN

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA	CORPORACION
CASA HOGAR Y ESC INFAN S. JOSÉ DE LA MONTAÑA	CONGREGACION RELIGIOSA
CEDEPA	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
CENTRO DE ESTUDIOS CPA S.COOP.AND.	COOPERATIVA
CENTRO FORMACION RAYUELA s.coop.and.	COOPERATIVA
CENTRO MATICES COOP. AND. DE INTERES SOCIAL	COOPERATIVA
CIRCULO MERCANTIL E INDUSTRIAL	ASOCIACION
CLAROS s.coop.and.	COOPERATIVA
CODIKE 2 s.coop.and.	COOPERATIVA
COMPAÑÍA DANZA MÓBILE	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
CONCLAVECONSULTORES S.COOP.AND.	COOPERATIVA
CONFORTCLIMA s.coop.and.	COOPERATIVA
CONFORTCLIMA, S.COOP.AND	COOPERATIVA
CORAZÓN Y VIDA	ASOCIACION
CRUZ ESPAÑOLA DE SEVILLA	ONG
CUARTO SECTOR	COOPERATIVA
DACE	ASOCIACION
DOMOARQ s.coop.and.	COOPERATIVA
ECOTONO, s.coop.and.	COOPERATIVA
EDICIONES RODIO, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
EL PATIO PIO, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
EL ROBLE, S.COOP.AND.	COOPERATIVA

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
EMERGYA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
ENREDA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
ENSEÑANTES DEL ARENAL; SCOOP.AND.	COOPERATIVA
ETIQA, S. COOP.AND	COOPERATIVA
EUCLIDES ENSEÑANZA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
EVASIÓN SUR, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
FEDERACION PROVINCIAL DE DROGEDEPENDENCIA LIBERACION	FEDERACIÓN
FORAPRE, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
FUNDACION ACCEM	FUNDACION
FUNDACION ADECCO	FUNDACION
FUNDACION ANDE	FUNDACION
FUNDACION GERÓN	FUNDACION
FUNDACION GRUPO AZVI	FUNDACION
FUNDACION GRUPO AZVI	FUNDACION
FUNDACION INDACE	FUNDACION
FUNDACION MORNESE	FUNDACION
FUNDACION PERSAN	FUNDACION
FUNDACION PRODEAN	FUNDACION
FUNDACION SAMU. RESIDENCIA SANTA ANA	FUNDACION
FUNDACIÓN SAVE THE CHILDREN	FUNDACION
FUNDACION SEVILLA ACOGE	FUNDACION
FUNDACION VALENTÍN DE MADARIAGA Y OYA	FUNDACION

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
FUNDACION VICENTE FERRER	FUNDACION
GESTIÓN 5, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
GRÁFICAS ZARAGOZA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
GRAFISUR	COOPERATIVA
GRUPO ADDU, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
GUIOMAR, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
GYDESUR S.L	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
HUERTOS DE HYTASAL	S.A.LABORAL
IDECAM, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
ILUNION BPO S.A	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
INANSUR, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
INGENIA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
INNOVA SOLUCIONES, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
INSELSUR, S.COOP.AND	COOPERATIVA
INSERTDIS - Inserción Directa a Discapacitados, SL	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
INTEGRALIA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
JARSIA ABOGADOS, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
JOVIAL	COOPERATIVA
KPACITA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
KRONIA, S.COOP.AND	COOPERATIVA
KRONIA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
LA EXTRAVAGANTE, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
LA ORTIGA	COOPERATIVA

ENTIDAD/EMPRESA INVITADA	TIPO ENTIDAD
LISERSURIN ESPAÑA S.L	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
MINUS NATURALEZA	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
MODULO GRÁFICO	SOCIEDAD L.LABORAL
MOTORLUXE	SOCIEDAD L.LABORAL
MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA	ONG
NAMBARAUN	COOPERATIVA
NEXO	COOPERATIVA
NUIMA	COOPERATIVA
OPTISERVI, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
PROAZIMUT, SL	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
PROINCA, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
PROLEC	COOPERATIVA
PROMOVEO, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
PROSERCO	COOPERATIVA
REVESTIMIENTOS INFATEC	SOCIEDAD L.LABORAL
SALESUR	COOPERATIVA
SBP, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
SERADOM, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
SERVITEC	COOPERATIVA
SIERPES ASESORES, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
SIES	CENTRO ESPECIAL EMPLEO
SURES ASESORES, S.COOP.AND.	COOPERATIVA
TREINTA PROFESORES	COOPERATIVA

**ANEXO 2.- RELACIÓN DE EMPRESAS
PARTICIPANTES –PRESENCIAL/TELÉFONO.**

ENTIDAD/EMPRESA	TIPO ENTIDAD	ACTIVIDAD	PLANTILLA
ACTUA SERVICIOS	CENTRO ESPECIAL EMPLEO	EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS Y SOLUCIONES	75
ADE(Avance Desarrollo y Empleo)	ASOCIACIÓN	INTEGRACIÓN PERSONAS EXCLUSIÓN SOCIAL	4
AKHERDI I TROMIPEN	ASOCIACIÓN	FORMACION, CULTURA A MUJERES GITANAS	1
ANCLAJE	ASOCIACIÓN	AYUDA REHABILITACION PERSONAS ALCOHÓLICOS	3
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	ASOCIACIÓN	INVESTIGACIÓN Y AYUDA ENFERMOS CÁNCER	19
ASPANRI	ASOCIACIÓN	SERVICIOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	50
ATENEO DE SEVILLA	ASOCIACIÓN	CULTURAL, CIENTÍFICA, LITERARIO Y ARTÍSTICA	15
ATUREM. CENTRO OCUPACIONAL	ASOCIACIÓN	CENT.OCUPACIONAL PERSONAS CON DISCAPAC. INTELECTUAL	12
AURA ETT	COOPERATIVA	TRABAJO TEMPORAL	400 /media
AUTISMO SEVILLA	ASOCIACION	ATENCIÓN A PERSONAS CON TEA Y SUS FAMILIAS	114
AVANTI ANDALUCÍA SIGLO XXI	ASOCIACION	PROYECTOS SOCIOEDUCATIVOS Y SOCIALES	4
AVANZA	EMPRESA INSERCIÓN	SERVICIOS A LA COMUNIDAD. ATENC. SOCIOEDUCATIVA.UED	40
BIOALVERDE	EMPRESA INSERCIÓN	AGRICULTURA Y VENTA DIRECTA PRODUCTOS ECOLÓGICOS	11
CASA HOGAR Y ESCUELA INFANTIL S.JOSE DE LA MONTAÑA	OTRA	CENTRO DE MENORES Y ESCUELA INFANTIL	17
CEDEPA	CENTRO ESPECIAL EMPLEO	ARTES GRÁFICAS. IMPRESIÓN. MARKETING DIRECTO	25
CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE SEVILLA	ONG	BENÉFICA, ÁMBITO SOCIAL Y COOPERACION INTERNACIONAL	200

ENTIDAD/EMPRESA	TIPO ENTIDAD	ACTIVIDAD	PLANTILLA
DACE	ASOCIACIÓN	ATENCIÓN A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	13
FUNDACIÓN GERÓN	FUNDACIÓN	ASISTENCIA A MAYORES EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	90
FUNDACIÓN INDACE	FUNDACIÓN	ATENCIÓN A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	35
FUNDACIÓN MORNESE	FUNDACIÓN	ATENCIÓN COLECTIVOS EXCLUSIÓN SOCIAL	32
FUNDACION SAMU. RESIDENCIA SANTA ANA	FUNDACIÓN	ATENCIÓN A PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL SOBREVENIDO	42
FUNDACIÓN VALENTÍN DE MADARIAGA Y OYA	FUNDACIÓN	ACTIVIDADES CULTURALES, SOCIALES Y FORMATIVAS	5
HUERTOS DE HYTASAL	S.ANÓNIMA LABORAL	INDUSTRIAL. CULTIVO DE SETAS	30
JOVIAL	COOPERATIVA	CENTRO DE DÍA PERSONAS MAYORES	8
MÓDULO GRÁFICO	S.LIMITADA LABORAL	ARTES GRÁFICAS	3
MOTORLUXE	S.LIMITADA LABORAL	TALLER VEHÍCULOS (MANTENIMIENTO, ELECTRICIDAD,PINTURA...)	8
NEXO	COOPERATIVA	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, CONTACT CENTER	7
PROLEC	COOPERATIVA	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4
SAVE THE CHILDREN	FUNDACION	PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL.POBREZA INFANTIL	35
SIES	CENTRO ESPECIAL EMPLEO	SERVICIOS (INDUSTRIA, AUTOMOCIÓN, LOGISITICA,AUTOMOCION,..)	350/media
SÍNDROME DOWN SEVILLA	ASOCIACION	SERVICIOS SOCIALES, EDUCACIÓN Y EMPLEO	34
SOLIDARIDAD DON BOSCO	ASOCIACIÓN	DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	9
TELÉFONO DE LA ESPERANZA	ASOCIACION	SERVICIOS SOCIALES AYUDA SALUD EMOCIONAL	2

**ANEXO 3.- MODELO DE CUESTIONARIO PARA
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN.**

CUESTIONARIO GESTION PRL		Nº		
ENTIDAD ENCUESTADA Y PERSONA DE CONTACTO CON TELÉFONO				
TIPO DE ENTIDAD				
ACTIVIDAD ECONÓMICA				
Nº DE TRABAJADORES				
1. Organización de la prevención	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La empresa ha definido la modalidad preventiva, (trabajador designado, servicio de prevención ajeno, etc.)				
La empresa ha nombrado a una persona como coordinadora de la acción preventiva en la empresa.				
2. Compromiso de la dirección	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La dirección ha definido la política general para la acción preventiva en la empresa				
La dirección promueve en las reuniones hablar específicamente de aspectos preventivos				
3. Plan de prevención	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La empresa dispone de un plan de prevención de riesgos laborales aprobado e implantado en toda la estructura organizativa				
Se han definido las funciones y responsabilidades de las personas de la estructura organizativa				
Todas las personas de la organización conocen y están informados del contenido del plan de prevención				
4. Evaluación de riesgos y planificación preventiva	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La empresa dispone de una evaluación de los riesgos para todos los puestos de trabajo y actividades desarrolladas				
Todas las personas de la organización han podido participar de la elaboración de la evaluación de riesgos				
Se han planificado las medidas preventivas resultantes de la evaluación de riesgos laborales				
Se han asignado responsables, recursos materiales y económicos y se asignan plazos para su ejecución				
Se han analizado las posibles situaciones de emergencia y se han definido las medidas para la actuación en cada caso				
Se revisa la evaluación de riesgos cuando se producen cambios en las instalaciones y equipos utilizados				
5. Vigilancia de la salud	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
La empresa garantiza a todas las personas de la organización un servicio de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo				
6. Equipos de protección individual	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Se entregan los equipos de protección individual definidos como resultado de la evaluación de riesgos laborales				
7. Controles de condiciones de seguridad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
En la empresa se investigan todos los accidentes de trabajo así como los daños ocurridos con ocasión del trabajo				
Los mandos y la dirección realizan controles de las condiciones de seguridad de forma periódica				
Se realizan simulacros de situaciones de emergencia de forma periódica				
8. Coordinación de actividades empresariales	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Se han definido las actuaciones a llevar a cabo en caso de coincidencia en el centro de trabajo con otras empresas				
Se asignan responsables para el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad por parte de las empresas contratadas				
9. Información preventiva	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Se entrega a todas las personas de la organización la información preventiva sobre sus riesgos y medidas preventivas conforme a la evaluación de riesgos laborales.				
Se ha facilitado a todas las personas de la organización la información preventiva sobre medidas en caso de emergencia, así como sobre el uso de equipos de protección individual				
Existen en la empresa canales efectivos para la comunicación en materia de seguridad y salud laboral				
10. Formación en prevención de riesgos laborales	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Se ha definido un plan de formación anual conforme a los resultados de la evaluación de riesgos laborales				

**ANEXO 3.- MODELO DE CUESTIONARIO PARA
DIAGNÓSTICO DE CULTURA PREVENTIVA
NOSACQ-50.**

CUESTIONARIO SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO NOSACQ-50.

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

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

Año de nacimiento _____

Hombre

Mujer

TIPO DE EMPRESA

Fundación
Cooperativa
Asociación
Sociedad laboral

Empresa de inserción
Centro especial de empleo
Mutualidad
Otra

ACTIVIDAD DE SU EMPRESA O ENTIDAD

PUESTO DE TRABAJO

¿Tiene un puesto directivo, (gerente, supervisor, etc.)? Sí NO ¿Cuál _____

¿Es usted persona socia y trabajadora? Sí NO

¿Cuál es su área de trabajo?

Administración	Comercial	Producción	Otro (Indicar)
_____	_____	_____	_____

CÓMO MARCAR SUS RESPUESTAS

El cuestionario consiste en una serie de afirmaciones sobre cómo se manejan las cuestiones de la seguridad en su empresa. Indique, por favor, su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de dichas afirmaciones. Debe expresar su opinión pensando en cuál es la situación general de su centro de trabajo.

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

Marca **CORRECTA**

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

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

Marca **CORREGIDA**

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

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

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

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<i>Ponga sólo una X para cada pregunta</i>				
1. La dirección anima al personal a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La dirección valora la seguridad más que la producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La dirección acepta que las personas aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. La dirección no tiene la capacidad de gestionar la seguridad adecuadamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. La dirección se esfuerza para diseñar formas seguras de trabajo significativas y que realmente funcionan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La dirección promueve que el personal participe en las decisiones que afectan a su seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. La dirección nunca pide a las personas empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. La dirección involucra a las personas empleadas en las decisiones sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. El miedo a las sanciones por parte de la dirección, (o a otras consecuencias negativas), desanima para informar sobre los incidentes, (hechos que casi han provocado un accidente)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

19. La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. La dirección siempre culpa de los accidente a alguna persona de las que trabajamos aquí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. La dirección trata a las personas empleadas que se han visto involucradas en un accidente de manera justa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra capacidad de garantizar mutuamente la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Quienes trabajamos aquí nos tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen desempeño como delegado o delegada de prevención juega un papel importante en la prevención de accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

MUCHAS GRACIAS POR RELLENAR EL CUESTIONARIO.

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

ANEXO 5.- CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN REAL.

**INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA
CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES
DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA**

ÍNDICE

1. OBJETO.
2. ALCANCE.
3. INTRODUCCIÓN A LOS RESULTADOS.
4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN. RESULTADOS.
 - Resultados globales relativos a la Economía Social de la Ciudad de Sevilla.
 - Resultados globales por tipo de entidad participante.
 - Comparativa general por dimensión según tipología de entidad.
5. CULTURA PREVENTIVA. RESULTADOS.
6. CONCLUSIONES.
7. RECOMENDACIONES.

1. OBJETO.

El objeto del presente informe es plasmar los resultados y las conclusiones obtenidas en el desarrollo y ejecución del proyecto denominado "DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA" ejecutado por **QUALE CONSULTORÍA Y DESARROLLO** conforme al Expediente Factum nº 2016/001143 (52/2016)

2. ALCANCE.

El alcance del presente informe incluye resultados, conclusiones y propuestas relativas a los dos niveles/temáticas incluidas en el estudio y que son los siguientes:

- **Gestión preventiva**, dirigida a conocer el estado y nivel de cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales por parte de la empresa. Este cuestionario ha sido cumplimentado por personas directivas de las empresas y entidades participantes.
- **Cultura preventiva**, dirigida a conocer las percepciones de las personas trabajadoras sobre el clima de seguridad existente en su centro de trabajo, como indicativo del nivel de cultura preventiva existente. Este cuestionario ha sido cumplimentado por parte del personal trabajador.

3. INTRODUCCIÓN A LOS RESULTADOS.

La economía social es un sector de actividad económica definido en base a un soporte legal, si bien resulta amorfo y difuso en su ejercicio en el día a día aunque tiene características propias que lo definen en su actuación, como el aporte del trabajo como valor principal en muchas de sus entidades, la mayor democracia en la toma de decisiones, el fin social que persiguen muchas de sus actividades por encima del fin económico, etc., no obstante, no hay un único criterio que lo define como tal ya que conviven en dicha definición de Economía Social entidades con fines, actividades, características, misiones y visiones muy diferentes.

Es en este sentido en el que las empresas y entidades Economía Social se diferencian de las empresas mercantiles, donde el valor predominante y principal es el económico, si bien también hay sociedades mercantiles que se engloban, por su actividad, dentro de la Economía Social, como es el caso de los Centros Especiales de Empleo, por ejemplo. Esto no significa que las empresas de Economía Social que han participado en este estudio no busquen la rentabilidad o el beneficio, nada más lejos de la realidad en la mayoría de los casos, sino que, en muchos casos, lo que prima es el fin social para el que se constituyeron, siendo el valor económico una necesidad a cubrir para poder prestar y desarrollar el fin social para el que se organizaron, como sucede con asociaciones, fundaciones, etc.

Esta situación hace que sea difícil comparar y equiparar resultados en cualquier ámbito, lógicamente también la materia preventiva o de seguridad, donde se encuentran, a veces, visiones muy diferentes entre tipos de entidades que, no obstante, no siempre se manifiestan en los resultados que a continuación exponemos.

Lo que sí queremos constatar aquí, a modo de sensación percibida por el equipo investigador, es que muchas de las entidades con las que hemos contactado para invitarlas a participar, presencialmente o de forma online, han declinado el ofrecimiento no por una cuestión organizativa o de agenda, que también se ha dado el caso por las fechas limitadas que se disponían, sino, más bien, por evitar quedar "retratadas" en esta materia al no estar desarrollando una actividades preventivas de forma organizada ni planificada. Esto ha sido constatado en algunas comunicaciones por escrito, (email), y en conversaciones telefónicas con responsables, personal directivo, etc.

Con todo ello, queremos exponer aquí la gran necesidad de concienciación e información en materia de prevención de riesgos laborales que, en muchas entidades de Economía Social que realizan una actividad económica, pero que no es ésta la razón de ser de las mismas, existe, debido a su percepción de la prevención como algo que no les compete, por su bajo nivel de riesgo o, incluso, por la creencia de que la entidad en cuestión no es una empresa, sino otra cosa, una labor social, etc., por lo que no es un asunto que les afecte. Lógicamente, esto se da en entidades cuya actividad principal es una actividad que permite percibirla como una actividad de nivel bajo de riesgo, aunque, es sabido, que el riesgo cero no existe, por lo que hay un déficit en determinados momentos entre lo que se percibe y lo que se debería estar llevando a cabo, sufriendo, por tanto el personal trabajador una pérdida en sus condiciones de trabajo y de seguridad y salud laboral que podría llevar a la ocurrencia de algún accidente laboral.

En los apartados siguientes recogemos los resultados obtenidos así como el análisis de los mismos en función de los objetivos del proyecto.

4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN. RESULTADOS.

En el área de Gestión de la Prevención, el diagnóstico establecía el análisis de diversas dimensiones relativas al cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas participantes, que se componen de un total de 24 afirmaciones sobre la que se solicitaba su grado de conformidad o disconformidad con la citada cuestión. Los resultados que se analizan a continuación se organizan para su estudio del siguiente modo:

- Resultados globales relativos a la Economía Social de la Ciudad de Sevilla.
- Resultados globales por tipo de entidad participante, incluyendo, en este orden:
 - Asociación.
 - Cooperativa
 - Centro especial de empleo.
 - Empresa de inserción
 - Fundación.
 - Sociedad laboral.
- Comparativa general por dimensión según tipología de entidad.

4.1. RESULTADOS GLOBALES RELATIVOS A LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA CIUDAD DE SEVILLA

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes.

Los resultados obtenidos muestran un sector de actividad que tiene la percepción de que se cumplen correcta y adecuadamente todas las obligaciones preventivas objeto del estudio, obteniendo puntuaciones que se sitúan, aproximadamente, entre el 8 y el 9,5 en una escala de 0 a 10, por lo que la valoración global del sector es, a priori, muy positiva.



Esta situación tiene la característica comentada anteriormente de que hay entidades que han declinado participar al no tener claro que podrían obtener un buen resultado en el diagnóstico, bien por no tener organizada estas obligaciones legales, bien por desconocimiento o falta de información especializada.

Asimismo, cabe destacar que el nivel de riesgo percibido que existe en las empresas participantes, por su actividad desarrollada en sus centros de trabajo así como por la creencia general sobre que los riesgos están en otros sectores, como la construcción, la industria, etc., llevan a la percepción de que todo se cumple y se hace bien, cuando podría no ser así en todas las cuestiones y en todos los casos.

Otro factor a tener en cuenta es que, en España, la práctica habitual en las empresas es la organización de la prevención en base a la contratación de una entidad acreditada denominada Servicio de Prevención Ajeno que se encarga, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, de realizar una gran parte de actividades preventivas principales tales como la evaluación de riesgos, planificación preventiva, información y formación, vigilancia de la salud, etc., de tal manera que facilitan la labor preventiva a las entidades y empresas.

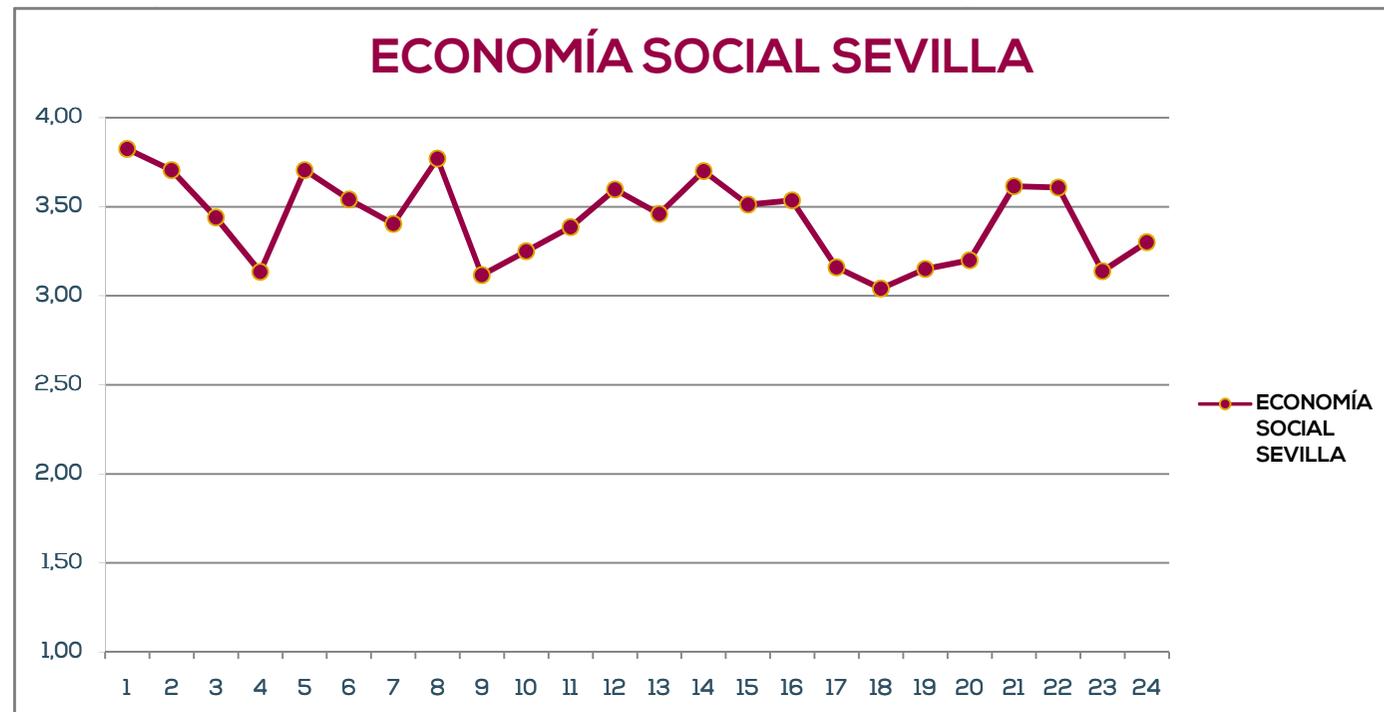
No obstante, la sola contratación de un Servicio de Prevención Ajeno no asegura el cumplimiento de todas las obligaciones preventivas, razón que explica que no todas las dimensiones estudiadas en lo referente a la gestión preventiva obtengan puntuaciones de 10.

Del análisis detallado de cada dimensión, aunque todas obtienen puntuaciones altas, destacamos la "Organización de la Prevención" con la mayor de las puntuaciones, resultando lógico según lo explicado anteriormente, así como la "Coordinación de Actividades Empresariales", que obtiene la menor puntuación, motivado principalmente, por ser una actividad, la subcontratación, que no siempre es percibida como una obligación legal por parte de las empresas, especialmente cuando se contratan actividades con un bajo nivel de riesgo como pueden ser la seguridad, limpieza, etc.

Por último, es importante destacar que todas las cuestiones planteadas en el cuestionario relativo a la gestión han obtenido puntuaciones que suponen que la globalidad de la Economía Social muestra un alto grado de acuerdo, (por encima del 2,5), con las afirmaciones planteadas, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, lo cual es indicativo que la seguridad de las personas trabajadoras es un valor, por lo general, bastante importante para las entidades pertenecientes a este sector.

Esta situación era, podemos decir, esperable, ya que estamos analizando entidades con un marcado carácter "social" en muchos casos y donde las personas son parte fundamental de los proyectos, no sólo en lo relativo a la actividad desarrollada en muchos casos, sino, también, en lo relativo a lo aportado para el

desarrollo del propio proyecto, donde el trabajo y la persona, cuentan, a veces, bastante más que el aspecto económico.



4.2. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: ASOCIACIÓN.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

Los resultados obtenidos muestran una realidad muy similar a la global, con leves variaciones sin demasiada trascendencia.

Resaltar que la mayor diferencia entre las Asociaciones y el Global, sin llegar a ser alarmante, es la dimensión relativa a los Equipos de Protección Individual, en la que las Asociaciones obtienen una puntuación un 20% inferior

a la globalidad, explicado, tal vez, por esa razón según la cual las entidades que contratan con un Servicio de Prevención Ajeno creen tener cubiertas las obligaciones preventivas, por lo que no son conscientes de que hay actuaciones, (entregar los Equipos de Protección), que es su responsabilidad y que conlleva conocer bien su evaluación de riesgos.



4.3. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: COOPERATIVA.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

El caso de las cooperativas es una situación particular, mostrando grandes diferencias entre las dimensiones estudiadas, cosa que no sucede así en el global, que marca una tendencia más uniforme en los resultados y, por tanto, en el nivel de gestión preventiva del sector en general.

Destacan los valores obtenidos a

nivel de "Compromiso de la dirección" que obtiene la menor puntuación de todas, con casi un 25% menos que el global de entidades, lo cual puede deberse a que la dirección no ha tomado en consideración aspectos que, a priori, pueden parecer meramente formales o sin demasiada importancia pero que, a la larga, tiene gran influencia en la prevención de



riesgos laborales, como son aprobar una política expresa de seguridad y fomentar los temas de seguridad en las reuniones.

Por otra parte, debemos destacar que las Cooperativas destacan a nivel de "Organización de la Prevención" en relación con el global de la Economía Social, no en demasía, pero sí algo, lo cual es importante teniendo en consideración los altos niveles que se registran de forma global, lo cual es indicativo de las empresas cooperativas consideran como algo muy importante la prevención.

Aunque esta situación podría parecer un tanto contradictoria, ya que ambas dimensiones dependen de la dirección, no lo son tanto, ya que la organización es algo muy básico y fundamental y que, como ya hemos explicado, las más de las veces se resuelve mediante un contrato con una entidad especializada, el compromiso se mide con actos más sutiles que, en muchas ocasiones se quedan aparcados no siendo conscientes las entidades de la importancia de los mismos.

Por último, destacar dos aspectos en los que también encontramos diferencias significativas con el resultado global, como son los "Equipos de Protección Individual" y la "Formación en Prevención". En el primero de ellos, las cooperativas destacan sobre la media y en el segundo encontramos un valor que, siendo muy positivo, no es tan alto como la media, motivado, quizás, por la ausencia formal de planes de formación en algunas cooperativas ya que el grado de acuerdo con la afirmación está en el lado del Acuerdo y no del Desacuerdo.

4.4. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

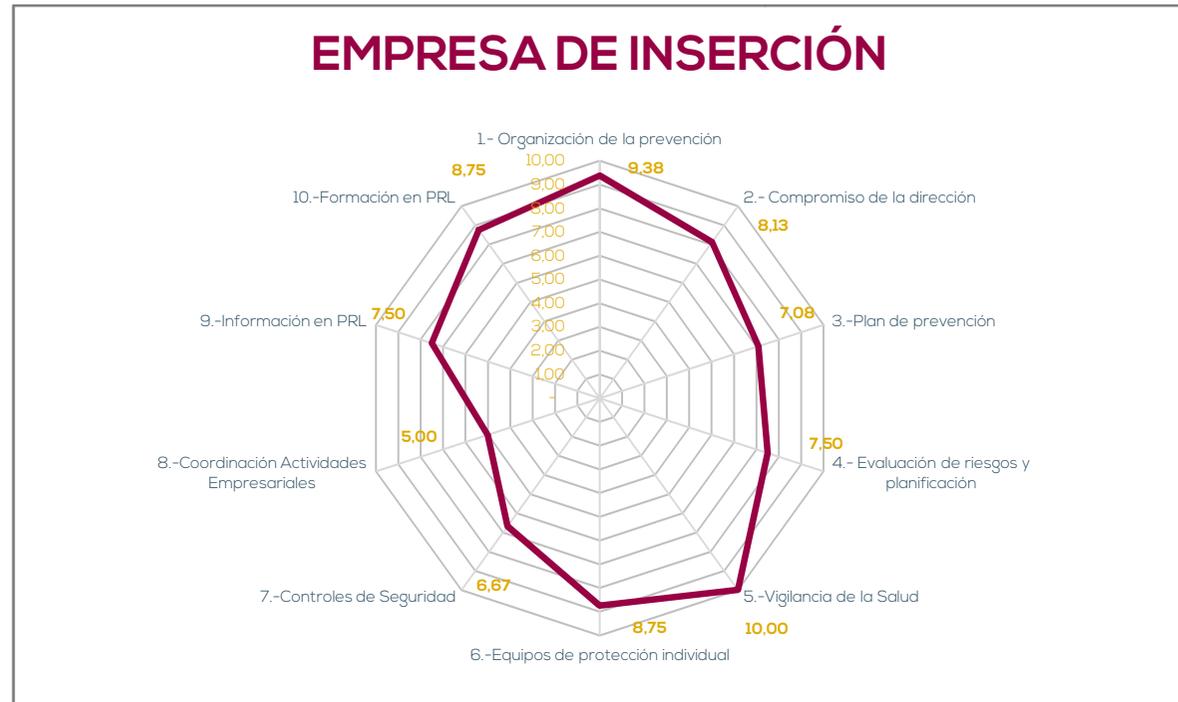
Los resultados obtenidos muestran una realidad muy similar a la situación global, sin variaciones de trascendencia significativa, obteniéndose altos valores de puntuación y por lo tanto un alto grado de acuerdo y conformidad con las afirmaciones planteadas en el diagnóstico.



4.5. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: EMPRESA DE INSERCIÓN.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

Los resultados obtenidos muestran una realidad con grandes diferencias con relación a los resultados Globales del sector especialmente relevantes en varios aspectos entre los que destaca la "Coordinación de Actividades Empresariales" que se explica debido a que, habitualmente, las empresas no establecen protocolos claros para poder controlar sus obligaciones legales.



En relación con el "Plan de Prevención" la diferencia fundamental estriba en la cuestión relativa a la definición de funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales, que aún cuando se puedan haber definido de manera formal, no se han llevado a la práctica mediante una implantación real.

4.6. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: FUNDACIÓN.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

Los resultados obtenidos muestran una realidad muy similar a la situación global, sin variaciones de trascendencia significativa, obteniéndose altos valores de puntuación y por lo tanto un alto grado de acuerdo y conformidad con las afirmaciones planteadas en el diagnóstico.

Destacar que la mayor parte de las diferencias entre este tipo de entidad y la muestra Global es, digámoslo así, a favor de las Fundaciones que muestran valores ligeramente superiores a los de la muestra global.



4.7. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD: SOCIEDAD LABORAL.

Los resultados obtenidos en este apartado se corresponden con el total de respuestas aportadas por todas las entidades participantes que han indicado este tipo de entidad.

Los resultados obtenidos muestran una realidad en la que aunque, en general, hay acuerdo con las afirmaciones planteadas, sí es cierto que existen grandes diferencias con la globalidad.

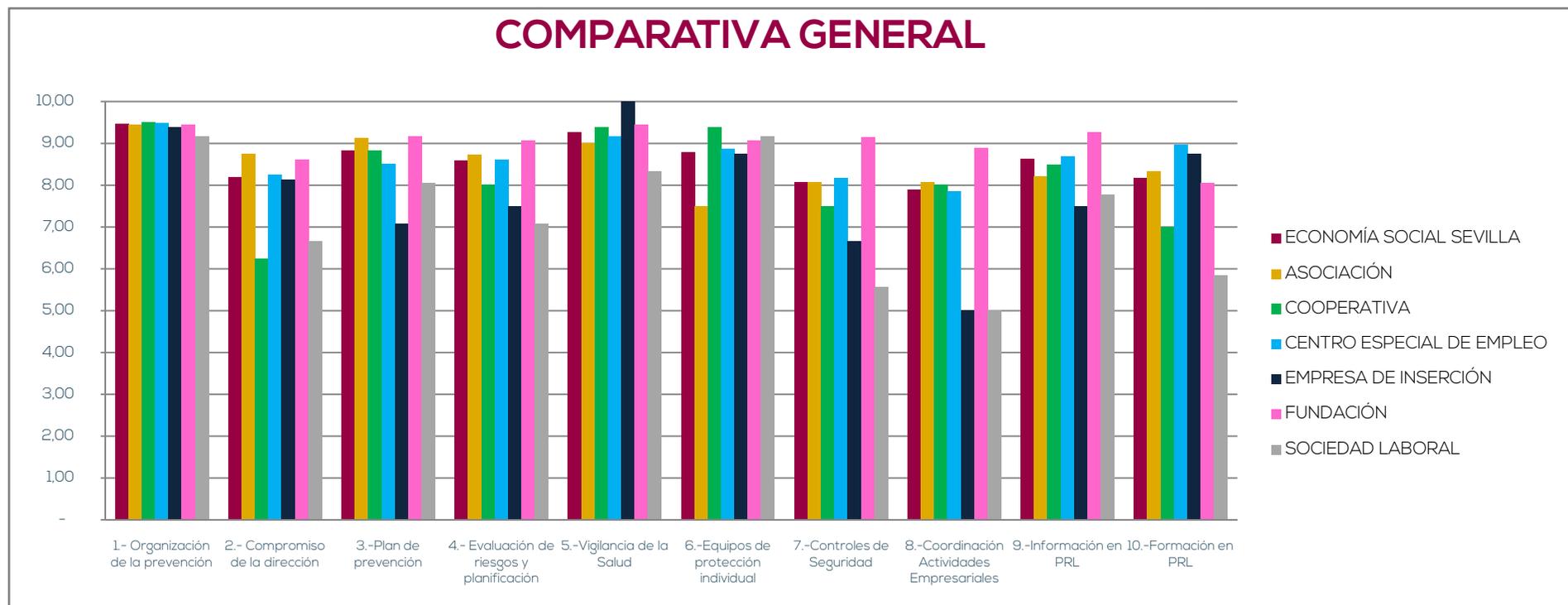
Concretamente las dimensiones de "Coordinación de Actividades Empresariales", "Controles de Seguridad" y "Formación en PRL" existen valores menos positivos que en la muestra

global, explicado porque en las sociedades laborales participantes hay algunas actividades que no se desarrollan de forma completa, por ejemplo, no se establecen personas para el seguimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales, (subcontratas), normalmente debido a que se subcontratan aspectos no relevantes para el proceso productivo, (limpieza, etc.), por lo que no se le otorga toda la importancia que podría llegar a tener.



4.8. COMPARATIVA GENERAL POR DIMENSIÓN SEGÚN TIPOLOGÍA DE ENTIDAD.

En este gráfico que recogemos a continuación se compara, por tipo de entidad, el valor obtenido en cada dimensión, al objeto de tratar de detectar en qué tipo de entidades pueden existir mejores prácticas preventivas para cada dimensión analizada y, por el contrario, en qué tipo de entidades tenemos algún área de mejora importante en relación con el conjunto global de la muestra analizada.



A la vista de los resultados podemos concluir, como se indicó al comienzo del presente apartado que, por lo general, el grado de "Acuerdo" o "Desacuerdo" con las afirmaciones planteadas está muy a favor del "Acuerdo" en la práctica totalidad de las dimensiones planteadas, por lo que la primera valoración ha de ser muy positiva ya que no detectamos áreas con grandes deficiencias.

No obstante, destacamos las dimensiones de "Coordinación de Actividades Empresariales" y la de "Formación en PRL" como aquellas en las que mayores diferencias se detectan entre las empresa, diferencias que pueden venir motivadas por el desarrollo de las actividades con un cierto grado de mejora a nivel formal, (designaciones de personas encargadas, elaboración del plan de formación, etc.), pero que no significa, ni puede entenderse que sean fruto de incumplimientos normativos.

Por contra destacar que las dimensiones de "Organización Preventiva" y "Vigilancia de la Salud" son las que mayor grado de acuerdo presentan con las afirmaciones planteadas, lo que es indicativo de la importancia de la prevención de riesgos laborales para este tipo de entidades y supone un buen punto de partida para considerar que el sector de las entidades de Economía Social puede llegar a tener un buen desarrollo en lo relativo a la gestión y cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia.

No obstante, no debemos olvidar que este estudio no ha llevado a cabo auditorías documentales que podrían haber supuesto una variación, o no, respecto a los resultados obtenidos, por lo que los resultados deben ser tenidos en consideración a nivel de tendencia en el sector de las entidades de Economía Social.

5. CULTURA PREVENTIVA. RESULTADOS.

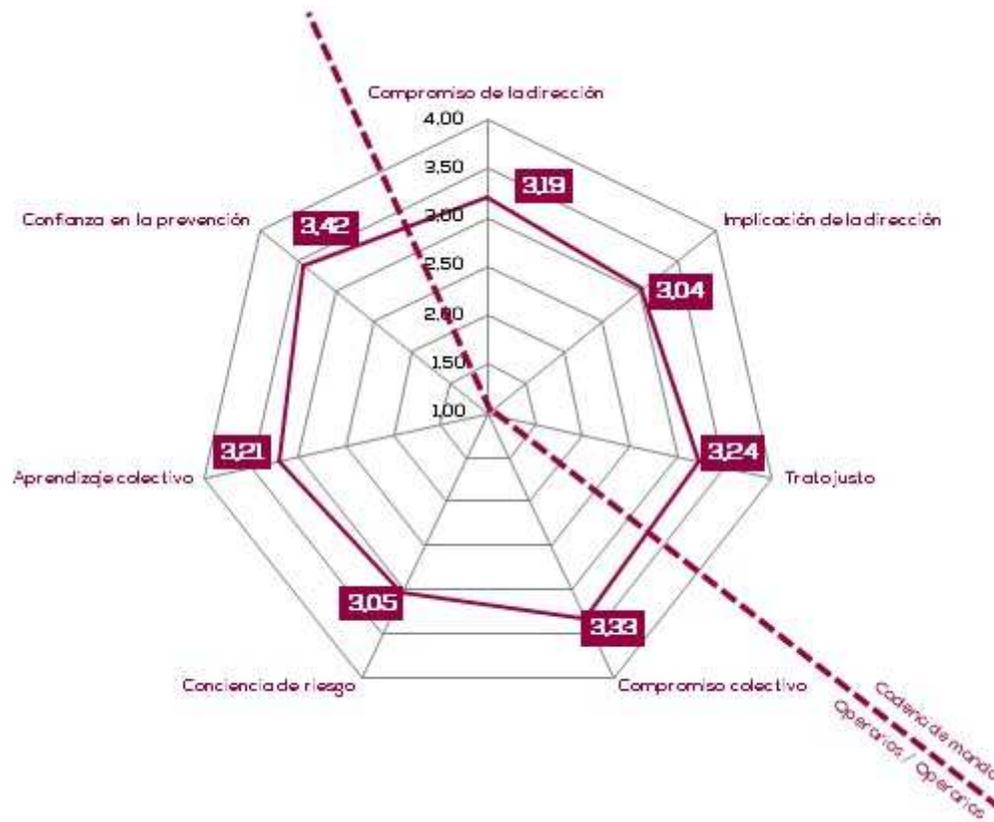
5.1. RESULTADO GLOBAL

En el gráfico incluido a continuación se presentan los resultados generales del estudio, es decir los resultados agregados de todos los cuestionarios respondidos y que han sido considerados como válidos al no incluir errores u omisiones graves que impidiesen aplicar el método NOSACQ-50. Cada una de las dimensiones de la Cultura Preventiva está representada en los vértices del heptágono donde el centro tiene el valor mínimo, 1, y el vértice el valor máximo, 4 .

La media de las dimensiones es de 3,21, lo que sitúa la Cultura Preventiva de de la Economía Social de la Ciudad de Sevilla en un nivel proactivo medio en la escala de Parker, (tal y como se muestra en el gráfico siguiente), habiéndose superado, por tanto, el nivel calculador basado en la aplicación de procedimientos formales y estando ya en el nivel proactivo que utiliza la información disponible para anticiparse a los posibles problemas que pueden darse en materia de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con los datos expuestos en el gráfico y tabla que lo acompaña, la mayor valoración corresponde a la "Confianza en la Prevención", con un valor de 3,44 y el menor valor a la "Implicación de la Dirección", con 3,04 y, prácticamente igual, a la "Conciencia de Riesgo", con 3,05, que son, por tanto, las dimensiones que requieren de una mayor atención por parte de las entidades y empresas de Economía Social.

En apartados posteriores podremos analizar qué cuestiones son las que provocan estos valores en dichas dimensiones.



Dimensión	Valor
Compromiso de la dirección	3,19
Implicación de la dirección	3,04
Trato justo	3,24
Compromiso colectivo	3,33
Conciencia de riesgo	3,05
Aprendizaje colectivo	3,20
Confianza en la prevención	3,42

NIVEL DE CULTURA PREVENTIVA. Escalera de Parker



5.2. RESULTADO GLOBAL POR ÍTEM DE CADA DIMENSIÓN.

Recogemos a continuación el análisis gráfico para cada uno de los ítems que se incluyen en cada una de las 7 dimensiones de la cultura preventiva, con el objetivo de analizar y conocer, más en profundidad qué aspectos tienen valores más altos y más bajos, de manera que sea posible ajustar las posteriores propuestas de acción.

En este sentido, cabe recordar que el Método NOSACQ-50 establece 50 afirmaciones que analizan dos áreas, una, del ítem 1 al 22, incluidos, que analiza cuestiones relativas a la dirección o cadena de mando, y, otra, del ítem 23 al 50, incluidos, que analiza cuestiones relativas al personal. El método plantea las afirmaciones para que la persona que cumplimenta el cuestionario muestre su grado de conformidad pudiendo elegir entre las siguientes respuestas a las que se otorgan valor entre 1 y 4, tal y como se indica en la tabla siguiente.

CONTESTACIÓN	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
VALOR	1	2	3	4

Indicar que, el método, plantea las afirmaciones en dos formas distintas, una, en modo positivo y otro en sentido inverso como indicamos en la tabla siguiente. En sentido positivo entendemos afirmaciones positivas desde el punto de vista de la seguridad, como por ejemplo, "La dirección valora más la seguridad que la producción". En estas afirmaciones positivas altas puntuaciones reflejan cultura preventiva positiva.

En el sentido inverso las afirmaciones van en sentido contrario a la lógica de seguridad, como por ejemplo, "La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad". En estas afirmaciones altas puntuaciones, (valor cercano a 4), serían indicativos de que hay algún problema de seguridad con lo que la afirmación asevera y donde lo indicativo de una buena cultura preventiva es obtener valores bajos que indican que las personas están en desacuerdo con aspectos negativos de la seguridad y la prevención.

POSITIVO	INVERSO
1, 2, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 48, 50	3, 5, 8, 9, 13, 15, 18, 21, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 41, 45, 47, 49

A continuación se analizan cada una de las 7 dimensiones

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.
2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN.
3. TRATO JUSTO.
4. COMPROMISO COLECTIVO.
5. CONCIENCIA DEL RIESGO.
6. APRENDIZAJE COLECTIVO.
7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN.

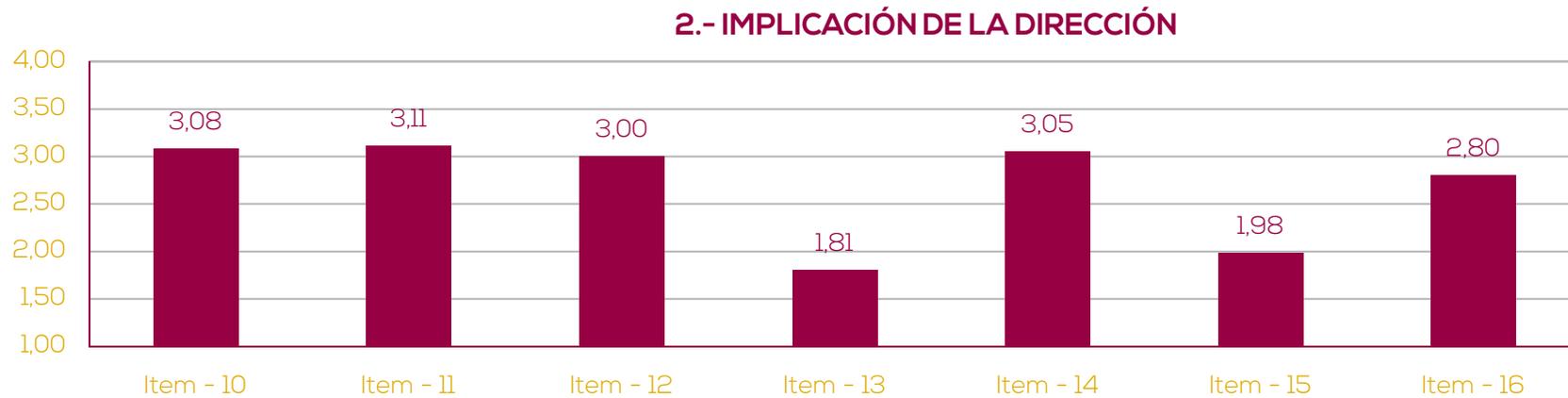
1.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



En la dimensión 1, "Compromiso de la Dirección", se estudian aspectos como la compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores.

En esta primera dimensión, se observa que el ítem con mayor puntuación es *"La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad"*, lo que indica un alto grado de interés por su parte en las cuestiones de seguridad, si bien esto contrasta con la afirmación con menor puntuación que es *"La dirección valora la seguridad más que la producción"*, lo cual es fruto de una conciencia equívoca respecto a la seguridad y que entiende que ésta puede ralentizar el trabajo o ir en contra de la productividad, cuando está demostrado que un trabajo seguro es, a la larga, un trabajo con mayor productividad. Aún así recibe una puntuación cercana al "De Acuerdo" lo cual encaja con las

valoraciones de los ítems relativos a no hacer la vista gorda, a no aceptar que las personas se arriesguen en el trabajo, etc.



En la dimensión 2, "Implicación de la Dirección", se analizan su interés y participación en aspectos tales como el diseño de formas seguras de trabajo, el fomento de la participación de las personas trabajadoras, la formación y competencia del personal en seguridad, entre otros.

En esta dimensión, todos los ítems reciben buenas puntuaciones, sin casos que denoten una implicación negativa o que reflejen una desidia de la dirección en este sentido. Destacan positivamente el ítem 11 "*La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo*" y el ítem 13 "*La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad*". Estos ítems reflejan un alto grado de interés en la dirección por

fomentar y facilitar la participación del personal en temas de seguridad. Este resultado está en línea con el análisis que hacíamos sobre la gestión en relación con el interés por las personas que se percibe, en general, en las empresas de Economía Social, donde las personas son más que un recurso o un factor productivo.

Se trata, por tanto de un muy buen punto de partida para poder llevar a cabo otras acciones preventivas de mayor calado y para poder implantar soluciones en aquellas áreas o actuaciones que puedan o deban ser mejoradas.

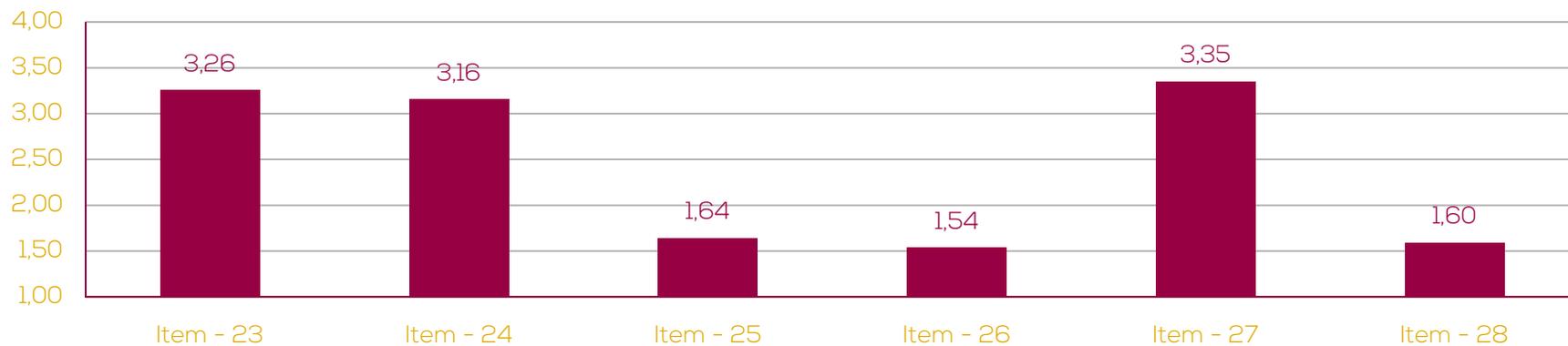


En la dimensión 3, "Trato Justo", analiza aspectos relativos a la actitud de la dirección en la referente a la investigación sistemática de accidentes e incidentes para buscar causas y no culpables.

En esta dimensión se observa cómo prácticamente todos los ítems obtienen puntuaciones muy cercanas a sus máximos posibles, (4 en las afirmaciones positivas y 1 en las inversas), destacando los ítems 19, "*La dirección escucha*

atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente", y, 21, "La dirección siempre culpa de los accidentes a alguna persona de las que trabajamos aquí". Estos resultados vuelven a reflejar la percepción de que la dirección y la cadena de mando se interesa por las personas, en este caso concreto, buscando causas y no culpables.

4.- COMPROMISO COLECTIVO

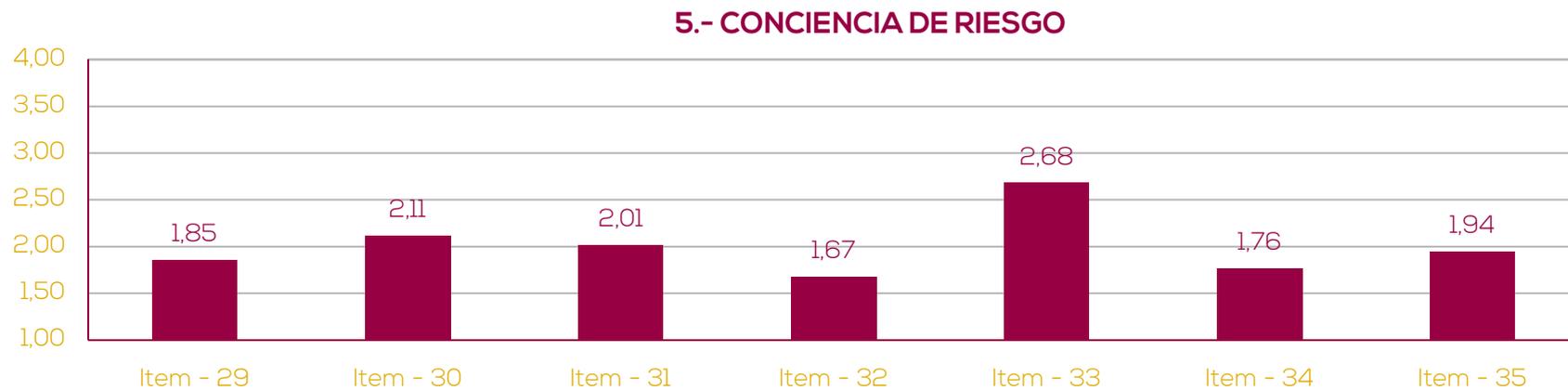


En la dimensión 4, comienza la sección del cuestionario orientada a describir cómo se percibe que las personas que trabajamos aquí se ocupan de la seguridad, analizando aspectos como el esfuerzo por la seguridad, la implicación, la co-responsabilidad en seguridad, la cooperación en seguridad, entre otros.

Del análisis de los datos obtenidos detectamos un alto grado de compromiso e implicación de las personas trabajadoras en la acción por la seguridad, destacando, por ejemplo, el ítem 27 "Quienes trabajamos aquí nos ayudamos

mutuamente a trabajar de forma segura", o el ítem 26 "Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura".

Estos resultados denotan un gran interés por la seguridad por parte de las personas trabajadoras así como un alto grado de co-responsabilidad en la acción preventiva, lo cual es indicativo de una cultura preventiva positiva.



En la dimensión 5, "Conciencia del Riesgo", se analizan aspectos como el rechazo a los atajos de seguridad, es decir a esos comportamientos y actitudes que, por una causa teóricamente positiva para el conjunto de la entidad, (la mejora de la producción, etc.), asumen un nivel de riesgo que podrían provocar un accidente. Estos "atajos" suponen una creencia negativa sobre la seguridad y una conciencia débil desde el punto de vista de cultura preventiva.

Los ítems están, aproximadamente en la zona media, alejados de los extremos, lo cual indica que la población trabajadora tiene una conciencia del riesgo que podría llevar a tomar "atajos" de seguridad. Destaca, por ejemplo, el ítem 33, "*Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados*", y el ítem 32 "*Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo*" donde se establece un valor más cercano a "Muy en desacuerdo", que sería el resultado ideal.

En un ambiente de cultura preventiva fuerte y muy generativa, deberíamos obtener puntuaciones extremas, ya que se supone que, en esos casos, las personas trabajadoras tendrán una conciencia del riesgo tal que les impedirá tomar atajos. Observamos que aquí no sucede esto, que puede estar motivado por el nivel real de peligrosidad percibida de los trabajos y actividades productivas de las entidades de Economía Social de la ciudad de Sevilla

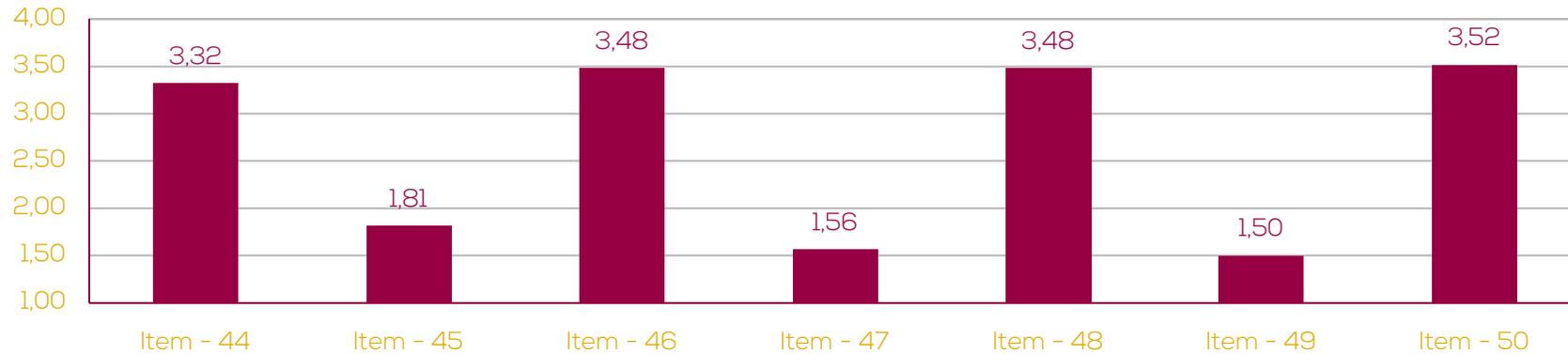
6.- APRENDIZAJE COLECTIVO



En la dimensión 6, "Aprendizaje Colectivo", se analizan cuestiones relativos a la confianza colectiva en seguridad, a la cooperación y el esfuerzo conjunto y al interés sobre la seguridad en nuestras conversaciones.

Aunque de los resultados se deduce el alto grado de confianza en el grupo, también se observa cómo no existe un interés de carácter proactivo sobre los temas de seguridad, ya que el ítem 41, "*Quienes trabajamos aquí raramente hablamos de seguridad*" y el ítem 42 "*Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación*" obtienen puntuaciones débiles o reactivas, es decir, no es la seguridad una cuestión que provoque en las personas una alerta que las conduzca a interesarme por este asunto sino que, más bien, parece que el tema de la seguridad en las conversaciones es un tema que no suele salir y si sale no es con una importancia alta, lo cual, puede venir motivado por esa conciencia del riesgo que comentábamos en la dimensión anterior y que lleva a ver nuestros riesgos como algo no extremadamente grave.

7.- CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN



En la dimensión 7, "Confianza en la prevención", se analizan algunos aspectos relativos a la consideración positiva de la seguridad por parte de las personas trabajadoras. En esta dimensión se obtienen puntuaciones altas, cercanas a los máximos, que denotan que, para las personas trabajadoras, la seguridad tiene una consideración positiva y fuerte, destacando, por ejemplo, el ítem 50 "*Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros*", lo que supone, por una parte, que las personas trabajadoras consideran importante la seguridad, y, por otra, que la dirección debería definir objetivos a compartir por la organización en su totalidad.

5.3. RESULTADOS GLOBALES POR TIPO DE ENTIDAD

Cuando analizamos los resultados globales obtenidos según el tipo de entidad, observamos que, a nivel general de Cultura Preventiva, estamos ante un sector que no presenta grandes diferencias entre sí, aún cuando puedan existir de forma particular entre una entidad y otra, estando, todas, en el nivel proactivo de la escala de Parker.

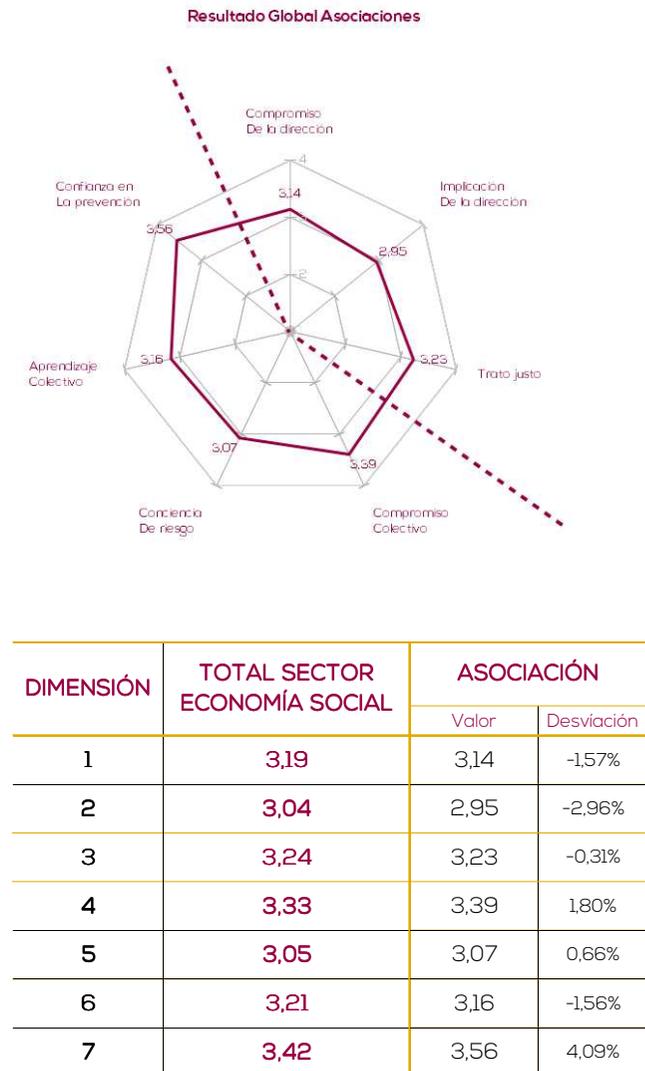
Esta situación nos lleva a deducir que el sector comparte valores y creencias que hacen que su paradigma en relación con la seguridad y la prevención de riesgos sea muy similar, entendiendo que, dichos valores deben estar relacionados con la importancia de la persona como núcleo principal en este tipo de entidades, tengan, o no, ánimo de lucro y llevándonos a la conclusión de que poner a la persona en el centro de la actividad empresarial asegura buenos valores de cultura preventiva.



ASOCIACIONES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Asociaciones”, observamos que, en general no existen grandes variaciones con respecto al total del sector de la Economía Social, si bien, las diferencias más significativas se dan en las dimensiones 2 y 7, “Implicación de la Dirección” y “Confianza en la Prevención” con un -2,96% y un 4,09% de variación respecto a su valor en el conjunto de la muestra. En el resto de dimensiones encontramos diferencias que no llegan al 2%. Destacar que estas dos dimensiones se hallan, en relación con los valores de la Escala de Parker en situaciones muy diferentes, estando la implicación de la dirección en un nivel calculador aún y la confianza en la prevención en un nivel generativo tal y como ocurre con la dimensión de “Compromiso Colectivo”

Esta situación supone distintas percepciones por parte de las personas trabajadoras sobre aspectos relativos a la cadena de mando, (Implicación de la dirección) y sobre sí mismos, estando ambas, no obstante, en niveles positivos desde el punto de vista de la Cultura Preventiva.

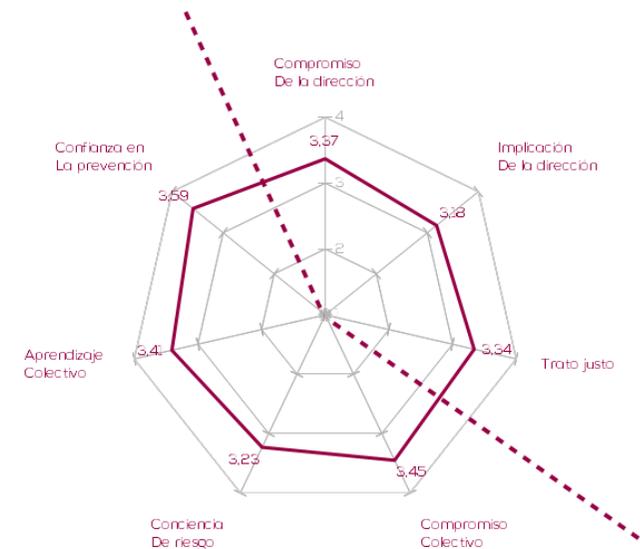


CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Centros Especiales de Empleo”, observamos que todas las dimensiones están por encima de la media del sector de la Economía Social, dándose el caso, incluso, de varias dimensiones que alcanzan ya el nivel Generativo de la Escala de Parker, como son las dimensiones “Compromiso de la Dirección”, “Trato Justo”, “Compromiso Colectivo”, “Aprendizaje Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, lo cual es un muy indicativo de la cultura preventiva. A estas diferencias debemos sumar que la dimensión de “Conciencia del Riesgo” se encuentra en un nivel proactivo pero muy cercano ya al nivel generativo.

La razón a estas diferencias bien podría encontrarse en que estas empresas, por lo general, tienen plantillas más amplias que la media del sector, y, en muchos casos, prestan servicios a otras entidades y empresas, lo que, por la obligación legal de coordinación de actividades empresariales, les ha obligado a tener que desarrollar una mayor actividad preventiva que se traduce en una mejor percepción por parte de su población trabajadora.

Resultado Global Centros Especiales Empleo



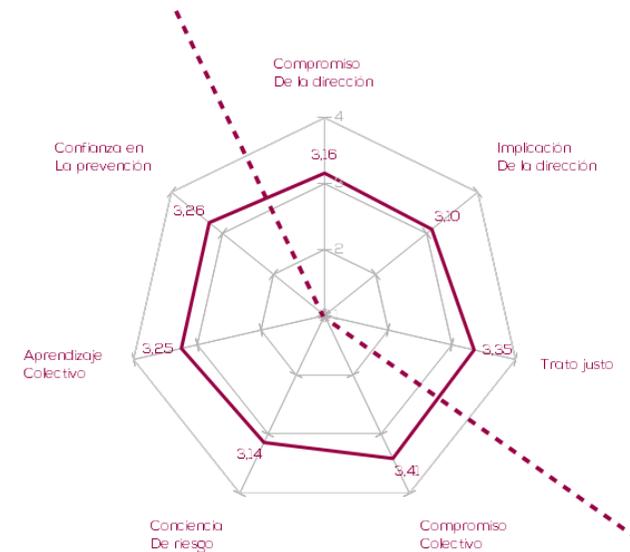
DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	CENTRO ESP. EMPLEO	
		Valor	Desviación
1	3,19	3,37	5,64%
2	3,04	3,18	4,61%
3	3,24	3,34	3,09%
4	3,33	3,45	3,60%
5	3,05	3,23	5,90%
6	3,21	3,41	6,23%
7	3,42	3,59	4,97%

COOPERATIVAS

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Cooperativas”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, muy similares, (3,24 frente a 3,21), encontrándose las mayores diferencias en las dimensiones de “Trato Justo” que en las cooperativas está en un nivel superior al conjunto del sector, (Generativo) y en la de “Confianza en la Prevención”, que se halla, por el contrario, en un nivel inferior, (Calculador), si bien, en este caso, su valor es muy cercano al límite del nivel proactivo, (3,26 frente a 3,30)

En el resto de dimensiones no se encuentran diferencias significativas, hallándose en niveles muy similares de la escala de Parker sobre cultura preventiva.

Resultado Global Cooperativas



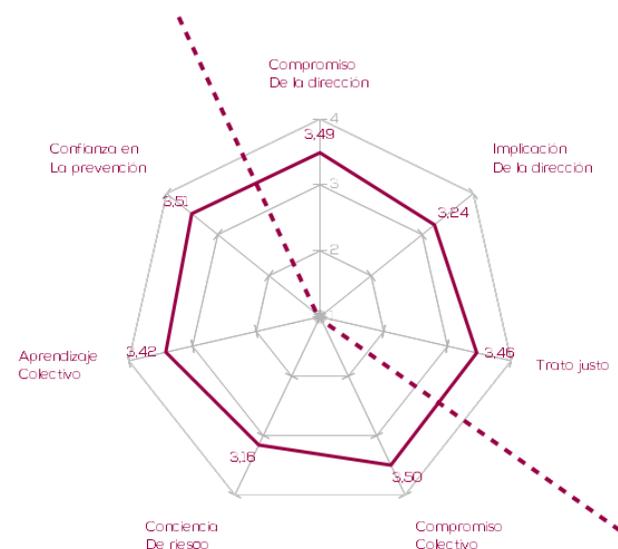
DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	COOPERATIVA	
		Valor	Desviación
1	3,19	3,16	-0,94%
2	3,04	3,10	1,97%
3	3,24	3,35	3,40%
4	3,33	3,41	2,40%
5	3,05	3,14	2,95%
6	3,21	3,25	1,25%
7	3,42	3,26	-4,68%

EMPRESAS DE INSERCIÓN

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Cooperativas”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, más positivos que los de la media del sector, encontrándonos con 5 dimensiones en un nivel generativo de Cultura Preventiva frente a 2 dimensiones en dicho nivel a nivel del sector global.

Estas dimensiones que superan el valor del sector y que se hallan en ese nivel superior son, “Compromiso de la Dirección”, “Trato Justo” y “Aprendizaje Colectivo”, lo cual, es, hasta cierto punto lógico y coherente con el tipo de empresa, ya que, por ejemplo, tanto el compromiso de la dirección como el trato justo encajan con el objeto social de las mismas, esto es, con la “la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario” lo que hace propicio el compatibilizar los

Resultado Global Empresas de Inserción



DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	EMP. INSERCIÓN	
		Valor	Desviación
1	3,19	3,49	9,40%
2	3,04	3,24	6,58%
3	3,24	3,45	6,48%
4	3,33	3,50	5,11%
5	3,05	3,16	3,61%
6	3,21	3,42	6,54%
7	3,42	3,51	2,63%

objetivos de producción con la seguridad, la búsqueda de causas de los accidentes frente a los culpables, etc.

Asimismo, el hecho de que la dimensión de “Aprendizaje Colectivo” esté en un nivel Generativo también debe tener mucho que ver con el objeto social de este tipo de empresas ya que se trata de una dimensión que analiza la autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo cooperativo por mantener unas condiciones de trabajo seguras, y esto, tratándose del grupo de personas trabajadoras que proceden de una situación muy similar de riesgo de exclusión social puede favorecer la aparición de comportamientos cooperativos y colaborativos, especialmente en ambientes donde la dirección de las empresas promueve y favorece un clima de trabajo centrado en la persona por encima de la producción o el beneficio.

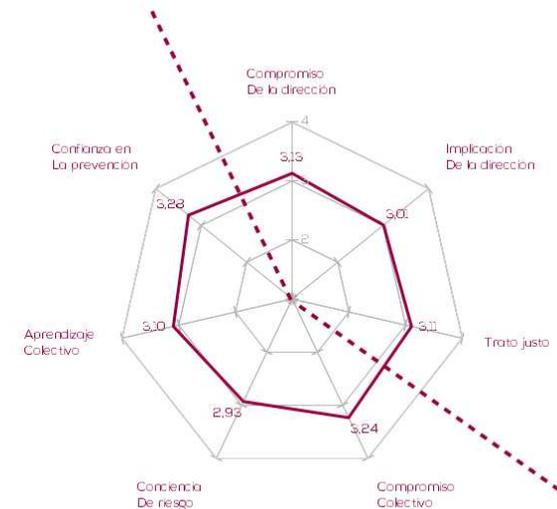
FUNDACIONES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Fundaciones”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, inferiores a los de la media del sector de la Economía Social de la ciudad de Sevilla.

Especialmente destacamos las dimensiones 4 y 7, “Compromiso Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, que se hallan en el nivel inferior al Generativo, (Proactivo), así como la dimensión 5, “Conciencia de Riesgo”, que se halla en un nivel Calculador, un escalón inferior al del conjunto del sector.

Estas diferencias, creemos que se hallan, precisamente, en la conciencia del nivel de riesgo percibido, es decir, en que la población trabajadora de este tipo de entidades no considera especialmente graves los riesgos a los que se encuentra expuesto, por lo que no presta excesiva interés en esta materia, de ahí que sean dimensiones relativas a la población trabajadora, las que se hallen en niveles por debajo del conjunto del sector.

Resultado Global Fundaciones



DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	FUNDACIÓN	
		Valor	Desviación
1	3,19	3,13	-1,88%
2	3,04	3,01	-0,99%
3	3,24	3,11	-4,01%
4	3,33	3,24	-2,70%
5	3,05	2,93	-3,93%
6	3,21	3,10	-3,43%
7	3,42	3,28	-4,09%

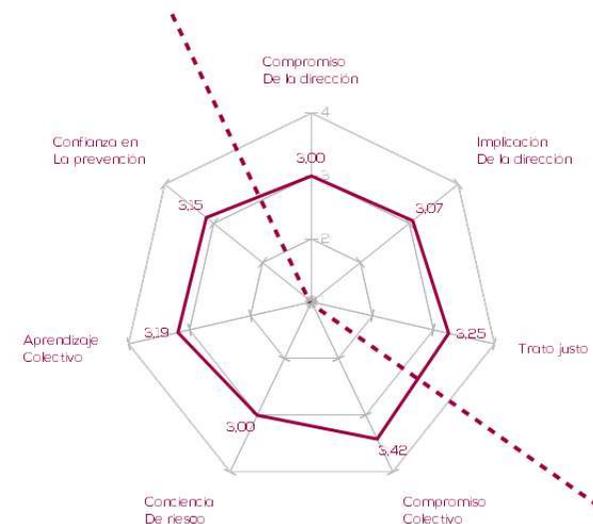
SOCIEDADES LABORALES

Cuando analizamos los datos relativos al tipo de entidad “Sociedades Laborales”, observamos que, en relación con el global del sector de la Economía Social, sus datos de Cultura Preventiva son, en general, muy similares a los del conjunto del sector de la Economía Social de la ciudad de Sevilla.

Las principales diferencias se encuentran en la dimensión 1 “Compromiso de la Dirección” que se halla algo por debajo pero sin llegar a perder el nivel proactivo y la dimensión 7, “Confianza en la Prevención” que sí pierde el nivel Generativo que tiene el sector en su conjunto para mantenerse en el nivel proactivo inmediatamente inferior.

No obstante, si bien los resultados obtenidos no son negativos en relación con el nivel general de Cultura Preventiva, sí hemos de destacar la relación entre menor compromiso de la dirección y menor confianza en la acción preventiva, fruto, tal vez, de compromisos más débiles que transmiten cierto desinterés por la temática, pero manteniéndose, siempre, en un nivel positivo.

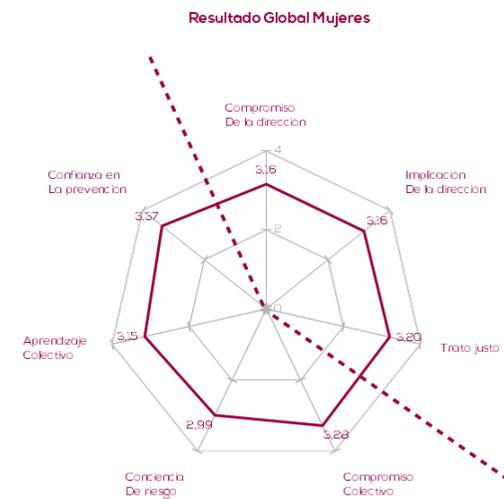
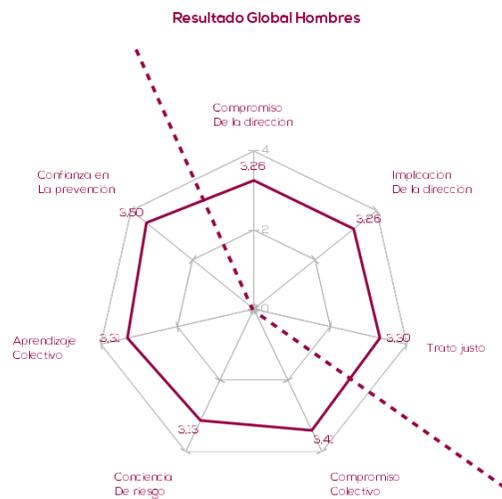
Resultado Global Sociedades Laborales



DIMENSIÓN	TOTAL SECTOR ECONOMÍA SOCIAL	SOC. LABORAL	
		Valor	Desviación
1	3,19	3,00	-5,96%
2	3,04	3,07	0,99%
3	3,24	3,25	0,31%
4	3,33	3,42	2,70%
5	3,05	3,00	-1,64%
6	3,21	3,19	-0,62%
7	3,42	3,15	-7,89%

5.4. RESULTADOS GLOBALES SEGÚN GÉNERO.

Cuando analizamos los datos obtenidos desde una perspectiva de género observamos unas diferencias que, en valor absoluto no son especialmente significativas pero, a nivel cualitativo, sí lo son. Y es que, en general, las dimensiones en el grupo de hombres presenta mejores valores que las dimensiones en el grupo de mujeres, especialmente en lo relativo a las dimensiones de “Compromiso Colectivo” y “Confianza en la Prevención”, donde los hombres presentan un nivel generativo frente a un nivel proactivo en el colectivo de las mujeres.



Más llamativo parece la diferencia en la dimensión de "Conciencia del Riesgo", donde el colectivo de hombres alcanza un nivel proactivo frente al de las mujeres que está en el límite superior del nivel calculador.

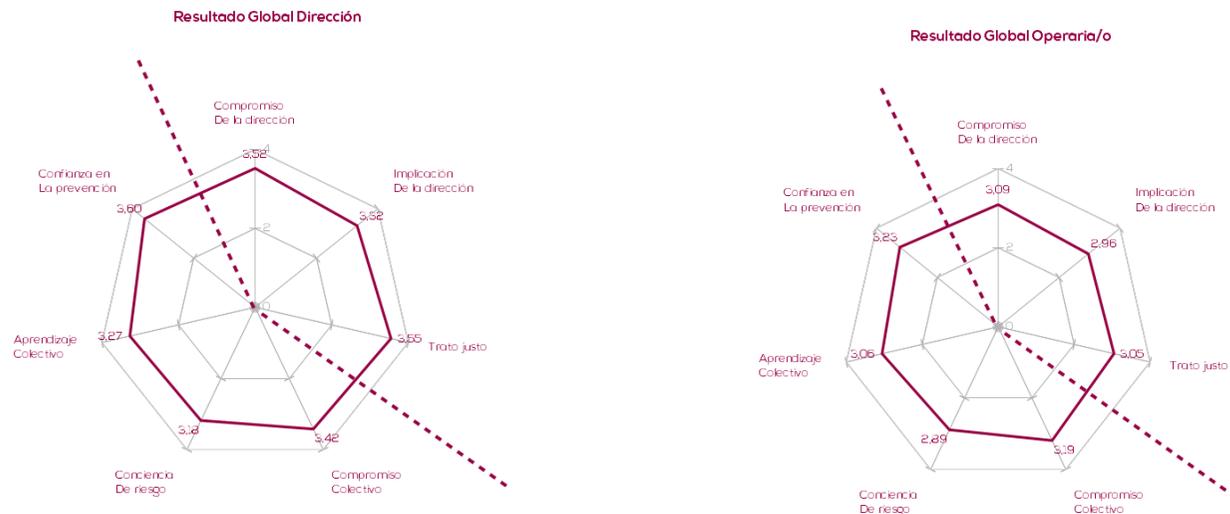
En cualquier caso, las diferencias en el orden cuantitativo están en el entorno del 5%, no siendo, por tanto, diferencias especialmente negativas o que nos hagan suponer que existe una cultura preventiva diferenciada entre hombres y mujeres.

En todo caso, se debe tener en consideración que en el colectivo de los hombres, el 15,24% de la muestra decían ocupar cargos directivos, frente al 7,91% de las mujeres que decían ocupar cargos directivos, así como el 35,24% decían ser socios de la entidad frente al 22,03% de las mujeres. Estas diferencias en cuanto al puesto de trabajo y su relación con la entidad podría explicar, en parte, el por qué de dichas diferencias, ya que, es habitual, que tanto el personal directivo como las personas socias, tengan una actitud más optimista o positiva frente a la seguridad y la prevención de riesgos laborales que la que se suele encontrar entre la población trabajadora, donde no siempre se comparte esa visión optimista con respecto a la acción preventiva en la empresa.

No obstante, ambos datos son positivos en general, por lo que no cabe hacer una conclusión negativa en ningún caso o que nos conduzca a pensar que es necesario llevar a cabo acciones concretas para mejorar la cultura preventiva entre uno u otro colectivo, ya que el estudio se basa en percepciones, que son, en gran medida subjetivas aunque sean el único indicador válido sobre la cultura preventiva o el nivel de "cómo hacemos las cosas aquí en relación con la seguridad".

5.5. RESULTADOS GLOBALES SEGÚN PUESTO.

Cuando analizamos los datos considerando la variable del puesto de trabajo, las diferencias entre quienes declaran ocupar un puesto de mando o directivo frente a quienes manifiestan formar parte de la población trabajadora sin responsabilidades, se hacen muy evidentes, y, en cierto grado, importantes, como se puede observar en el gráfico siguiente. De hecho, la media de la cultura preventiva entre uno y otro grupo es de un nivel en la escala de Parker, obteniendo un nivel generativo en el grupo de dirección, (3,41), frente a un nivel proactivo en la otra parte, (3,07)



De la comparativa, detectamos que, en todas las dimensiones la cadena de mando otorga una mayor valoración a las mismas frente a la parte trabajadora, con una valoración un 11% superior de media y con diferencias superiores al 16% en algunos casos, como es el caso de la dimensión 3, "Trato Justo", donde el personal directivo otorga un nivel generativo frente al nivel proactivo de la parte trabajadora. La misma situación se da en las dimensiones 1, 4 y 7, "Compromiso de la Dirección", "Compromiso Colectivo" y "Confianza en la Prevención", donde la dirección percibe su cultura preventiva en un nivel Generativo frente a la población trabajadora que la percibe en un nivel inferior, como proactiva.

El caso, no obstante, donde mayor diferencia detectamos, no a nivel cuantitativo, sino, más bien, cualitativo, es en la dimensión 2, "Implicación de la Dirección", donde la población trabajadora la percibe con un nivel calculador frente a la cadena de mando que la percibe como un nivel generativo, siendo ésta la mayor diferencia.

Una situación similar se produce en la dimensión 5, "Conciencia de Riesgo", donde la población trabajadora la percibe con un nivel calculador frente a la población directiva que la percibe en un nivel proactivo.

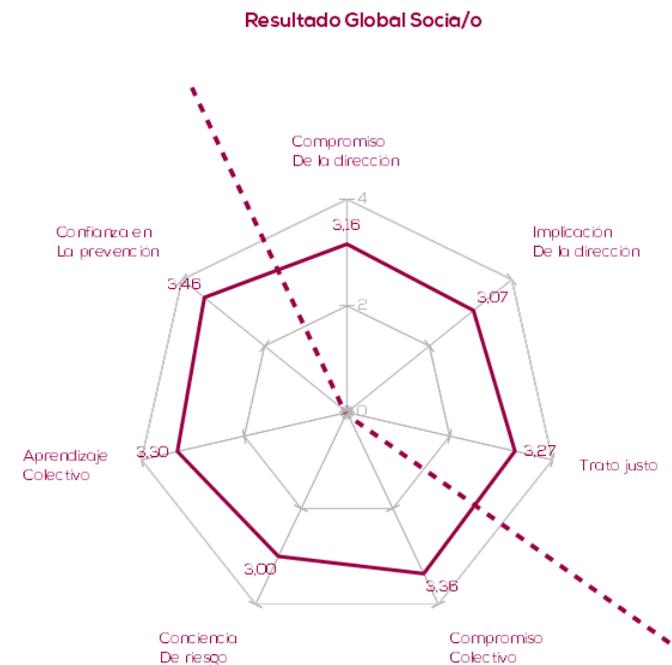
Todas estas diferencias suelen ser habituales ya que al ser la dirección la responsable legal de la acción preventiva en la empresa, por lo general, suelen considerar como que hacen más cosas que lo que percibe la población trabajadora, bien porque realmente no se hacen tantas cosas, bien porque no se comunican. También influye el nivel de riesgo percibido, que, por lo general a nivel directivo siempre es algo inferior al de la población trabajadora, lo cual es lógico, ya que las personas que están normalmente expuestas al riesgo son personal trabajador y no personal directivo.

No obstante, la media de la cultura preventiva es, en ambos casos, positiva no estando ninguna en niveles que pueden ser calificados como graves o preocupantes como podrían ser los niveles reactivo o patológico.

Cuando incluimos la variable de pertenencia a la entidad como persona socia, obtenemos unos valores intermedios entre los de la población directiva y trabajadora y muy cercanos a la media del sector de entidades de Economía Social, (3,23 en la muestra frente al 3,21 del sector)

Esta situación intermedia se explica, en parte por esa doble condición de persona socia y trabajadora que se da o puede dar en muchas de las entidades de economía social como asociaciones, cooperativas, etc., lo que conduce a una visión más positiva que negativa.

Las dimensiones en las que más resaltan las valoraciones de las personas socias son la 4, 6 y 7, "Compromiso colectivo", "Aprendizaje colectivo" y "Confianza en la prevención", que, por otra parte son coherentes con su condición de personas promotoras de la actividad de la entidad, por lo que, para este tipo de personas, lo colectivo suele ser una característica importante.



5.6. RESULTADOS POR ÍTEMS SEGÚN TIPO DE EMPRESA.

Recogemos a continuación un análisis de los resultados obtenidos para cada uno de los ítems del cuestionario NOSACQ.-50 agrupados por cada una de las 7 dimensiones.

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN (Ítems 1 a 9)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre aspectos como la compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la gestión efectiva de los riesgos y la información a los trabajadores.

Observamos como en el primer ítem las diferencias entre el tipo de empresa no son especialmente importantes, estando prácticamente todas las entidades en el nivel proactivo excepto las empresa de inserción que alcanzan, por muy poco, el nivel generativo.

En el segundo ítem, observamos un comportamiento similar con la excepción de que los centros especiales de empleo también alcanzan el nivel generativo, pero son el resto en niveles proactivos.

En el ítem 3, relativo a si la dirección hace o no la vista gorda cuando alguien toma atajos para la seguridad, observamos un comportamiento cercano a que las personas entienden que no se hace dicha vista gorda, especialmente en el caso de los centros especiales de empleo donde es más acusado la negativa a hacer la vista gorda.

En el ítem 4, importante porque se plantea el enfrentamiento entre la producción y la seguridad, observamos que en las sociedades laborales es donde mas conflicto puede haber siendo las empresas de inserción las que tienen más claro que la seguridad está por encima de la producción en un momento dado.

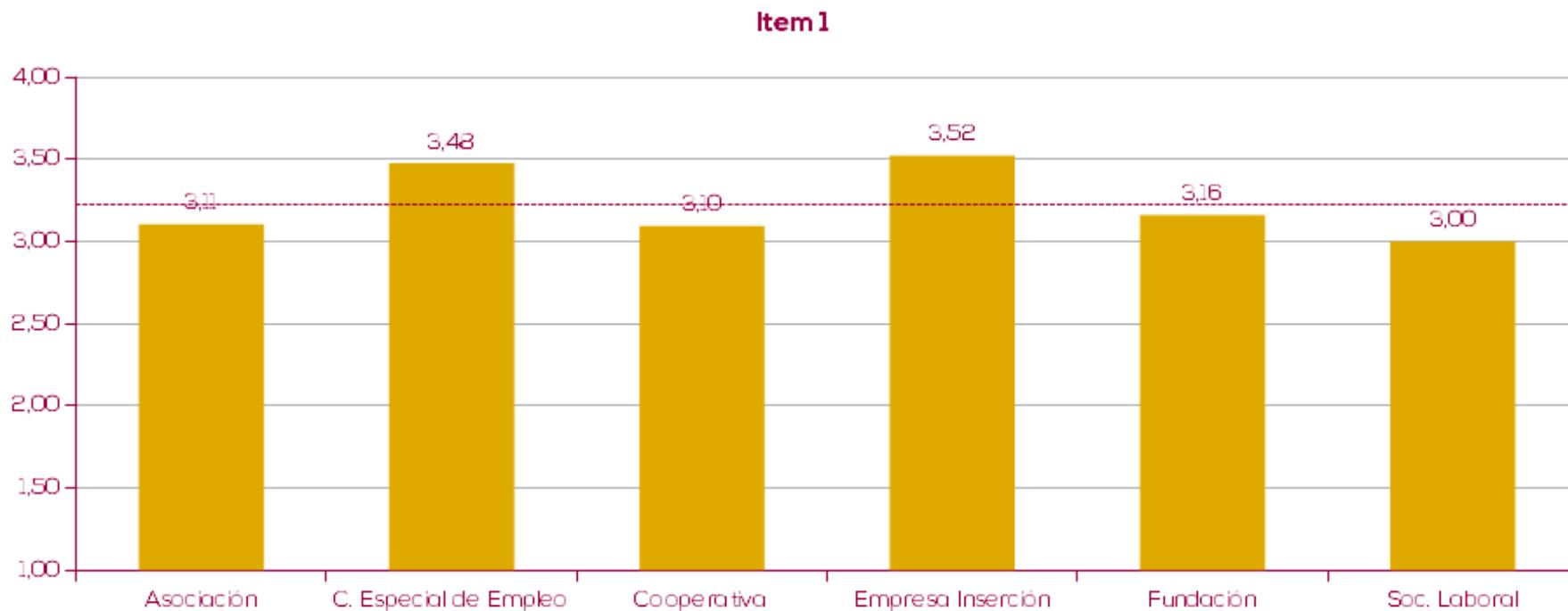
En el ítem 5 en general todas las entidades muestran estar en contra de arriesgarse cuando los tiempos de trabajo son muy ajustados, especialmente en el caso de las empresas de inserción.

En el ítem 6 se observa la alta confianza en la cadena de mando para gestionar los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral, lo cual es un aspecto muy importante para la construcción de una cultura preventiva positiva.

En el ítem 7, en concordancia con lo indicado en el apartado anterior, el grado de acuerdo sobre que la dirección se asegura que los problemas de seguridad se corrigen inmediatamente es bastante elevado, especialmente, una vez más, en las empresas de inserción y en las sociedades laborales donde se ve que aunque la producción sea muy importante los aspectos de seguridad deficientes no se dejan ir sino que se corrigen rápidamente por parte de la dirección.

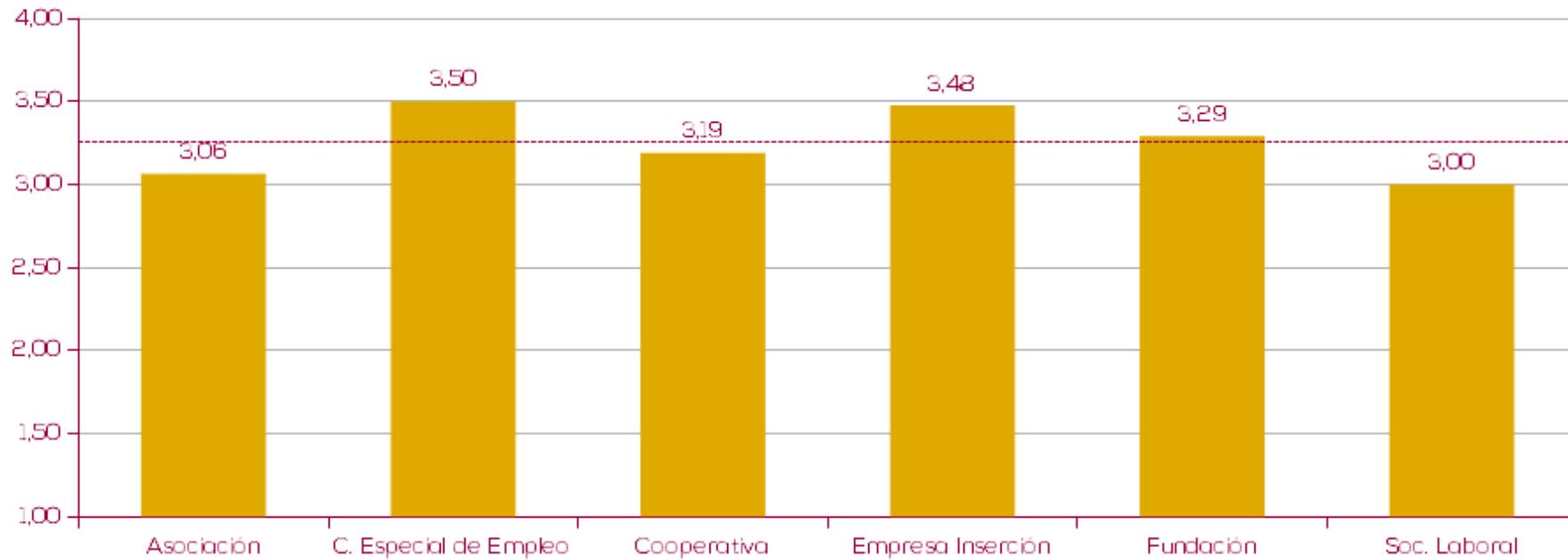
En el ítem 8, se observa un nivel similar en todas las entidades sobre el hecho de actuar ante la detección de riesgos excepto en las sociedades laborales donde el grado es algo inferior, entendemos que, porque si esa situación se da en contraposición a la producción, no siempre se actuará de manera eficaz.

Por último, en el ítem 9, sobre la capacidad de la dirección para gestionar adecuadamente la seguridad, observamos unos niveles similares que manifiestan la confianza no existiendo grandes contradicciones con los apartados similares anteriores.



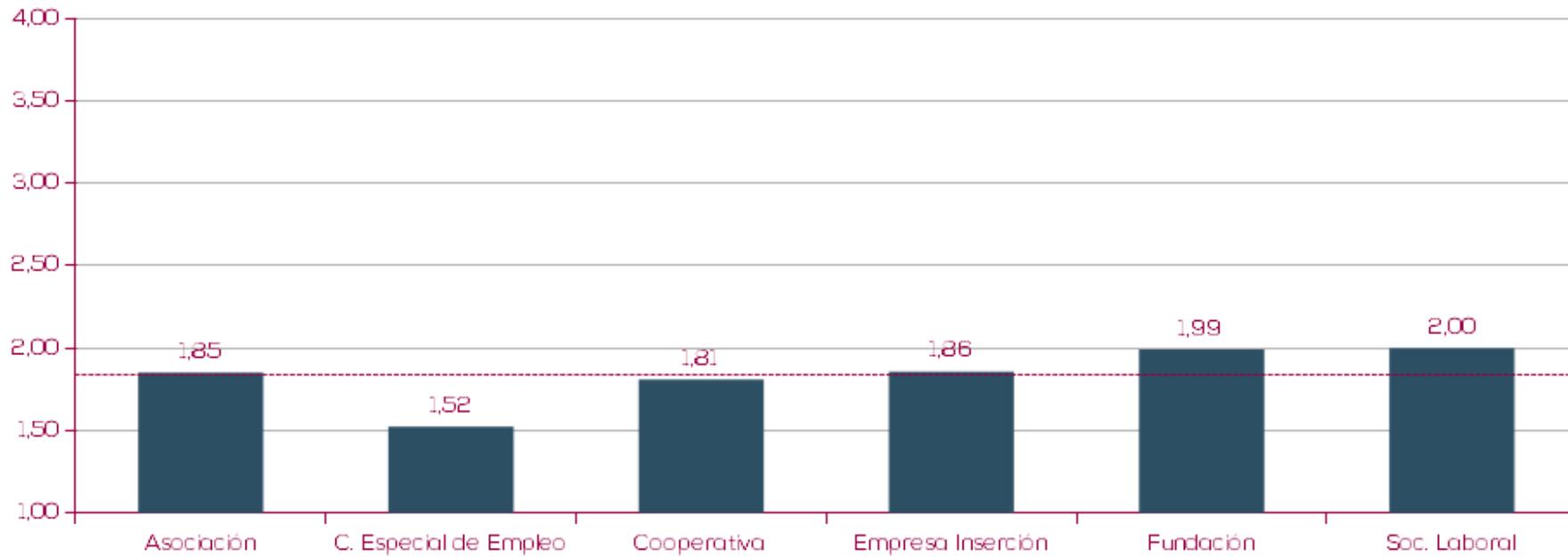
1. La dirección anima al personal a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Item 2



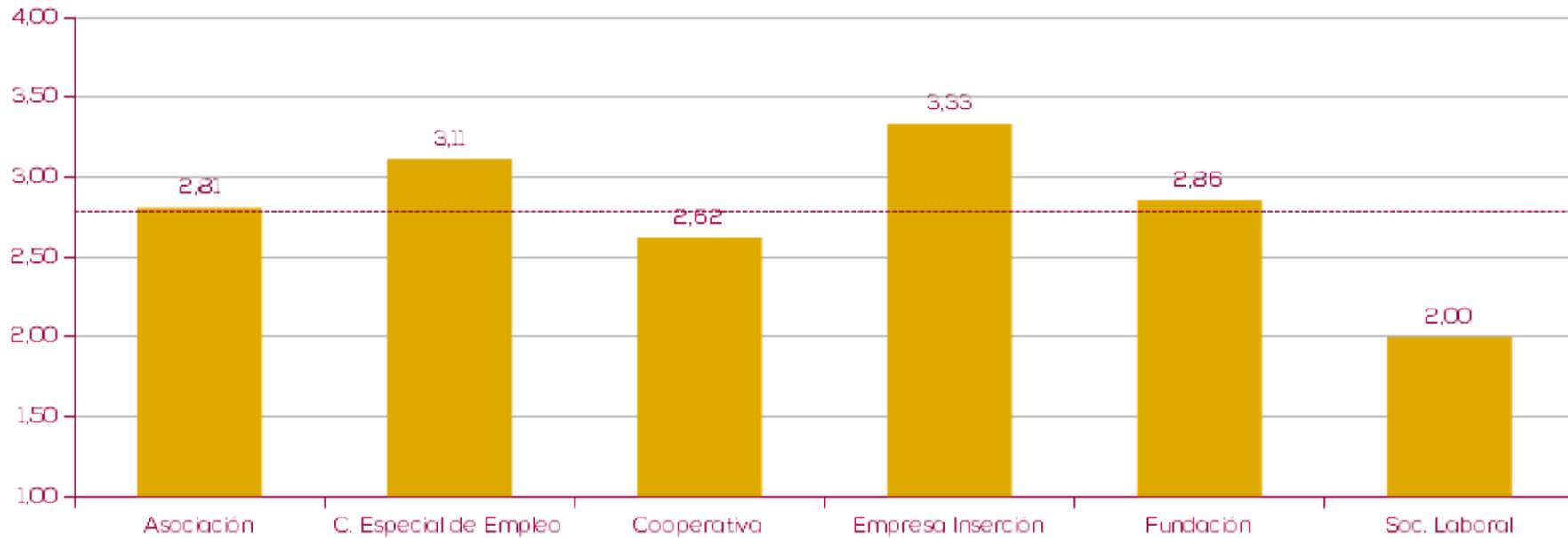
2. La dirección se asegura de que todo el personal reciba la información necesaria sobre seguridad

Item 3



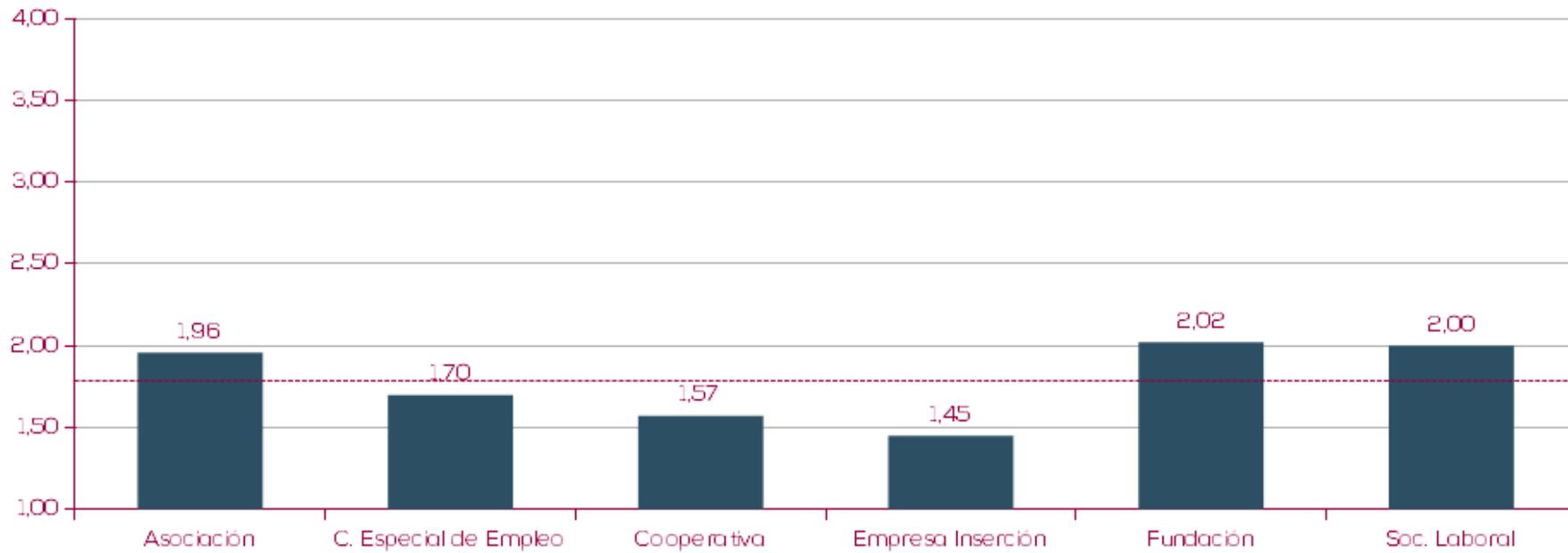
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad

Item 4



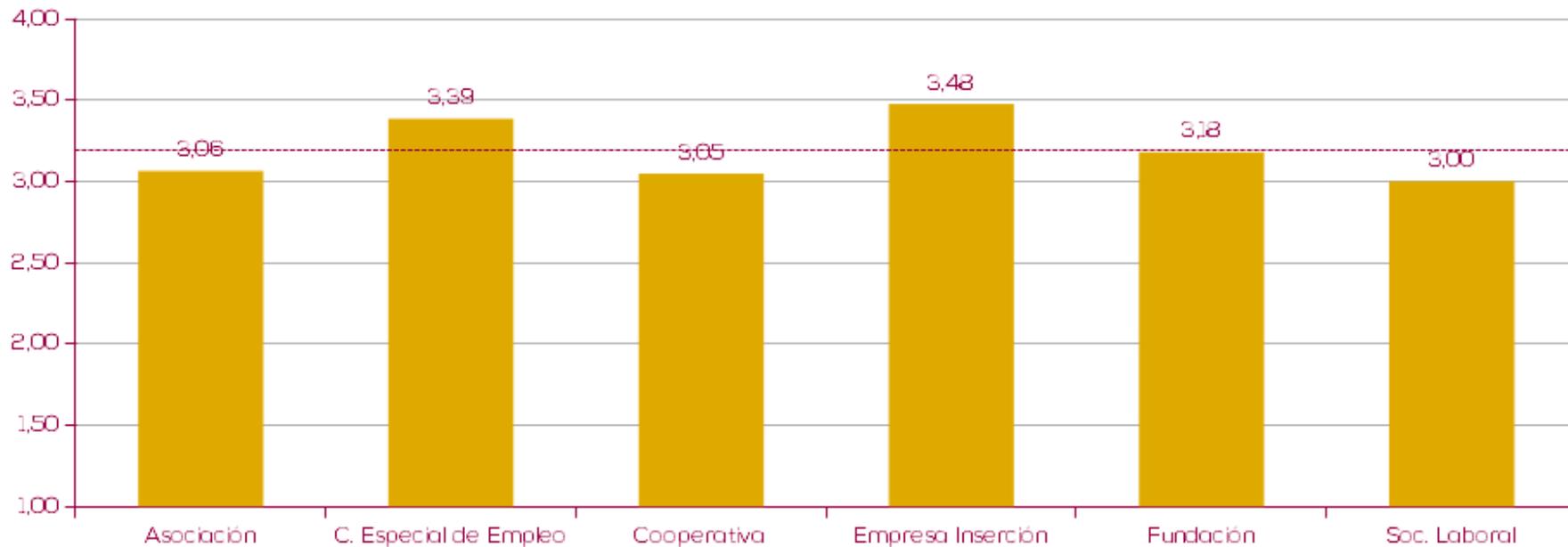
4. La dirección valora la seguridad más que la producción

Item 5



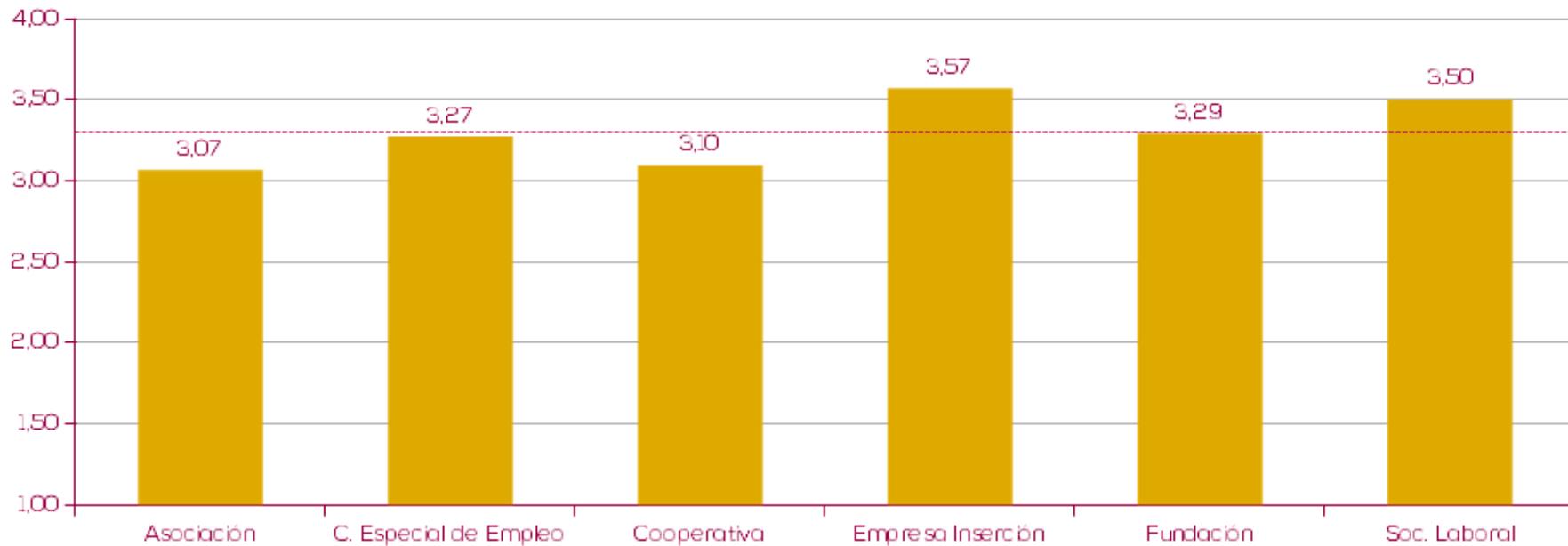
5. La dirección acepta que las personas aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Item 6



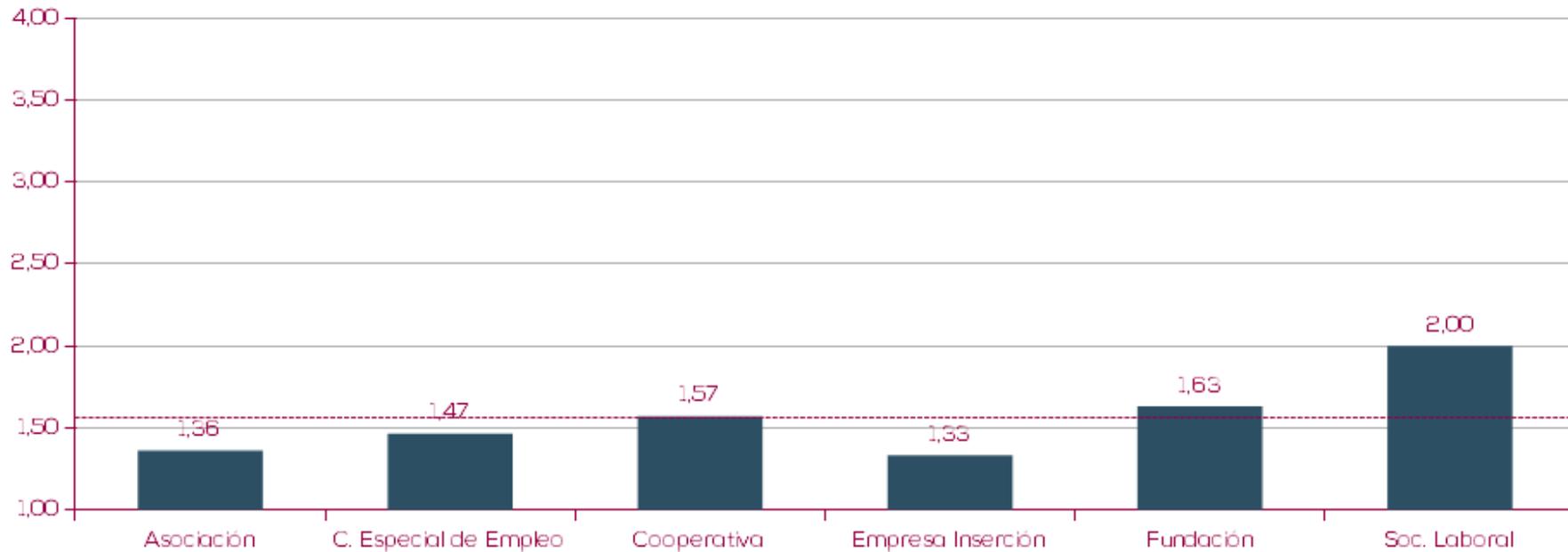
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad

Item 7



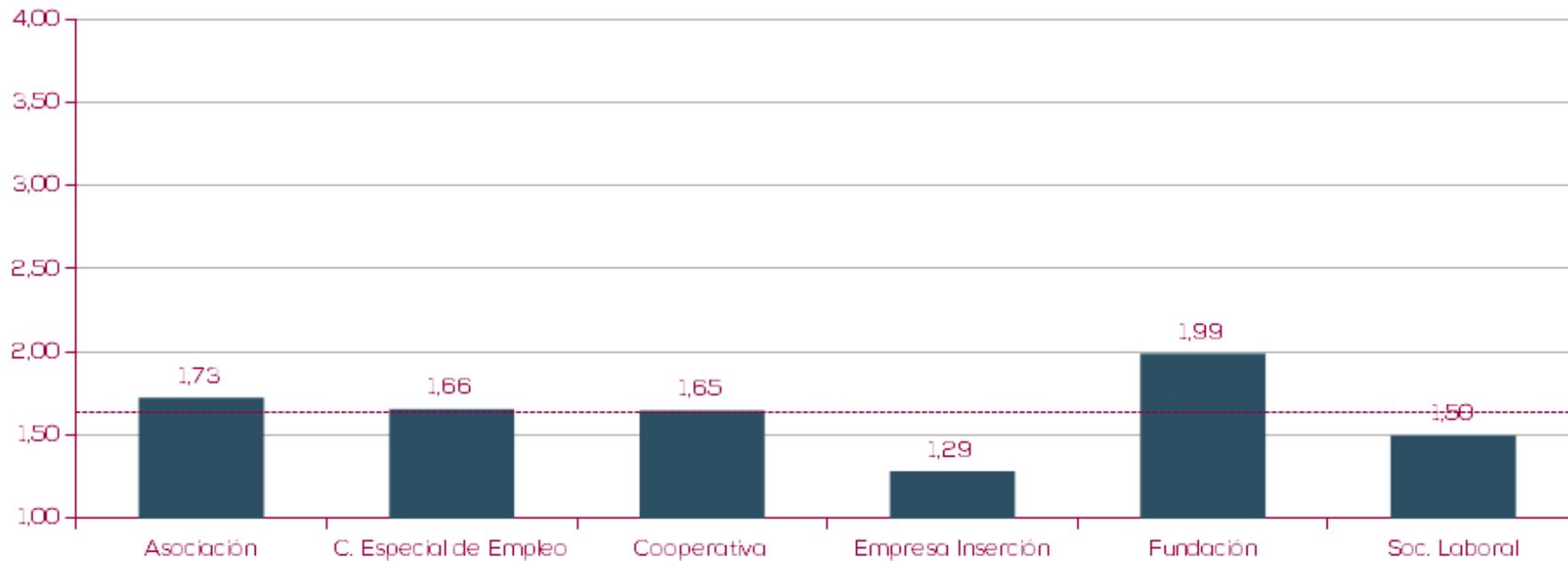
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones sean corregidos inmediatamente

Item 8



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

Item 9



9. La dirección no tiene la capacidad de gestionar la seguridad adecuadamente

2. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN (Ítems 10 a 16)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre aspectos como la implicación de la dirección valorada sobre todo en términos de diseño de trabajo seguro, de fomento de la consulta y participación, de formación y capacitación en seguridad.

En el ítem 10, observamos que no se percibe de forma similar que la dirección diseñe los puestos de trabajo de forma segura ya que se dan niveles que van del calculador, en asociaciones y fundaciones, al nivel generativo de empresas de inserción. No obstante, todos están bastante próximos al nivel proactivo de la media del sector.

En el ítem 11, prácticamente todas las personas perciben que pueden influir en la seguridad en su trabajo excepto en las asociaciones donde se obtienen valores algo más bajos que en el resto pero sin especial diferencia.

En el ítem 12, donde se analiza como perciben que se fomenta la participación en seguridad, el valor que obtenemos es muy similar al obtenido en el ítem 10 sobre el diseño de formas seguras de trabajo por la dirección, es decir, excepto en las asociaciones donde hay cierto desacuerdo con dicha promoción de la participación, pero sin llegar a ser preocupante, el resto mantiene posiciones muy similares de acuerdo.

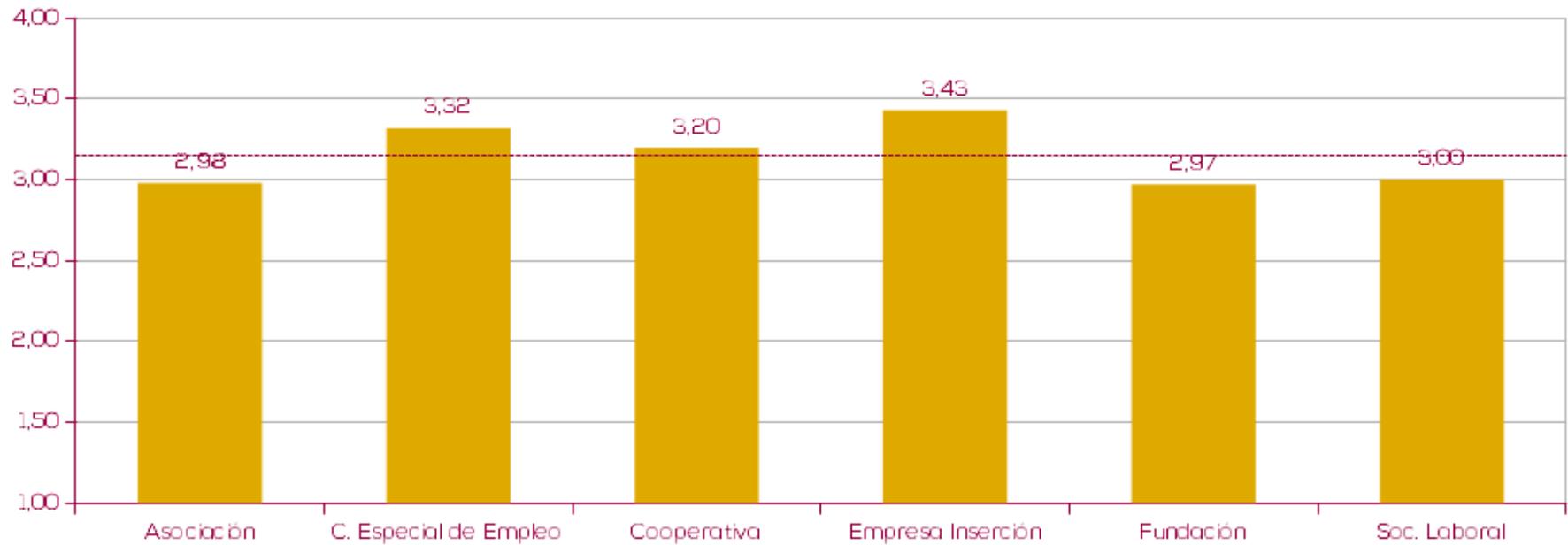
En el ítem 13, donde se analiza si la dirección tiene o no en cuenta las sugerencias del personal, en general se percibe que la dirección sí tiene en consideración las sugerencias del personal con valores menores en el caso de las Fundaciones pero estando de acuerdo en que se tienen en consideración.

En el ítem 14, que analiza el esfuerzo de la dirección para lograr una alta competencia en materia de seguridad por parte de toda la organización, observamos mayores puntuaciones en centros especiales de empleo y empresas de inserción frente a asociaciones y cooperativas donde la percepción de dicho esfuerzo es menor, quedando en niveles calculadores frente al proactivo del resto de entidades.

En el ítem 15, donde analizamos si la dirección nunca pide opinión antes de tomar decisiones en materia de seguridad, observamos que todas las entidades muestran grados similares de desacuerdo con dicha afirmación siendo más acusado dicho desacuerdo en las cooperativas.

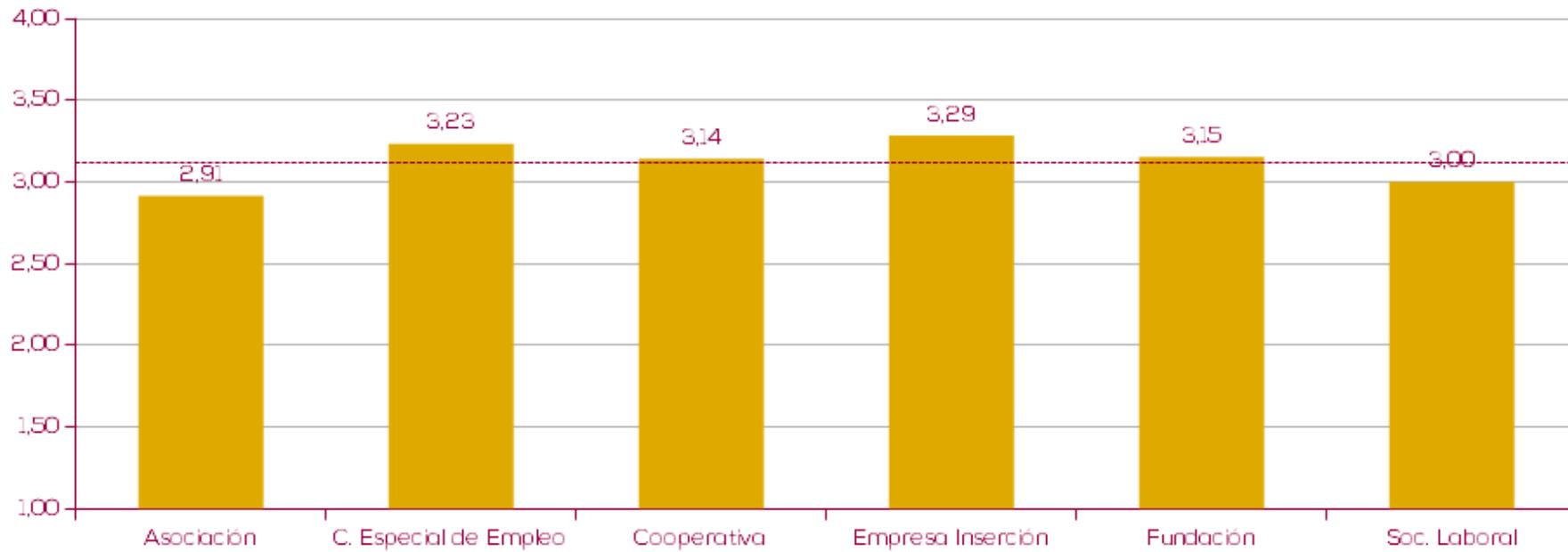
Por último, en el ítem 16, que analiza si la dirección involucra a las personas sobre las decisiones de seguridad, observamos grados de acuerdo con dicha afirmación muy similares excepto en el caso de las asociaciones donde es algo inferior al resto pero sin llegar al desacuerdo.

Item 10



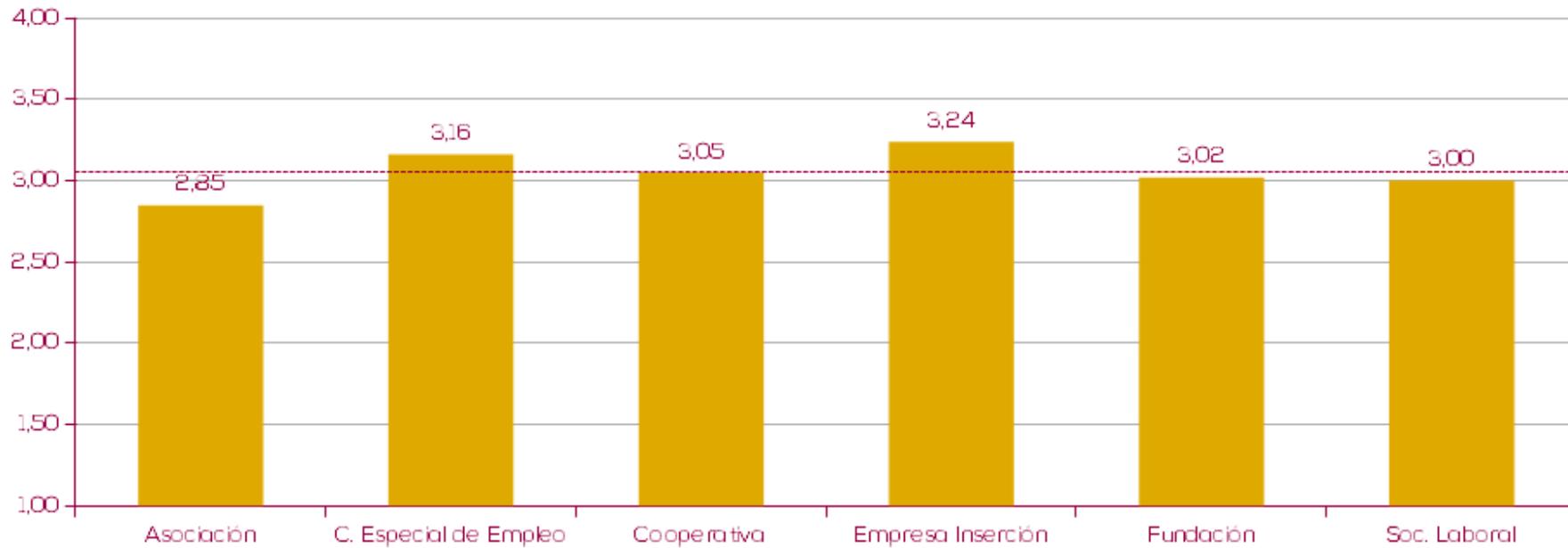
10. La dirección se esfuerza para diseñar formas seguras de trabajo significativas y que realmente funcionan

Item 11



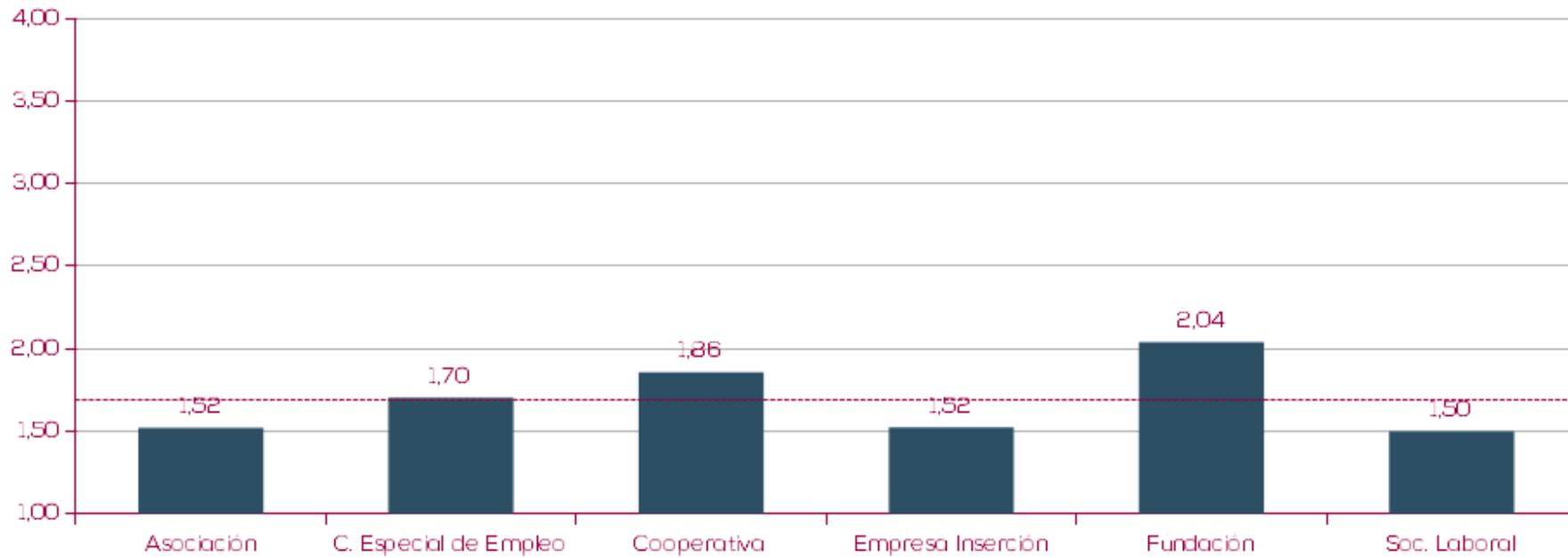
11. La dirección se asegura de que todas las personas puedan influir activamente en la seguridad en su trabajo

Item 12



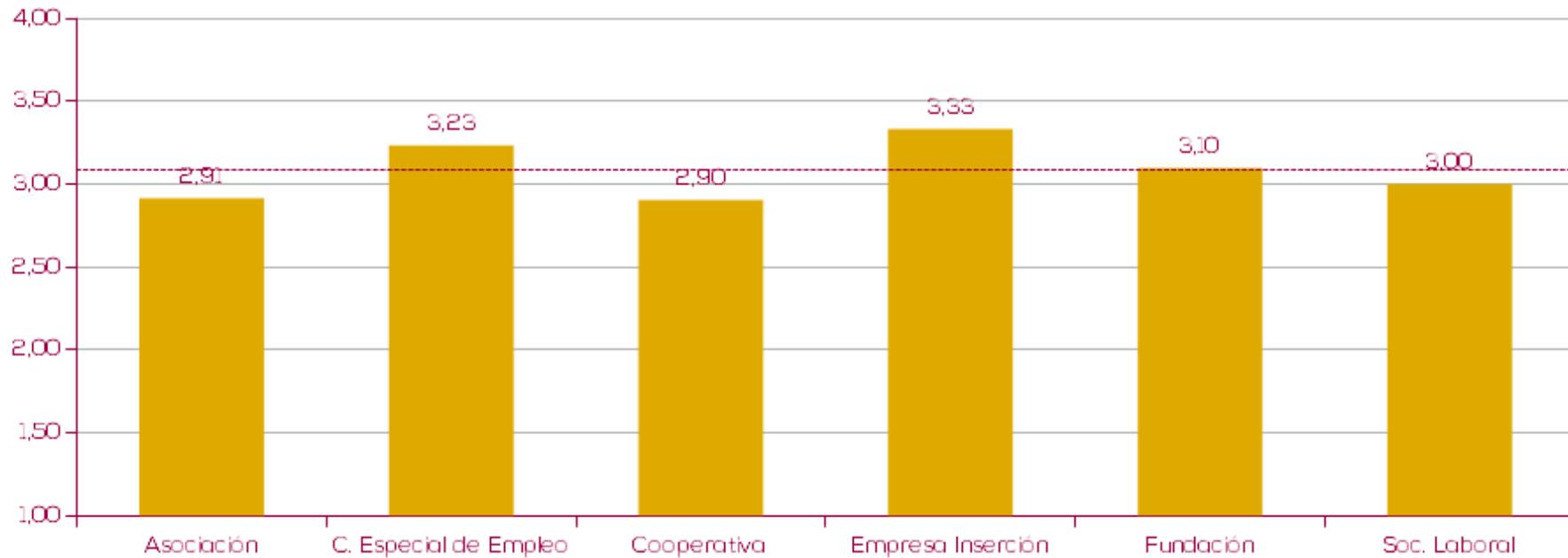
12. La dirección promueve que el personal participe en las decisiones que afectan a su seguridad

Item 13



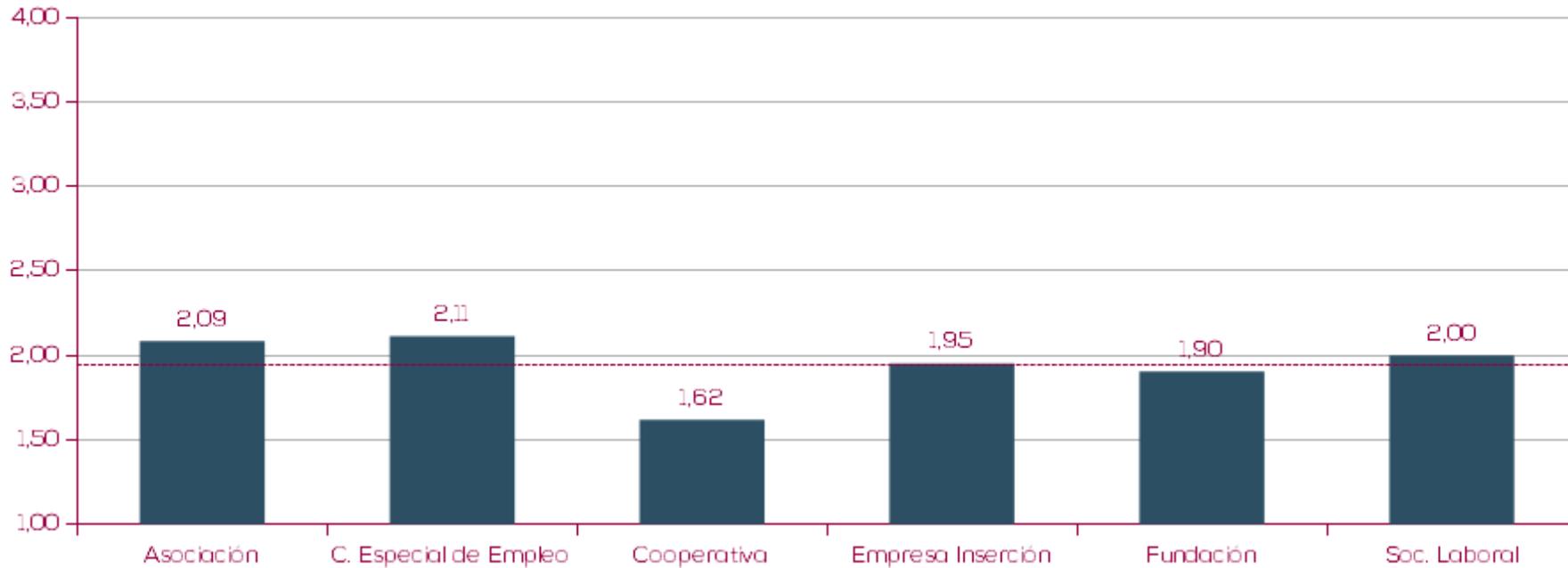
13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias del personal sobre la seguridad

Item 14



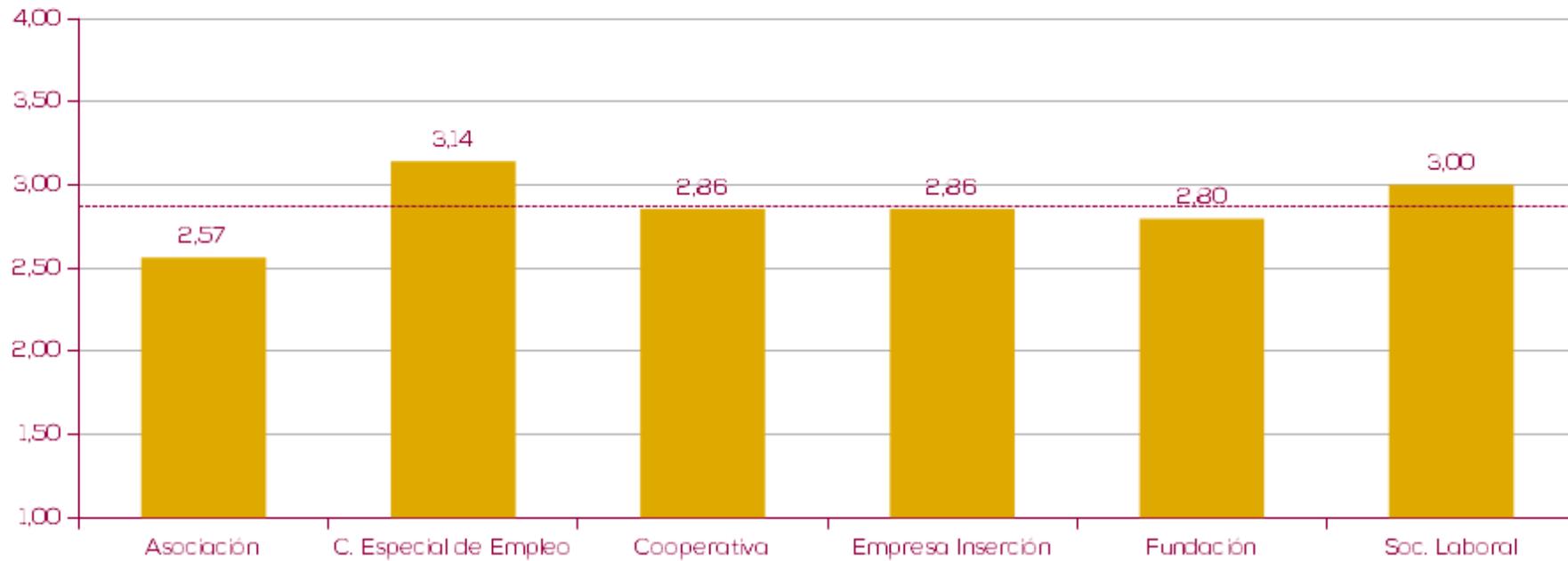
14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos

Item 15



15. La dirección nunca pide a las personas empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad

Item 16



16. La dirección involucra a las personas empleadas en las decisiones sobre la seguridad

3. TRATO JUSTO (Ítems 17 a 22)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre si la investigación de los daños a las personas busca principalmente las causas por encima de los culpables.

En el ítem 17, donde se analiza si la información recogida en las investigaciones de accidentes es o no muy precisa, observamos que en cooperativas y asociaciones se dan valores más bajos que el resto, pero sin demasiada significancia ya que todos se encuentran en las proximidades del nivel proactivo.

En el ítem 18, donde se analiza si hay miedo a las sanciones y si éste provoca desánimo para informar de los incidentes, observamos que, en general no existe ese miedo a la sanción o repercusión negativa por el hecho de informar sobre un incidente, no obstante en fundaciones y sociedades laborales parece que el grado de desacuerdo con la afirmación es menor que en el resto.

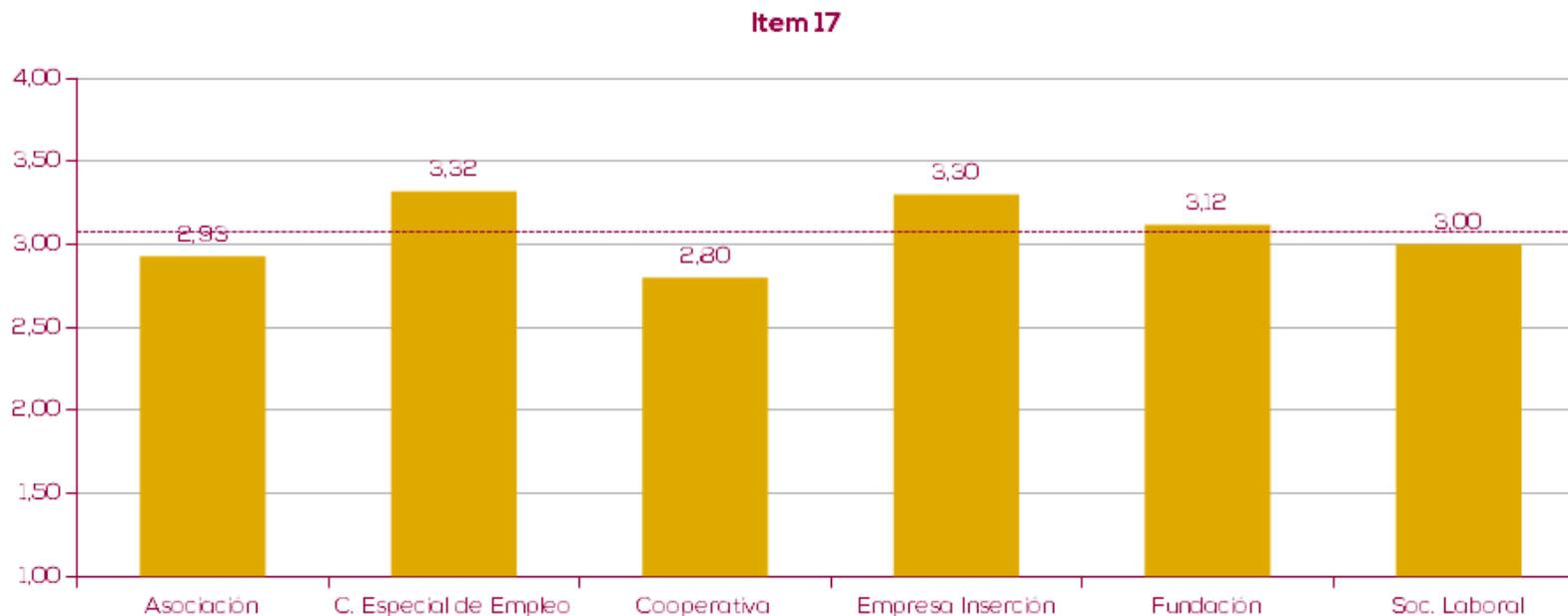
En el ítem 19, donde se analiza si la dirección escucha a las personas involucradas en un accidente, observamos que el grado de acuerdo es muy alto, cercano al nivel generativo, indicativo de que la dirección escucha a las personas.

En el ítem 20, donde se analiza si la dirección busca causas y no culpables, observamos que, en general el grado de acuerdo es muy alto, situándose en todos los casos entre el acuerdo y el muy de acuerdo.

En el ítem 21, donde se analiza si la dirección siempre culpa a alguna persona, observamos una situación similar a la anterior lo que indica que, realmente, estamos en un sector donde la dirección busca causas y no culpables. Los

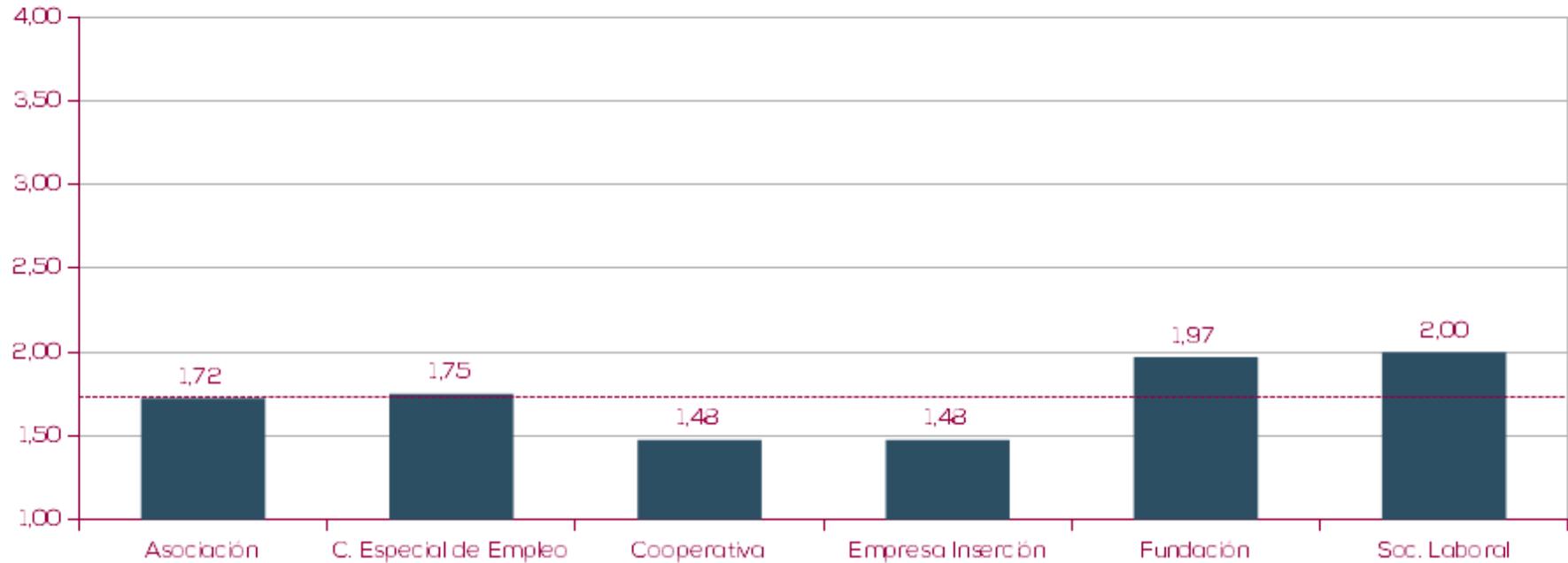
resultados de Fundación pueden venir motivados por el escaso número de accidentes y habría que investigar si las causas de los mismos son relativas a actos inseguros o a condiciones materiales deficientes, ya que, en el primer caso, se pueden confundir causas humanas con culpables.

En el ítem 22, donde se analiza si se trata de forma justa a las personas involucradas en un accidente, observamos un alto grado de acuerdo con la afirmación, que corrobora lo anteriormente detectado sobre la búsqueda de causas y no culpables, etc.



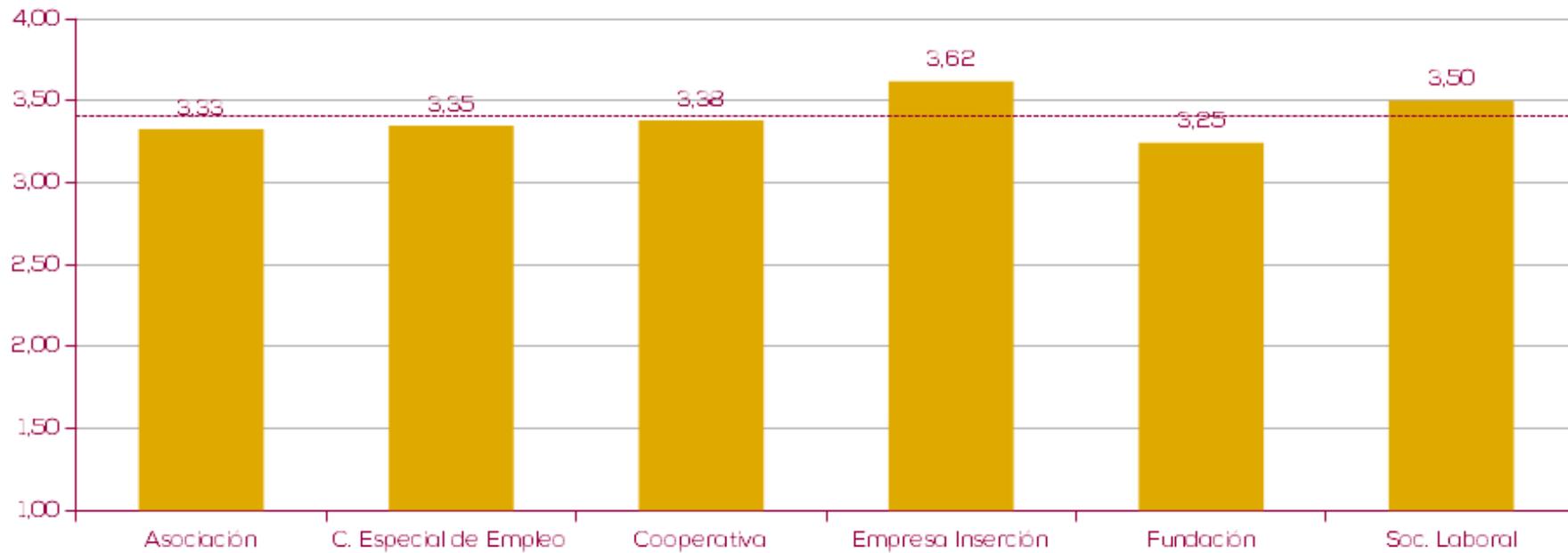
17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes

Item 18



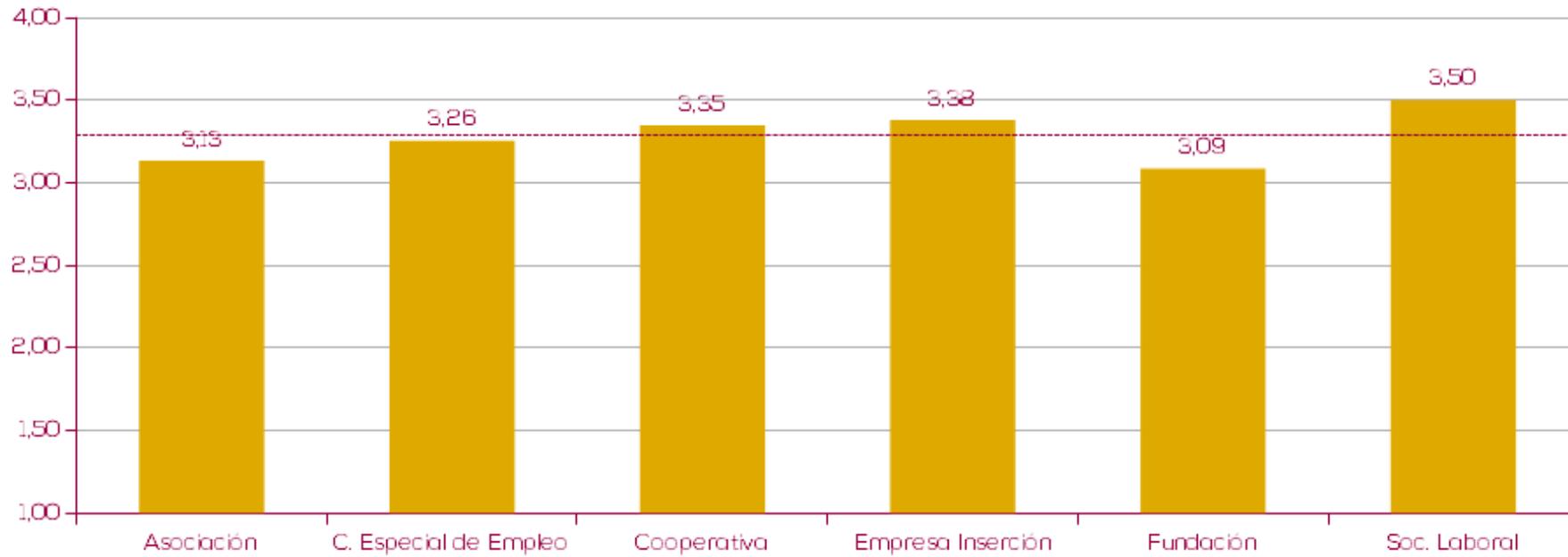
18. El miedo a las sanciones por parte de la dirección, (o a otras consecuencias negativas), desanima para informar sobre los incidentes, (hechos que casi han provocado un accidente)

Item 19



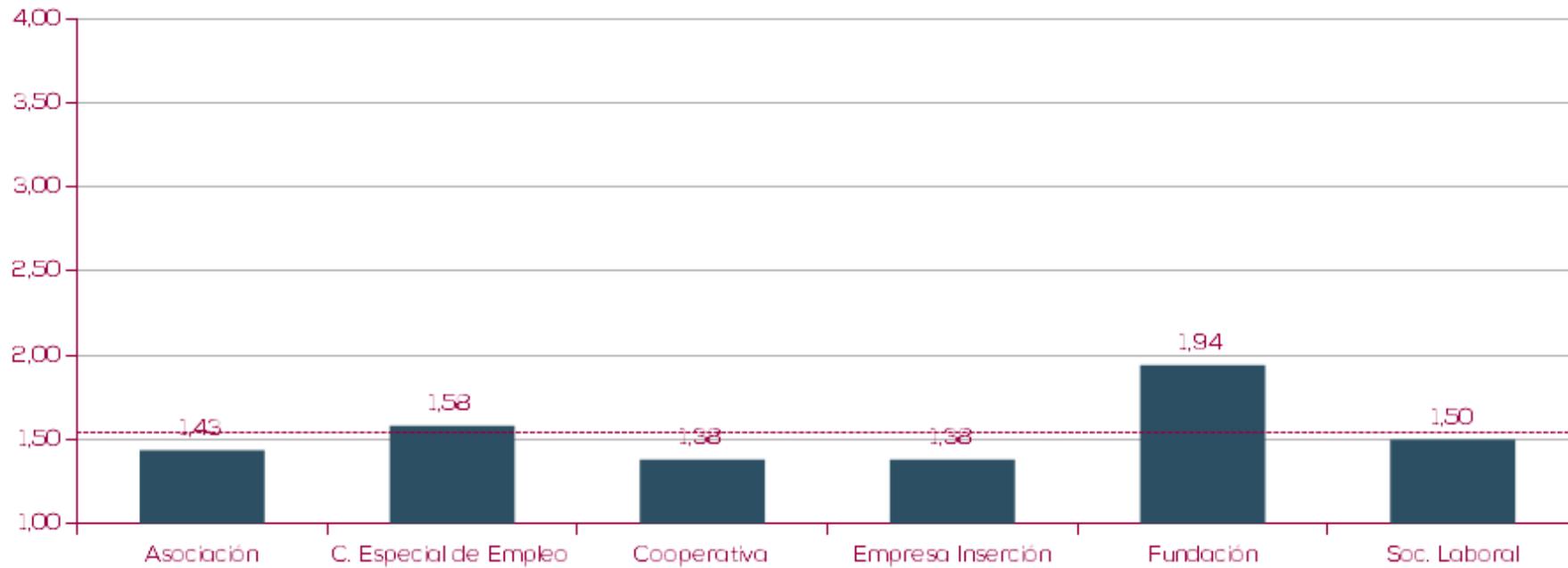
19. La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucradas en un accidente

Item 20



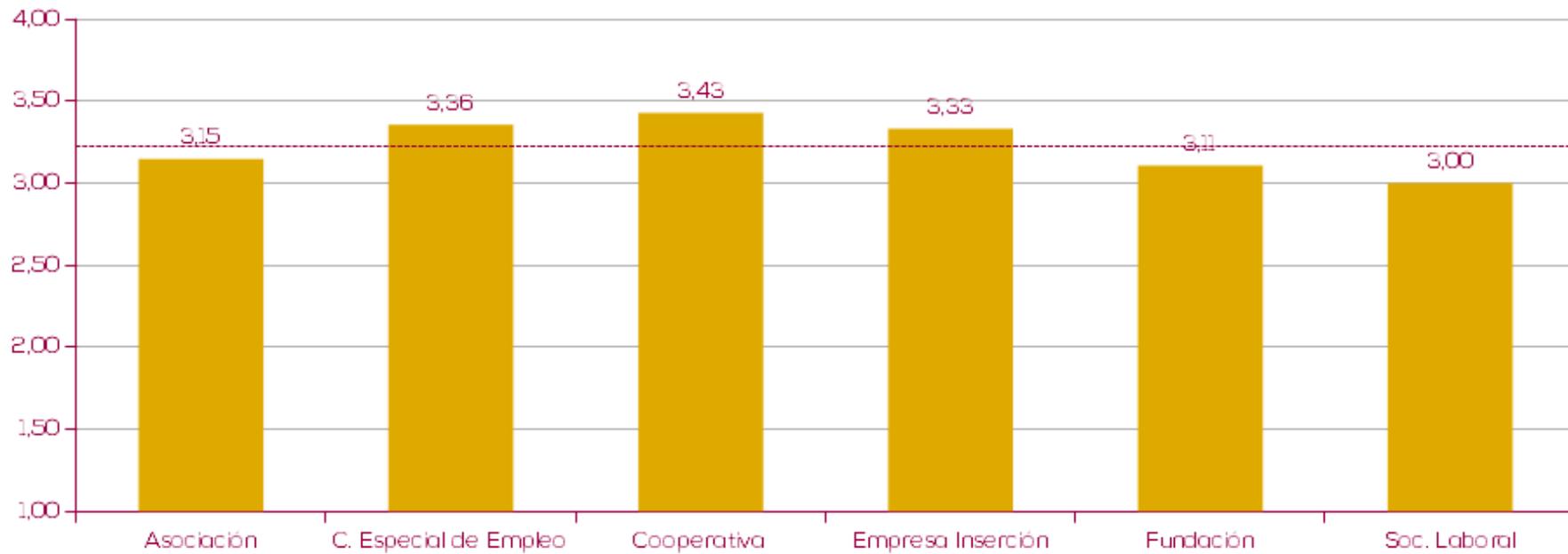
20. La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente

Item 21



21. La dirección siempre culpa de los accidente a alguna persona de las que trabajamos aquí

Item 22



22.La dirección trata a las personas empleadas que se han visto involucradas en un accidente de manera justa

4. COMPROMISO COLECTIVO (Ítems 23 a 28)

Esta dimensión busca analizar la percepción de las personas trabajadoras sobre su compromiso en pro de la seguridad y del cumplimiento de los objetivos en esta materia así como de su responsabilidad en la misma.

En el ítem 23, donde se analiza si las personas trabajadoras nos esforzamos en alcanzar un alto grado de seguridad, observamos que en general percibimos positivamente dicho esfuerzo alcanzando el nivel proactivo en todas las entidades.

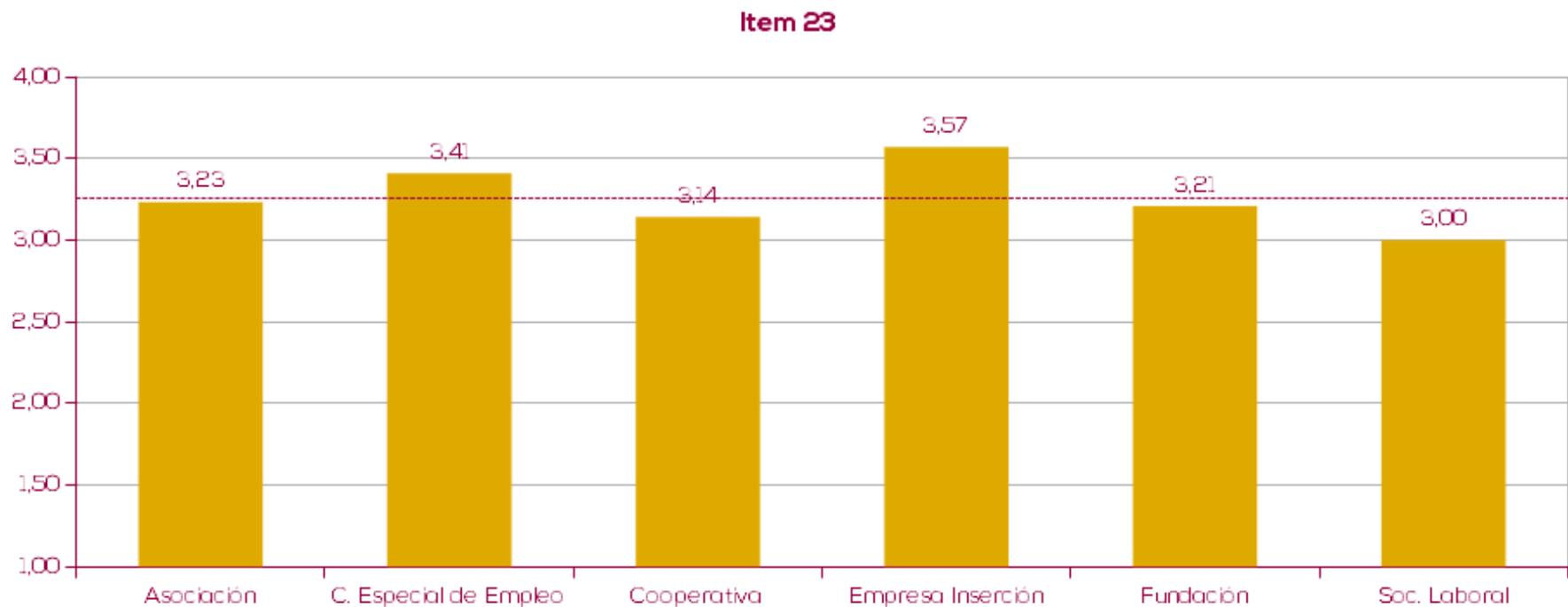
En el ítem 24, donde se analiza si las personas trabajadoras aceptamos la responsabilidad del orden en el lugar de trabajo, en general todas las entidades se hallan en un nivel proactivo sin grandes diferencias entre ellas.

En el ítem 25, donde se analiza si a las personas trabajadoras les importa la seguridad de los demás observamos que todas las entidades están de acuerdo en que sí les importa la seguridad de los demás, matizando en que los centros especiales de empleo pueden darse casos de personas que no trabajan con otras de la misma empresa y eso hacer que no piensen demasiado en la seguridad de las otras personas pero no por pasotismo sino por una cuestión organizativa.

En el ítem 26, donde se analiza si las personas trabajadoras no hacen nada por combatir los riesgos detectados, observamos que el grado de desacuerdo con la afirmación inversa es prácticamente común en todas las entidades.

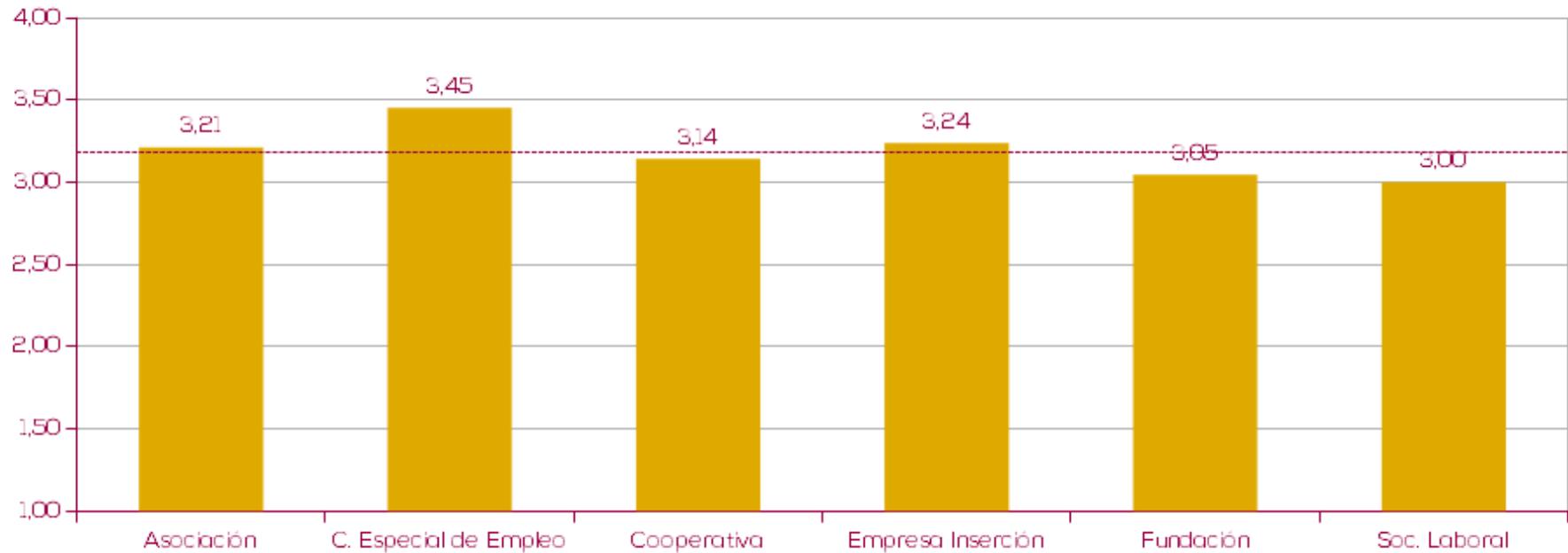
En el ítem 27, donde se analiza si las personas trabajadoras se ayudan mutuamente, observamos que la respuesta es unánime en cuanto al nivel de interés y apoyo mutuo percibido logrando niveles próximos al generativo.

En el ítem 28, donde se analiza si las personas trabajadoras no asumen ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás, destacan los resultados de las sociedades laborales donde es unánime el asumir dicha responsabilidad siendo el resto muy similares y positivos, es decir que en general todas las personas asumen responsabilidades sobre la seguridad de los demás.



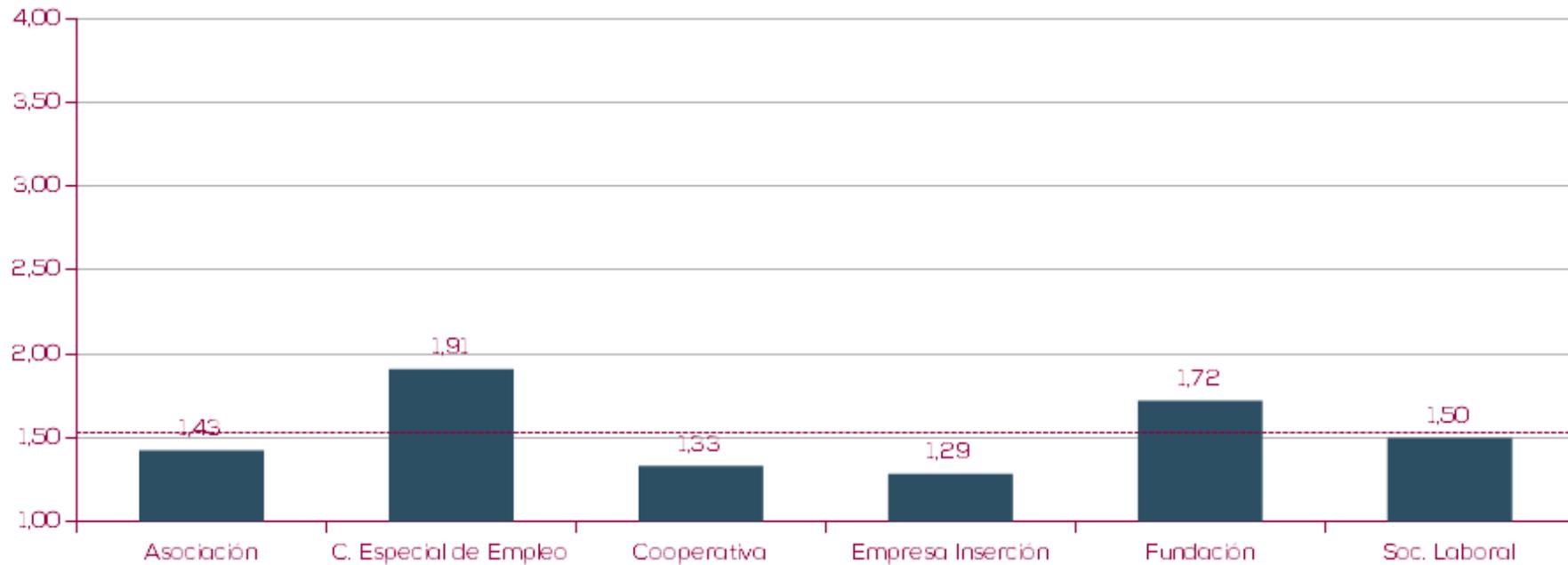
23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad

Item 24



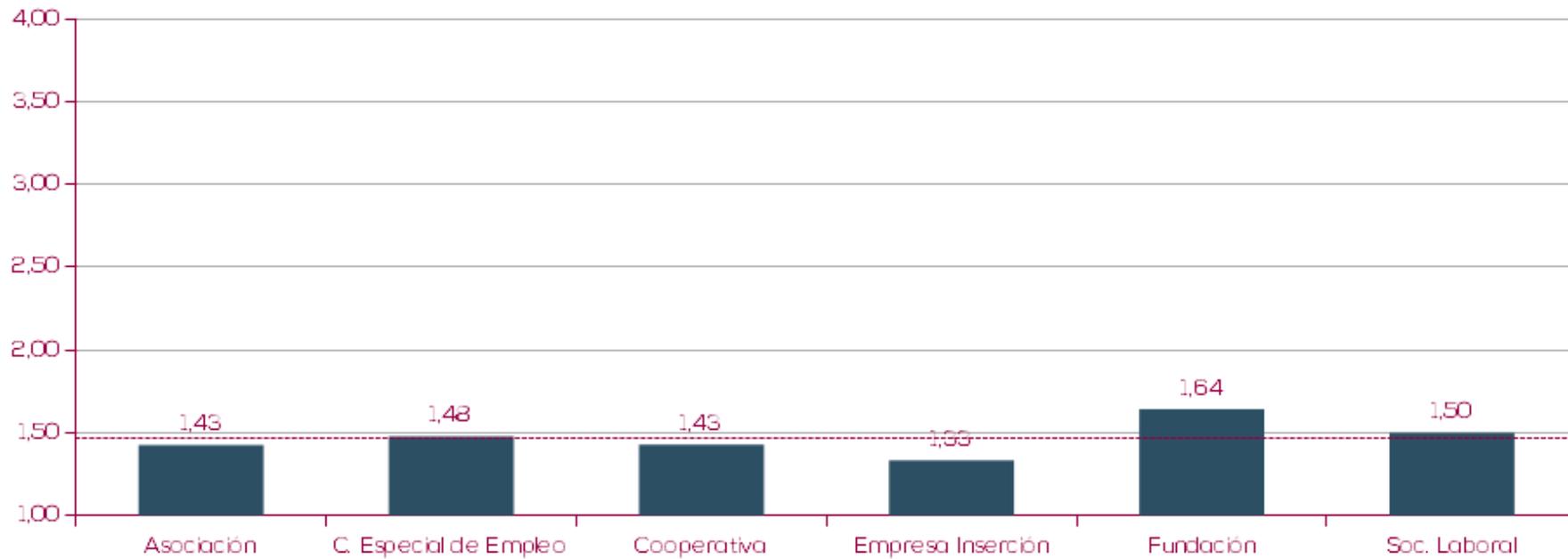
24. Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado

Item 25



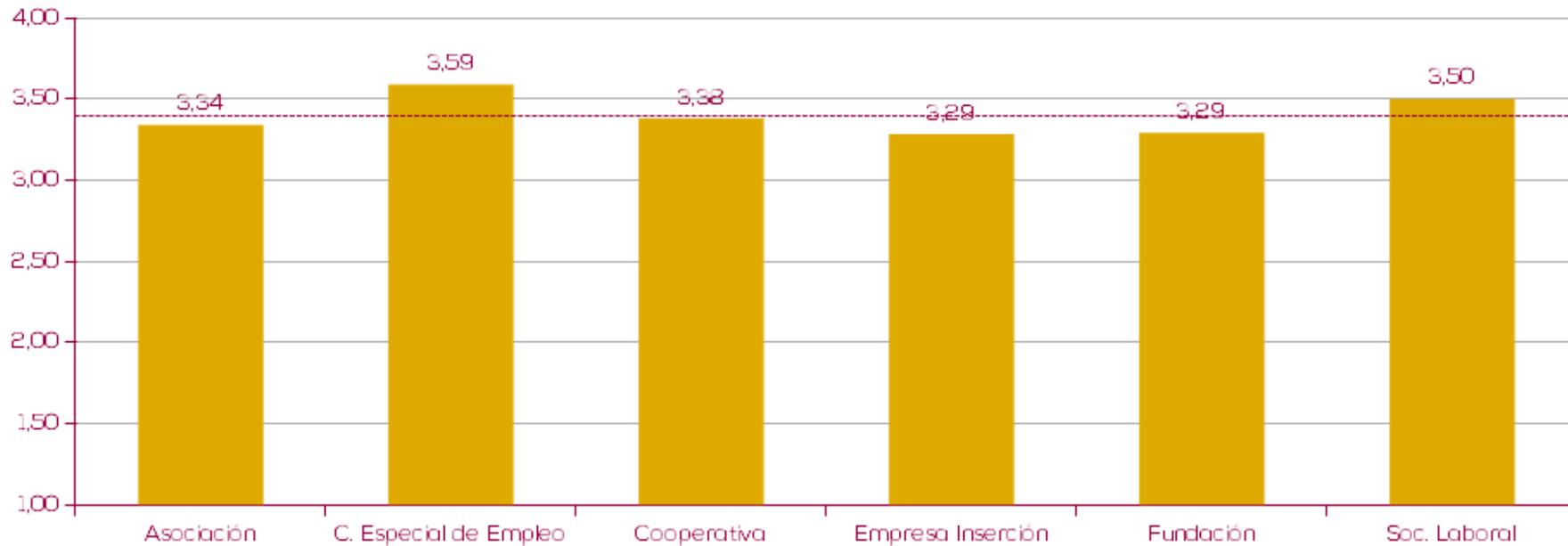
25.A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás

Item 26



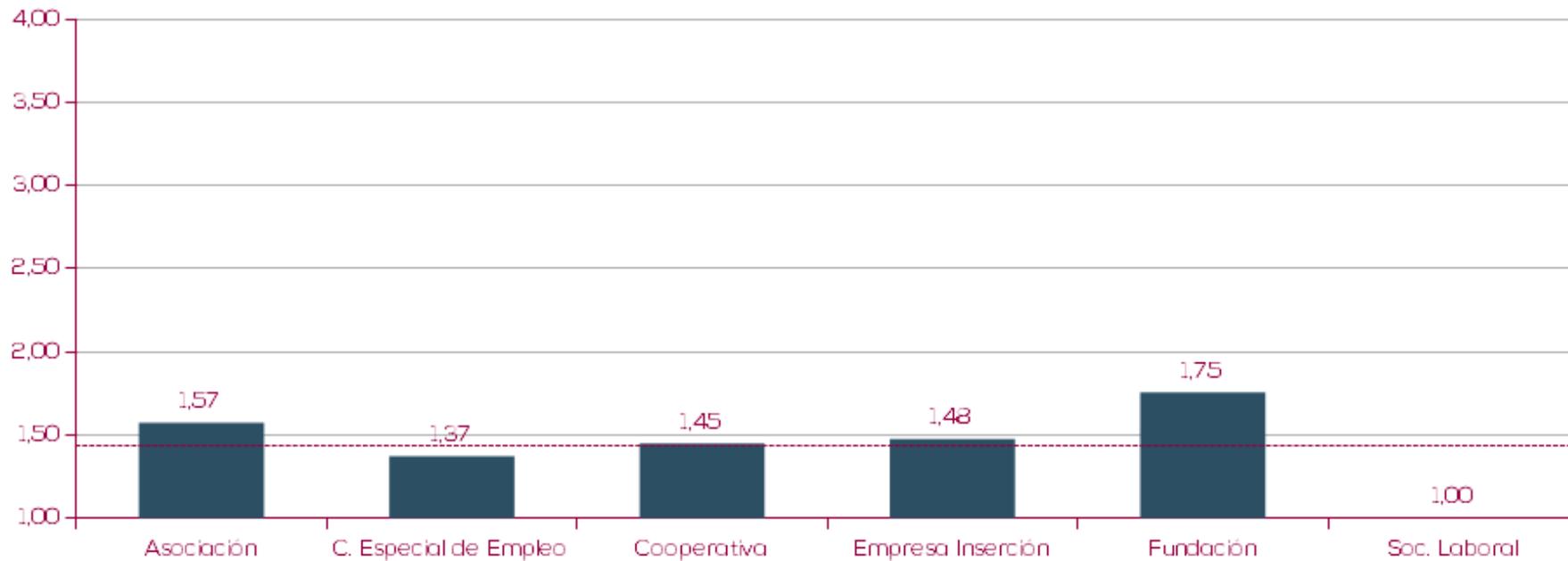
26. Quienes trabajamos aquí no hacemos nada por combatir los riesgos detectados

Item 27



27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar de forma segura

Item 28



28. Quienes trabajamos aquí no asumimos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás

5. CONCIENCIA DEL RIESGO (Ítems 29 a 35)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre el rechazo de actitudes de aceptación o minimización del riesgo de accidentes por parte de la población trabajadora.

En el ítem 29, que analiza si quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable, observamos que en general no se está de acuerdo con dicha afirmación excepto en las sociedades laborales donde existe un cierto grado de acuerdo, siendo una situación no positiva para la cultura preventiva.

En el ítem 30, que analiza si consideramos los accidentes menores como parte normal del trabajo, observamos que aquí hay más dudas en todas las entidades no siendo tajantes en el rechazo de los accidentes menores.

En el ítem 31, que analiza si aceptamos los comportamientos de riesgo siempre que no haya accidentes, observamos que aquí el grado de desacuerdo con la afirmación es común a todas las entidades por lo que las personas no desean esos comportamientos de riesgo.

En el ítem 32, que analiza si nos saltamos las normas de seguridad para terminar el trabajo a tiempo, observamos que el grado de desacuerdo es aún mayor que en el caso anterior dándole más importancia a la seguridad que a la producción por parte de la población trabajadora.

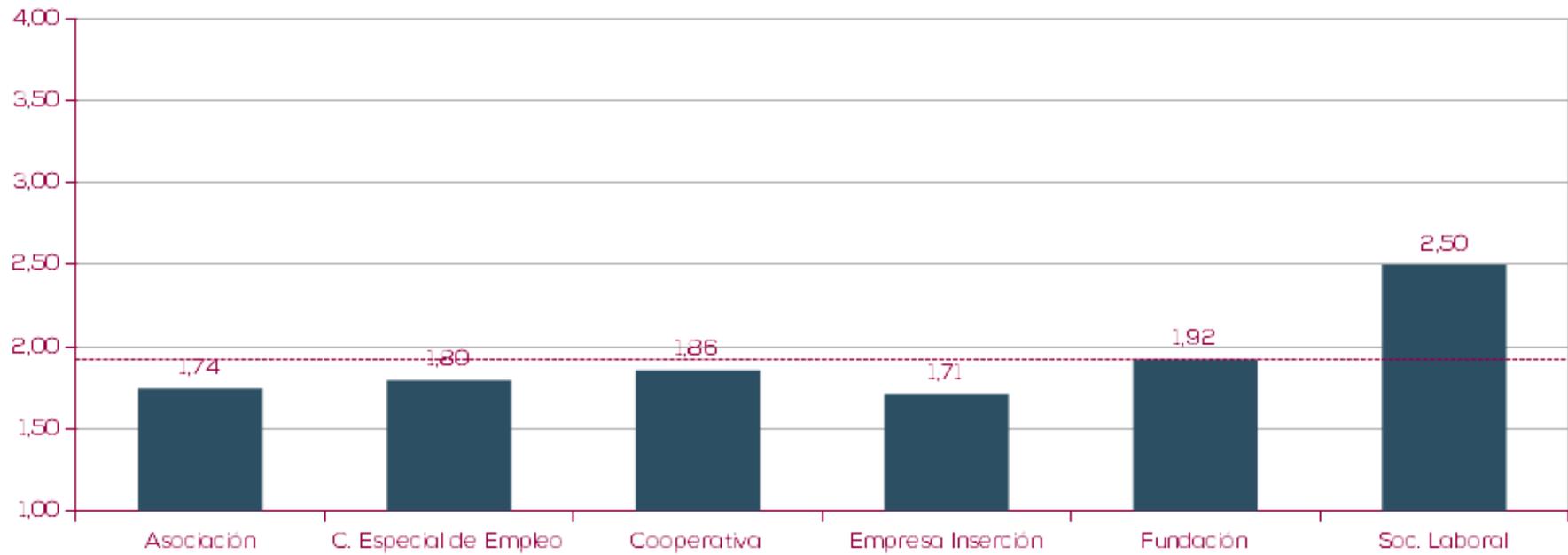
En el ítem 33, que analiza si nunca aceptamos correr riesgos incluso con tiempos ajustados, observamos que hay algunas contradicciones con respuestas anteriores en el caso de empresas de inserción por lo que en general debemos

entender que aún cuando las personas no aceptan los comportamientos de riesgo no es algo tajante en todas las situaciones y circunstancias, por lo que es algo que se debe trabajar más intensamente.

En el ítem 34, que analiza si consideramos que nuestro trabajo no es para cobardes, observamos que conforme a la tendencia anterior se muestra un alto grado de rechazo a la afirmación por lo que la seguridad es algo que se percibe como importante en referencia a los comportamientos de las personas trabajadoras.

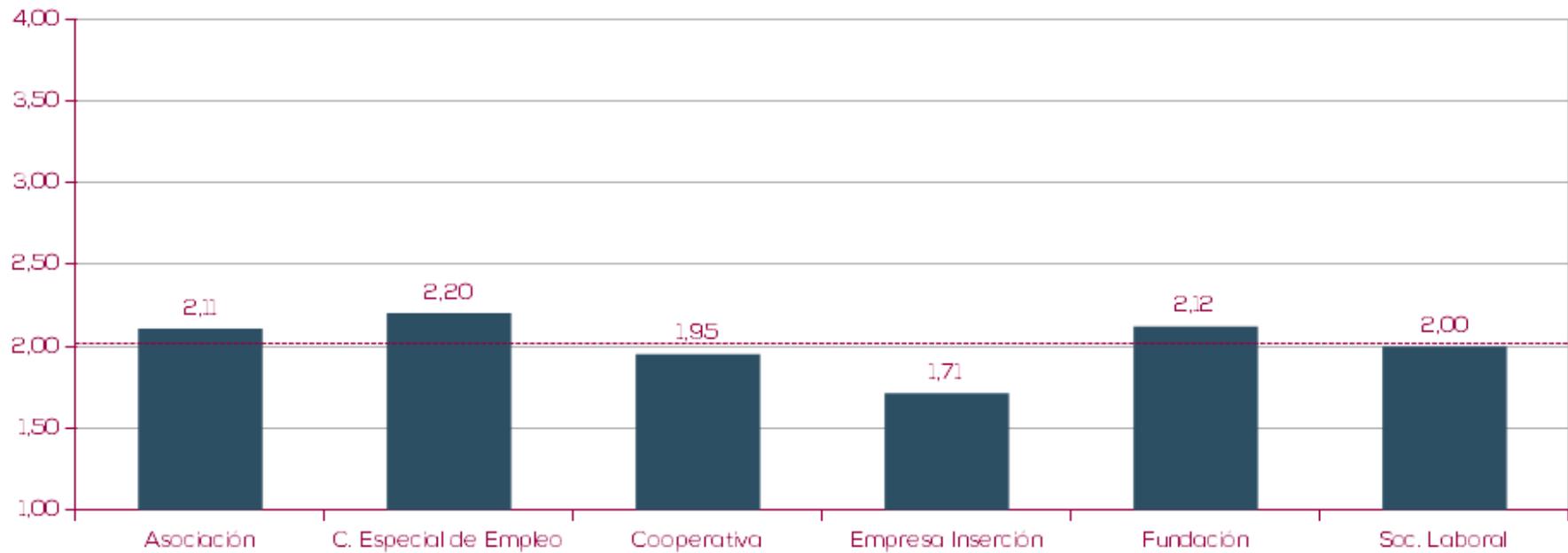
En el ítem 35, que analiza si aceptamos correr riesgos en el trabajo, observamos que en general hay un desacuerdo evidente existiendo algunas discrepancias en las sociedades laborales, en las que pudieran darse casos de aceptar algún comportamiento de riesgo en determinadas situaciones.

Item 29



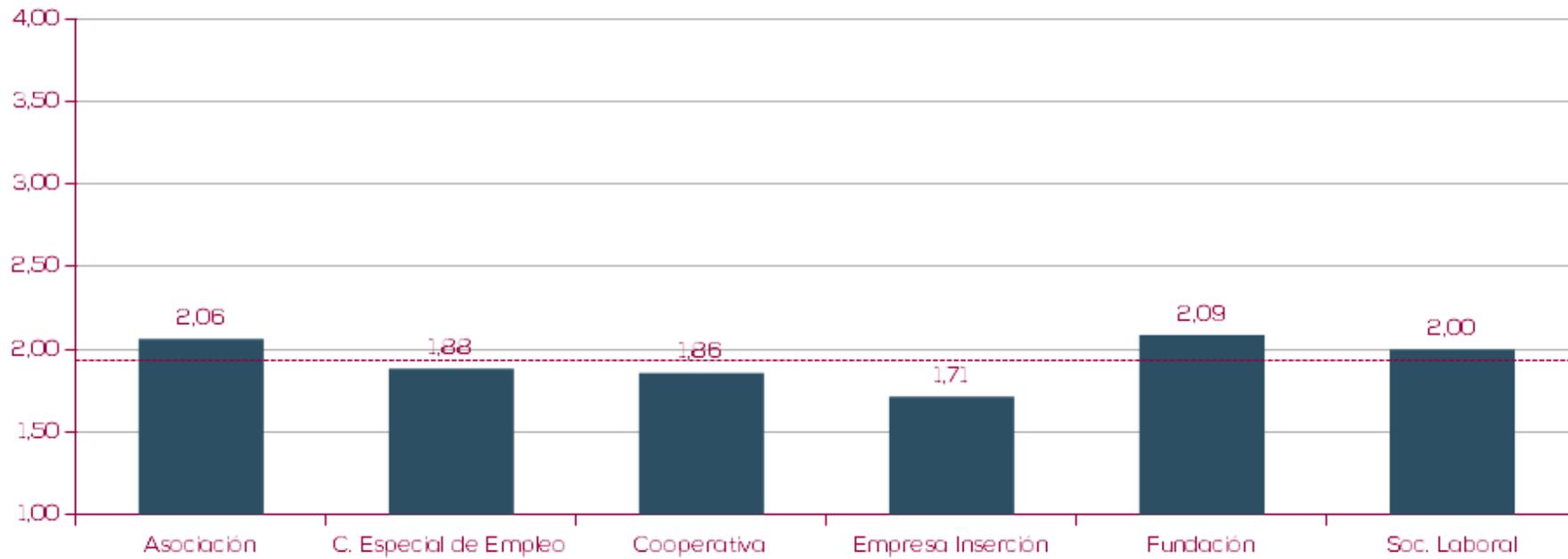
29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable

Item 30



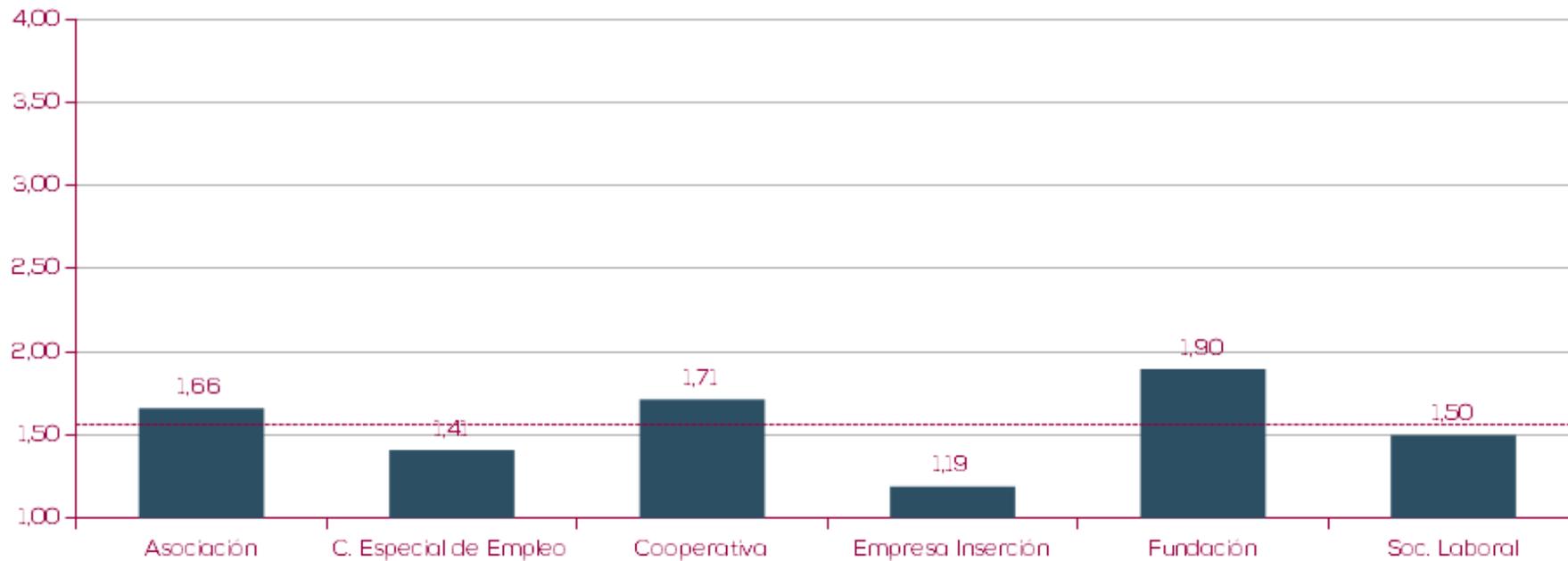
30. Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores, (incidentes, leves, etc.) como una parte normal de nuestro trabajo diario

Item 31



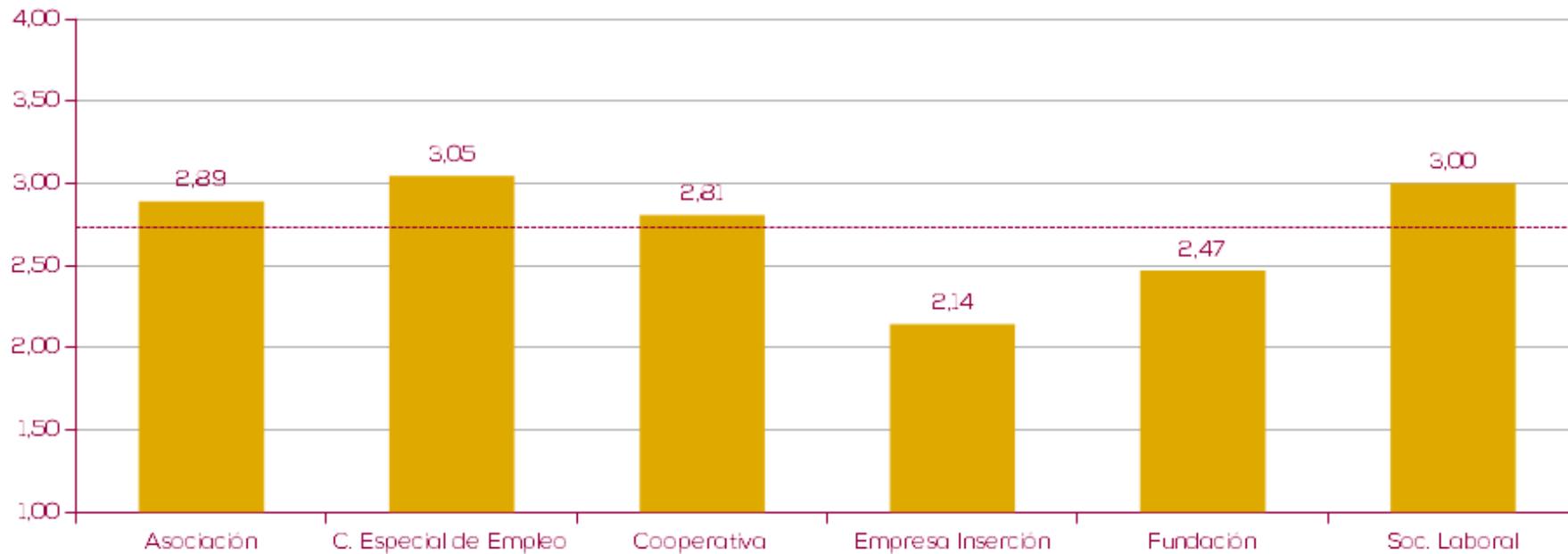
31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes

Item 32



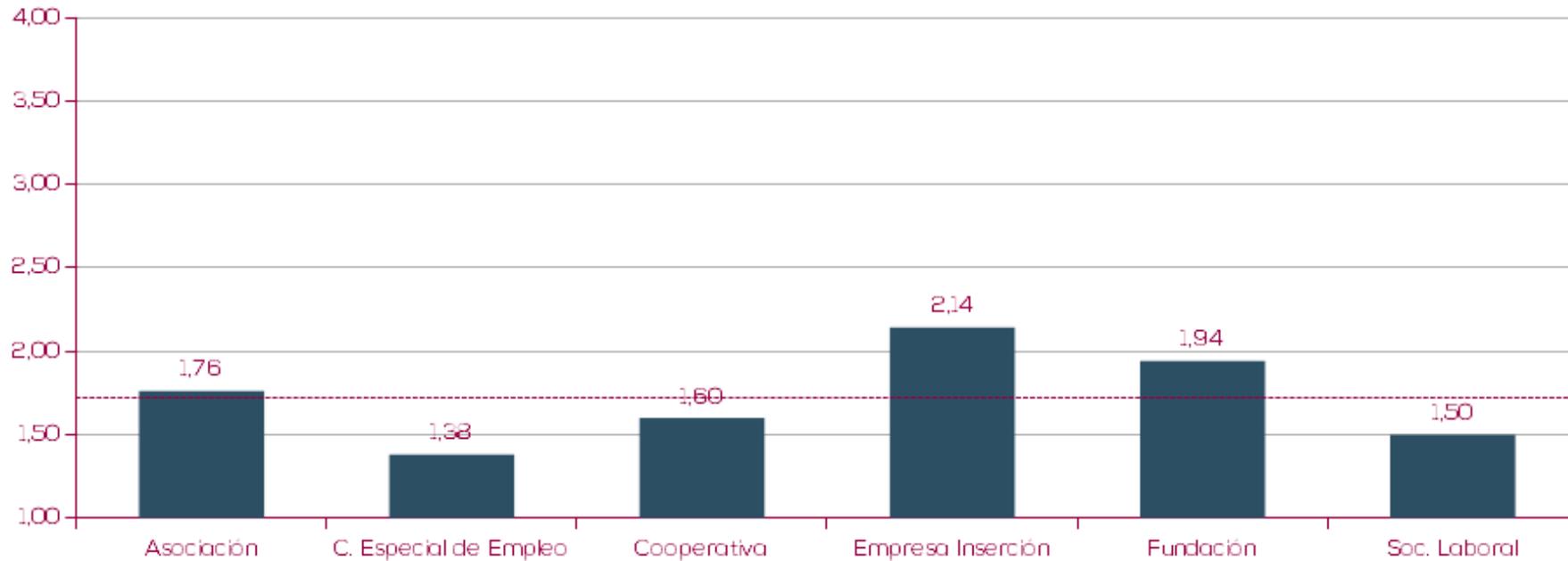
32. Quienes trabajamos aquí nos saltamos las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo

Item 33



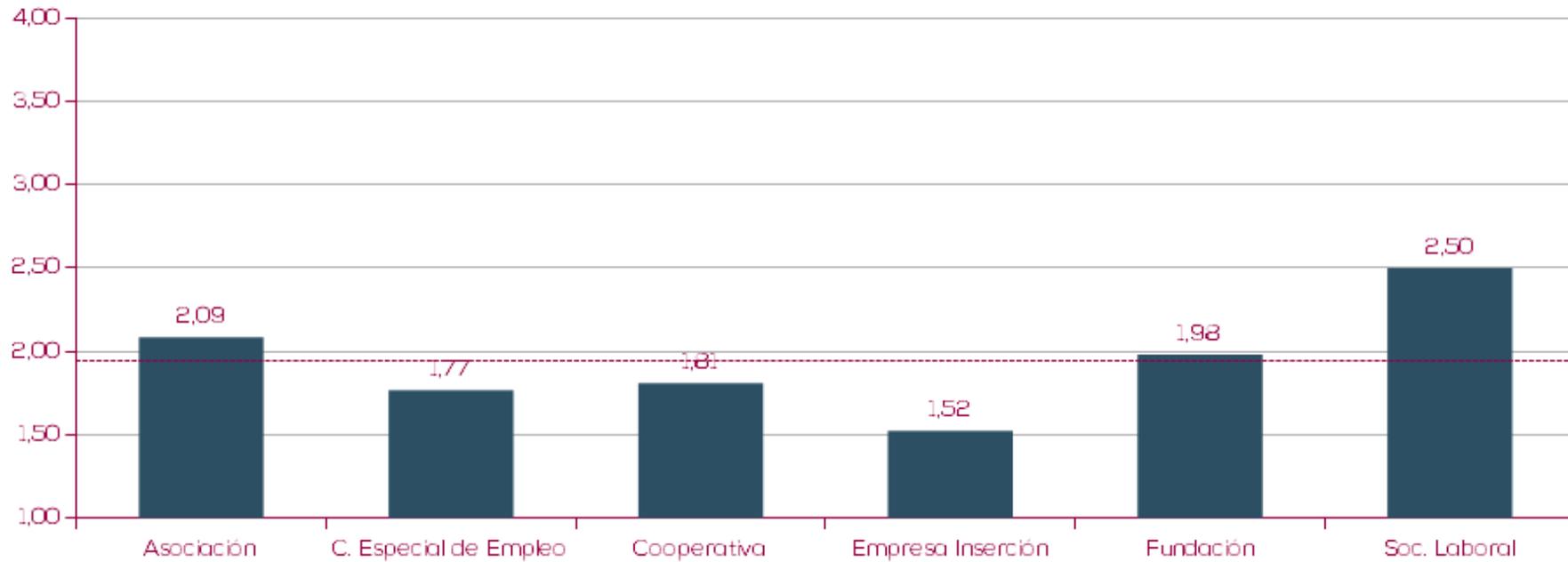
33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Item 34



34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para personas cobardes

Item 35



35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo

6. APRENDIZAJE COLECTIVO (Ítems 36 a 43)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre la autoconfianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo común por asegurar y mantener unas condiciones de trabajo seguras.

En el ítem 36, que analiza si quienes trabajamos aquí intentamos encontrar soluciones a los problemas de seguridad, observamos que hay un alto grado de acuerdo en la materia sin excepción con diferencias no especialmente significativas estando todos en las proximidades del nivel proactivo.

En el ítem 37, que analiza si quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos, observamos que los niveles vuelven a ser muy altos, especialmente en el caso de centros especiales de empleo, cooperativas y empresas de inserción donde están en el nivel generativo.

En el ítem 38, que analiza si quienes trabajamos aquí tenemos confianza en nuestra capacidad colectiva de asegurar nuestra seguridad, observamos que todas las entidades o están en un nivel generativo o muy próximos, lo cual significa que la confianza en el grupo es elevada.

En el ítem 39, que analiza si quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias en seguridad, observamos que todas las entidades se encuentran en un nivel generativo o de muy alto acuerdo con la afirmación, lo cual, desde el punto de vista de la cultura preventiva es muy importante ya que asegura una mejora continua en la forma de hacer seguridad en nuestro trabajo.

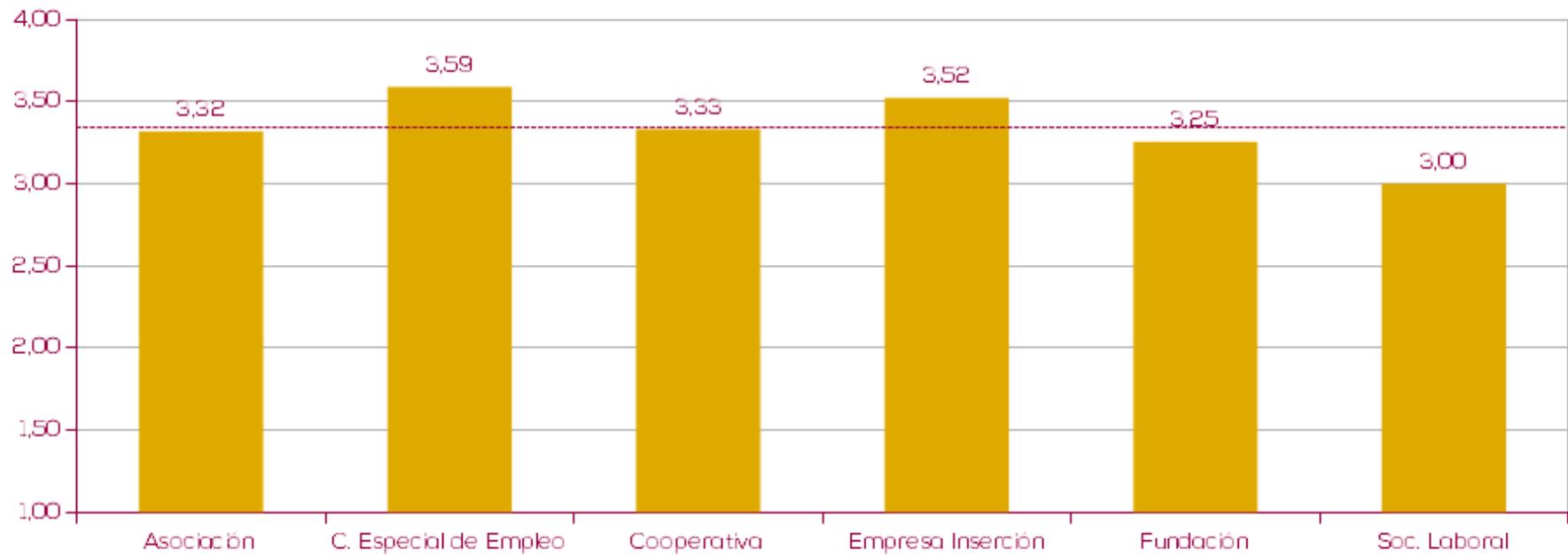
En el ítem 40, que analiza si quienes trabajamos aquí tomamos en serio las opiniones de los demás sobre la seguridad, observamos que volvemos a estar en niveles generativos o muy próximos en todas las entidades lo cual facilita la mejora continua que se detectaba en el apartado anterior.

En el ítem 41, que analiza si quienes trabajamos aquí raramente hablamos de seguridad, observamos que es cierto que no siempre hablamos de seguridad pero puede deberse a que el nivel de peligrosidad o riesgo percibido sea bajo, lo que conlleva que el peligro no sea algo habitual en las actividades de estas entidades.

En el ítem 42, que analiza si quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación, observamos que hay más discrepancias estando de acuerdo en general pero no de una manera masiva o uniforme sino que hay diferencias importantes según el tipo de entidad, posiblemente por el tipo de riesgos al que las personas están expuestas.

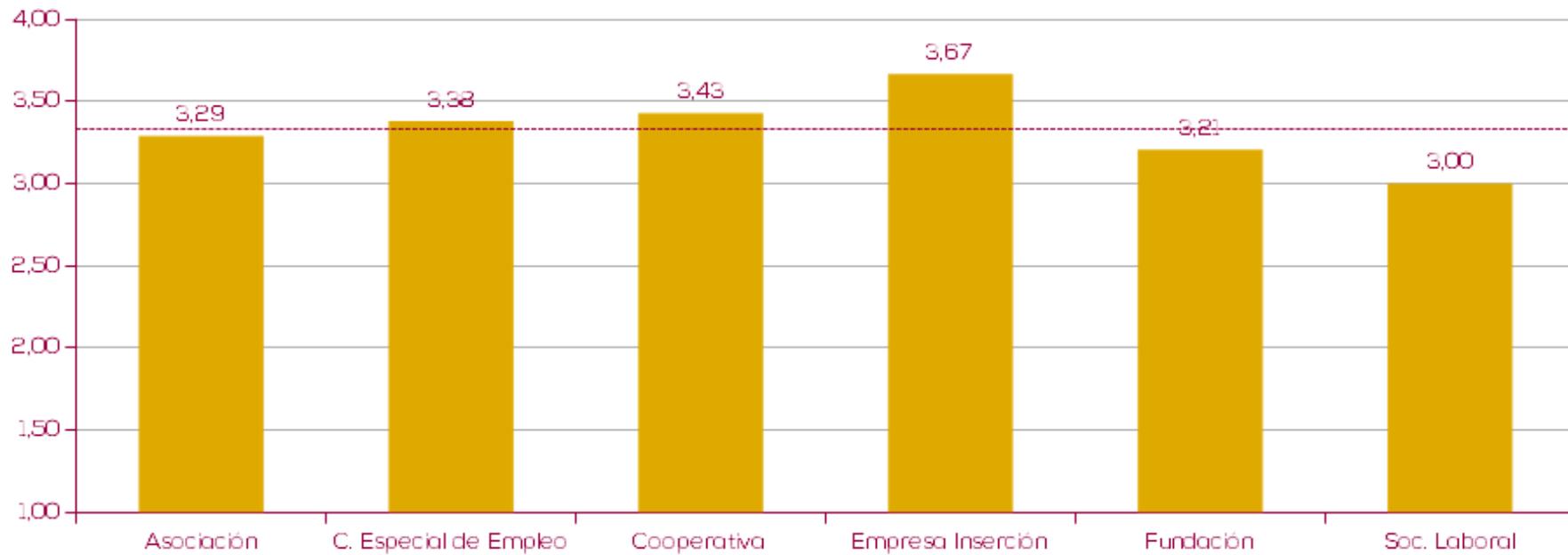
En el ítem 43, que analiza si quienes trabajamos aquí podemos hablar libremente sobre la seguridad, observamos que prácticamente todas las entidades de forma unánime están de acuerdo con la afirmación y por lo tanto con la libertad de expresión en temas de seguridad.

Item 36



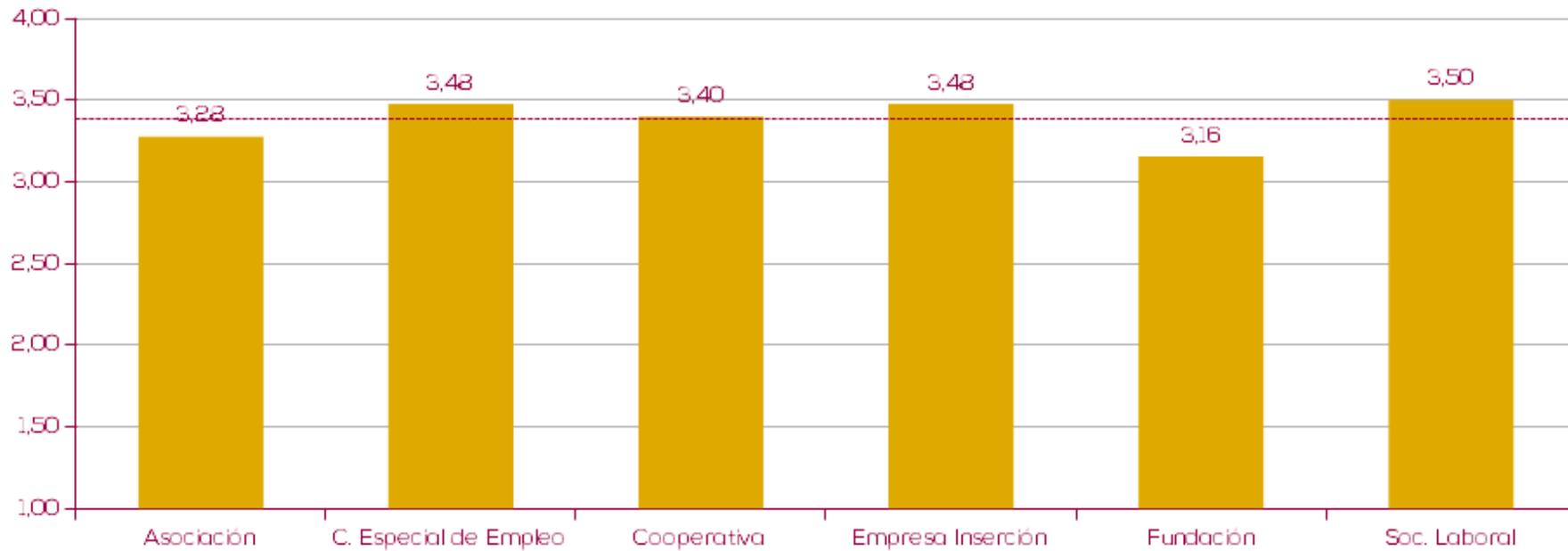
36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad

Item 37



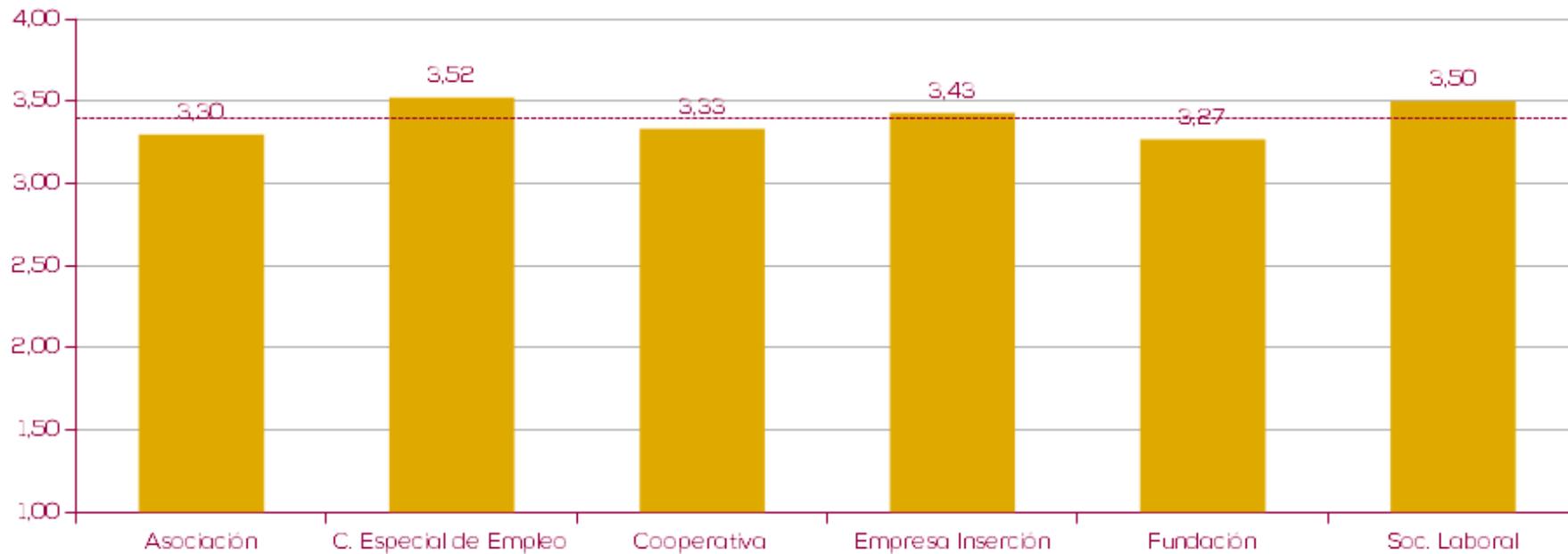
37. Las personas que trabajamos aquí nos sentimos seguras cuando trabajamos juntas

Item 38



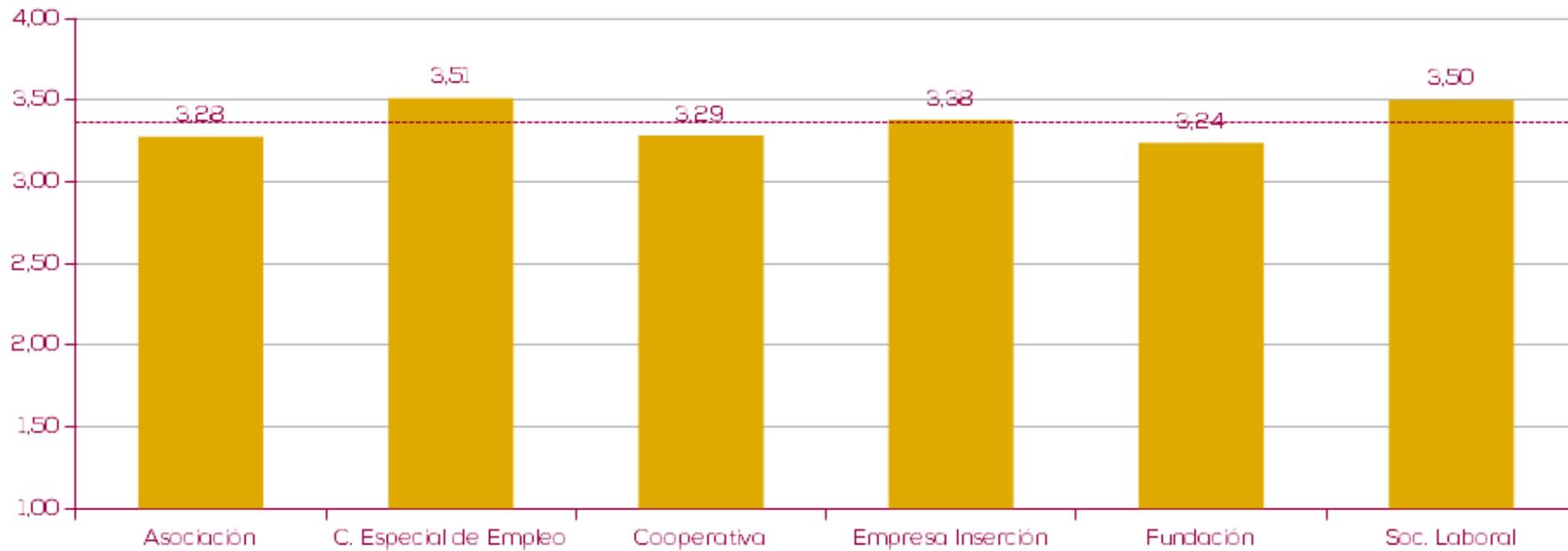
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra capacidad de garantizar mutuamente la seguridad

Item 39



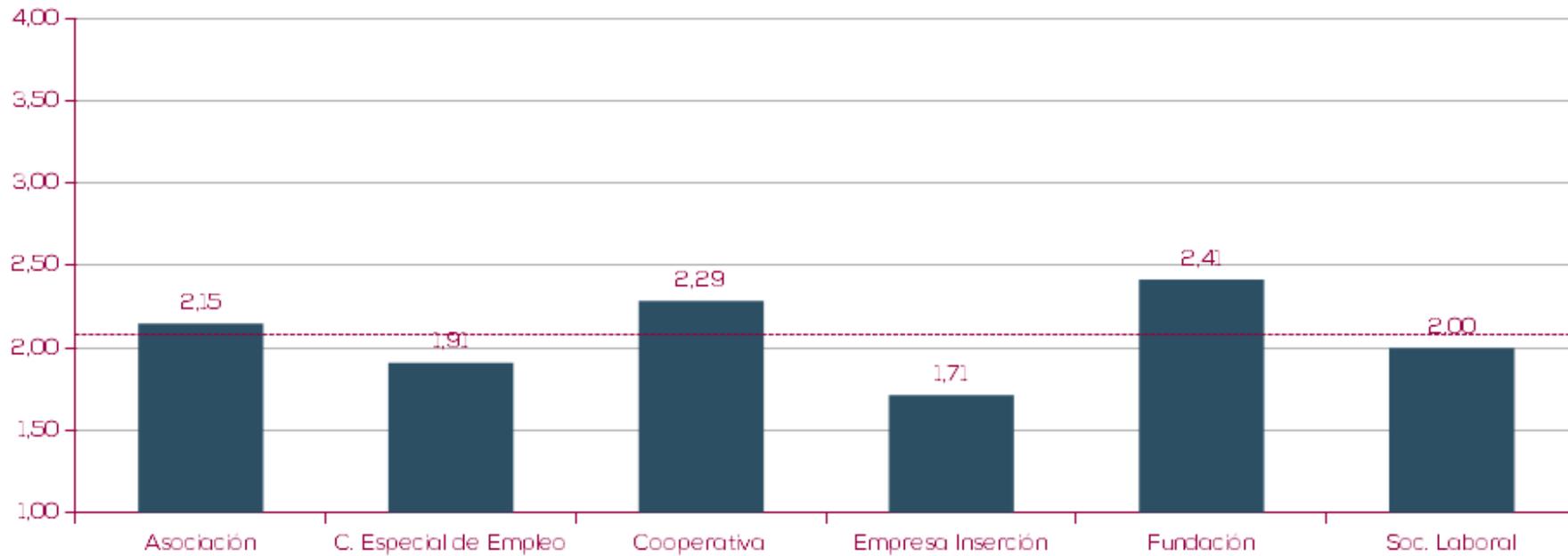
39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes

Item 40



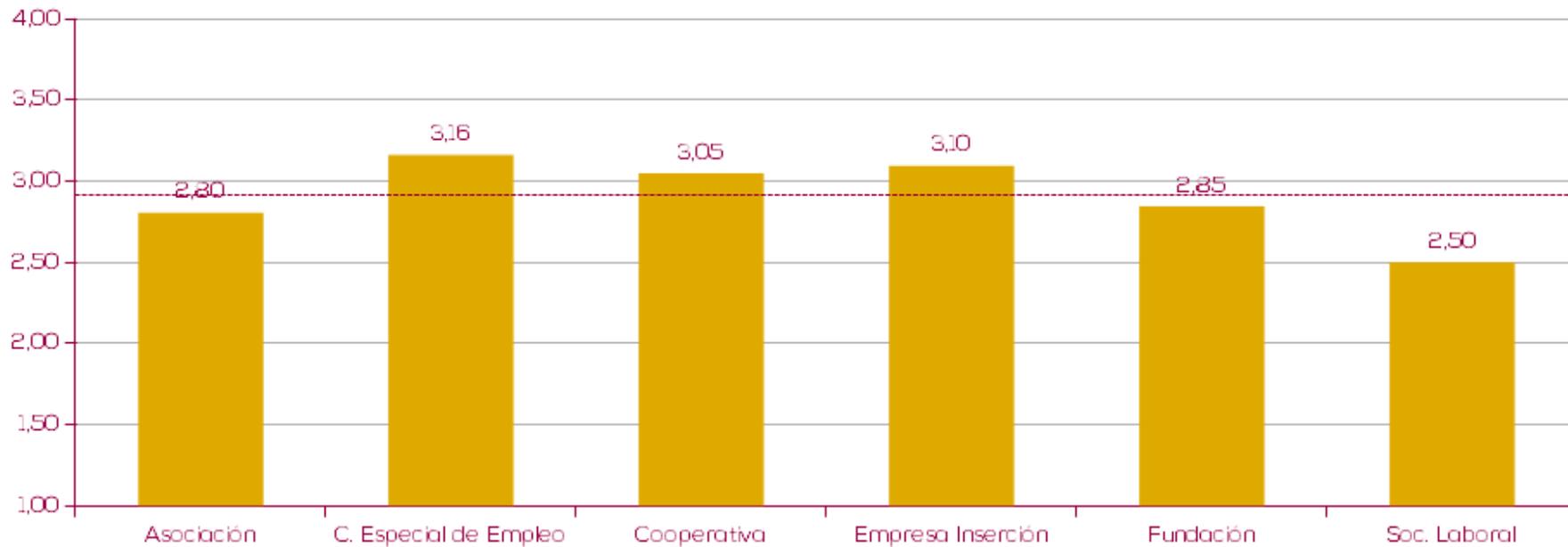
40. Quienes trabajamos aquí nos tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad

Item 41



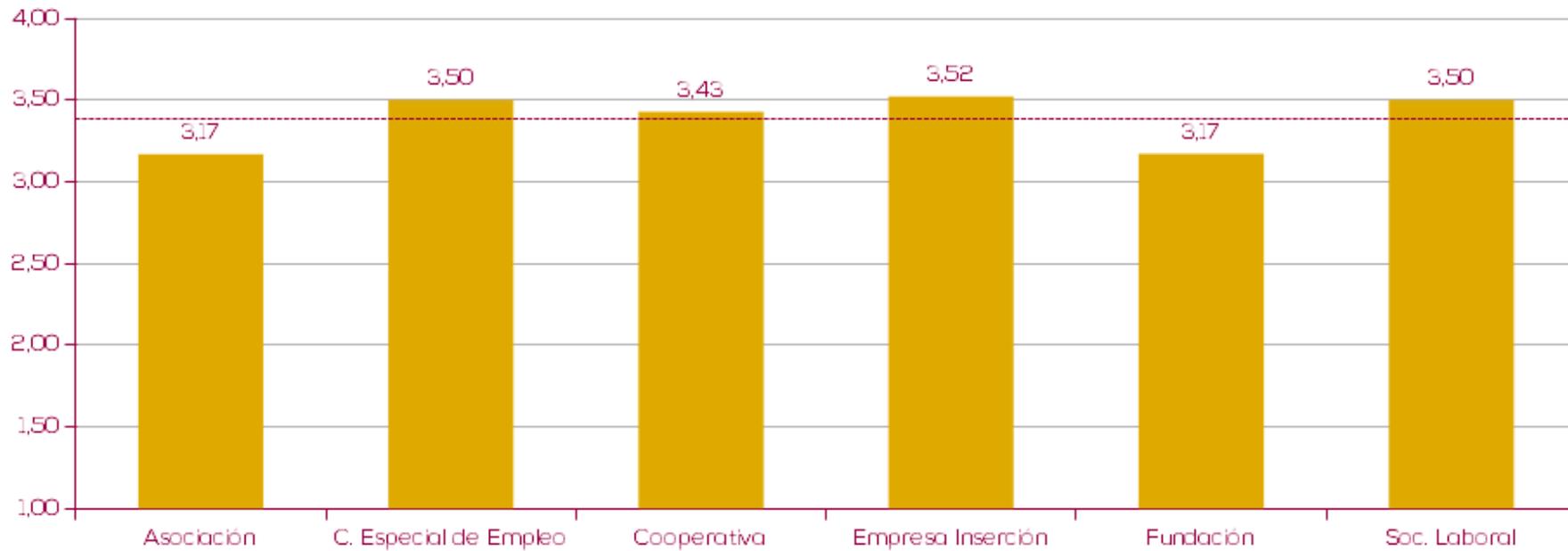
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad

Item 42



42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen en la conversación

Item 43



43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad

7. CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN (Ítems 44 a 50)

Esta dimensión busca identificar la percepción sobre la consideración hacia las actividades preventivas en la empresa.

En el ítem 44, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que un buen delegado de prevención es importante para la seguridad, observamos que en general se ve con buenos ojos la figura de representante específico en materia de seguridad laboral alcanzando niveles de acuerdo muy elevados.

En el ítem 45, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones de riesgo no influyen en la seguridad, observamos que en todas las entidades se sabe para qué sirven las evaluaciones de riesgo y su importancia en materia preventiva aunque al no llegar a niveles muy extremos es posible que las personas no las conozcan en profundidad o que versen sobre riesgos no especialmente graves.

En el ítem 46, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es necesaria para evitar accidentes, observamos que el grado de acuerdo es altísimo y que esta situación fomenta la mejora continua por parte de las personas trabajadoras.

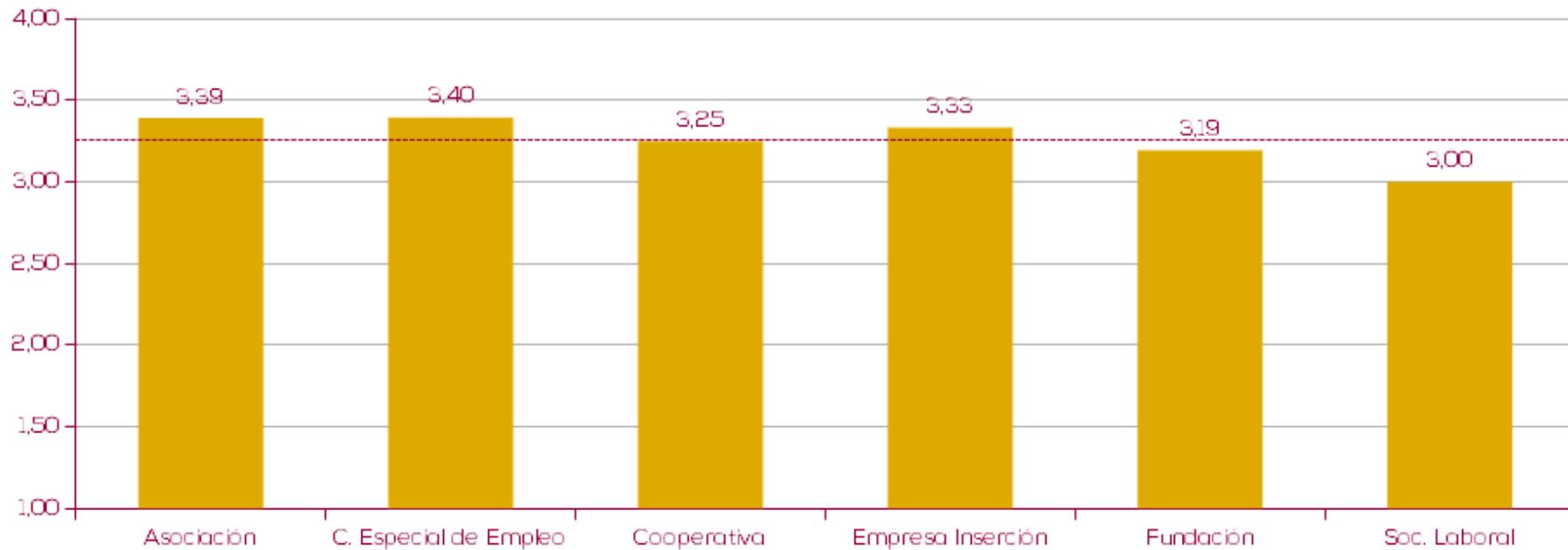
En el ítem 47, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación preventiva no tiene sentido, observamos que al igual que con la evaluación de riesgos, las personas perciben la planificación preventiva como algo positivo para la seguridad en general.

En el ítem 48, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones e inspecciones de seguridad ayudan a detectar riesgos, observamos que el nivel de acuerdo vuelve a ser altísimo, obteniendo puntuaciones muy elevadas y estando en niveles generativos. Esta afirmación también favorece la mejora continua en relación con la forma de hacer nuestro trabajo en condiciones de seguridad.

En el ítem 49, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido, observamos que coherentemente con el apartado anterior, la formación se percibe como una herramienta importante para la mejora de la actividad preventiva en las empresas.

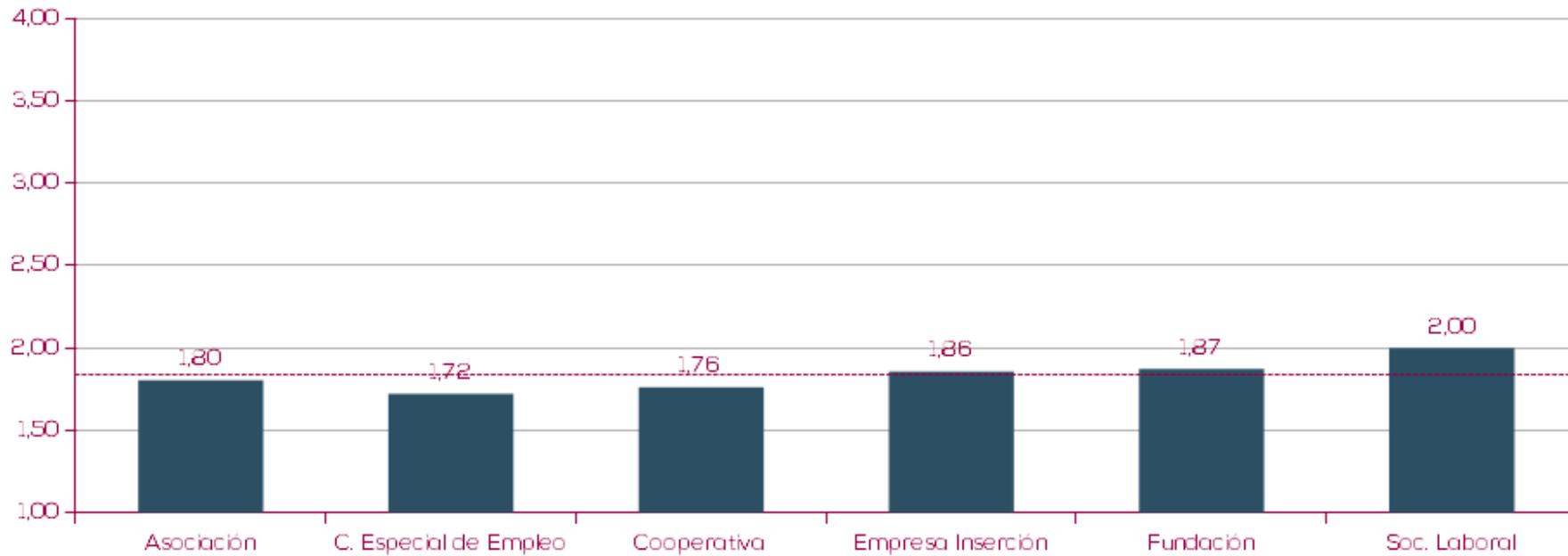
En el ítem 50, que analiza si quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos claros en seguridad, observamos que vuelve a ser percibido como muy importante para la seguridad la planificación de objetivos claros en seguridad estando en un nivel generativo que favorece la mejora permanente de la cultura preventiva.

Item 44



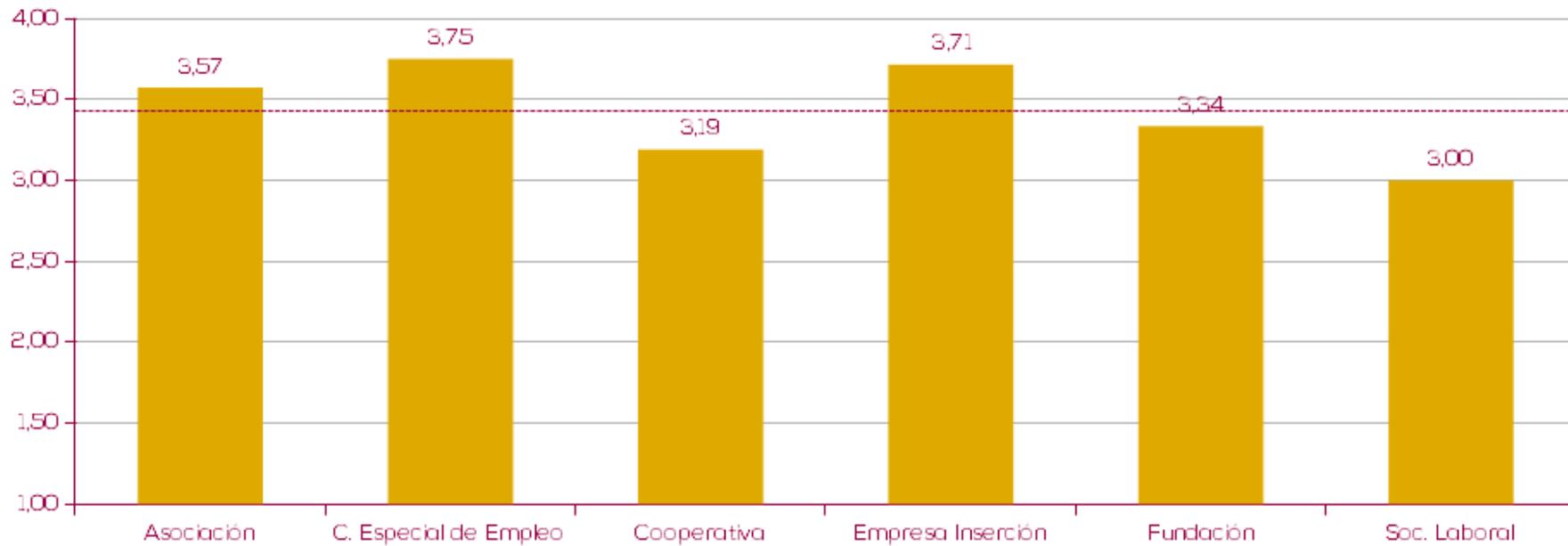
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen desempeño como delegado o delegada de prevención juega un papel importante en la prevención de accidentes

Item 45



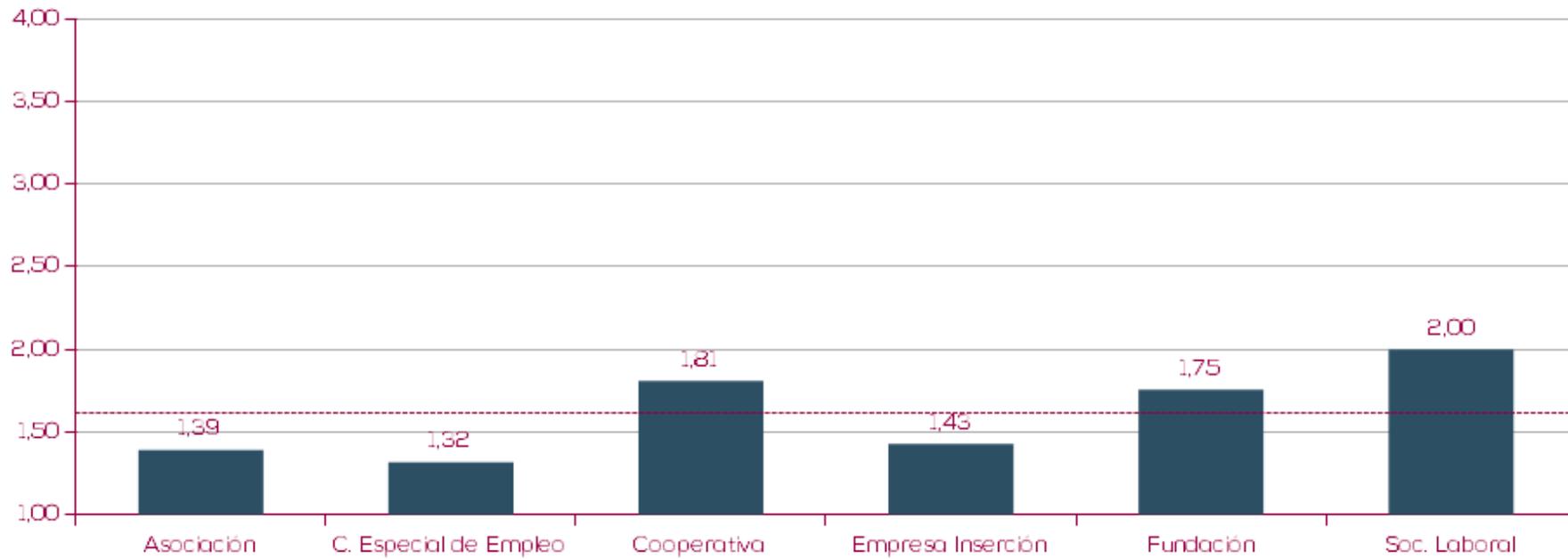
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto

Item 46



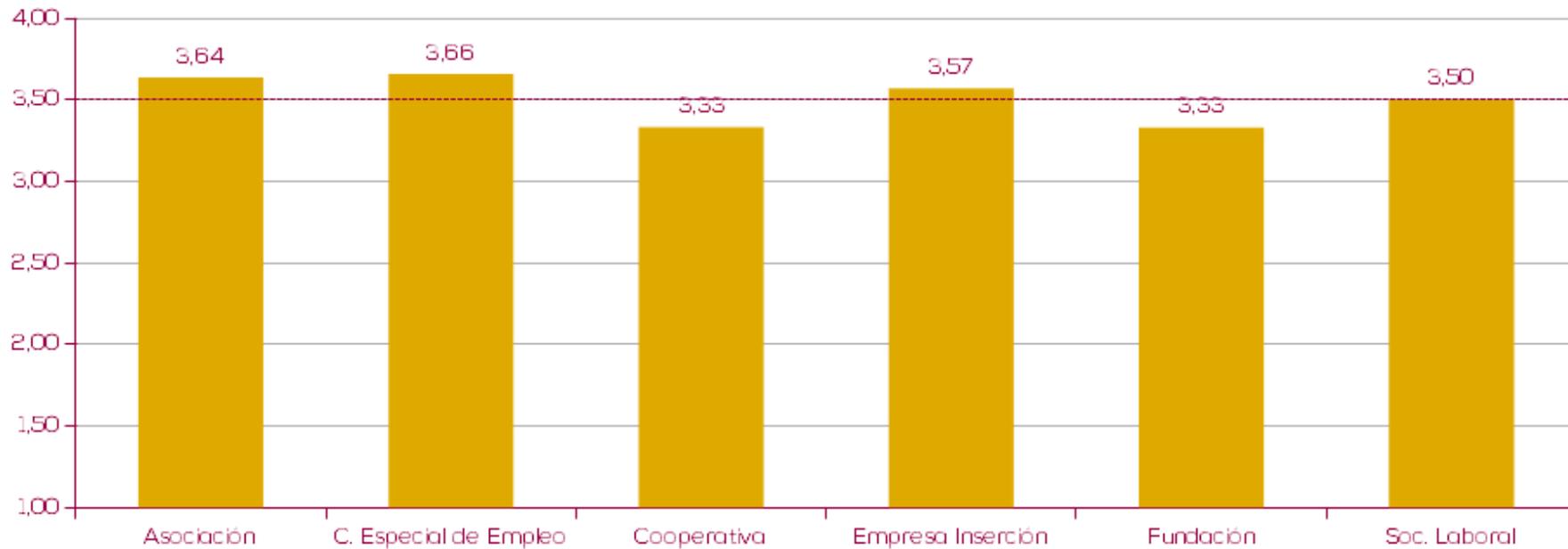
46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes

Item 47



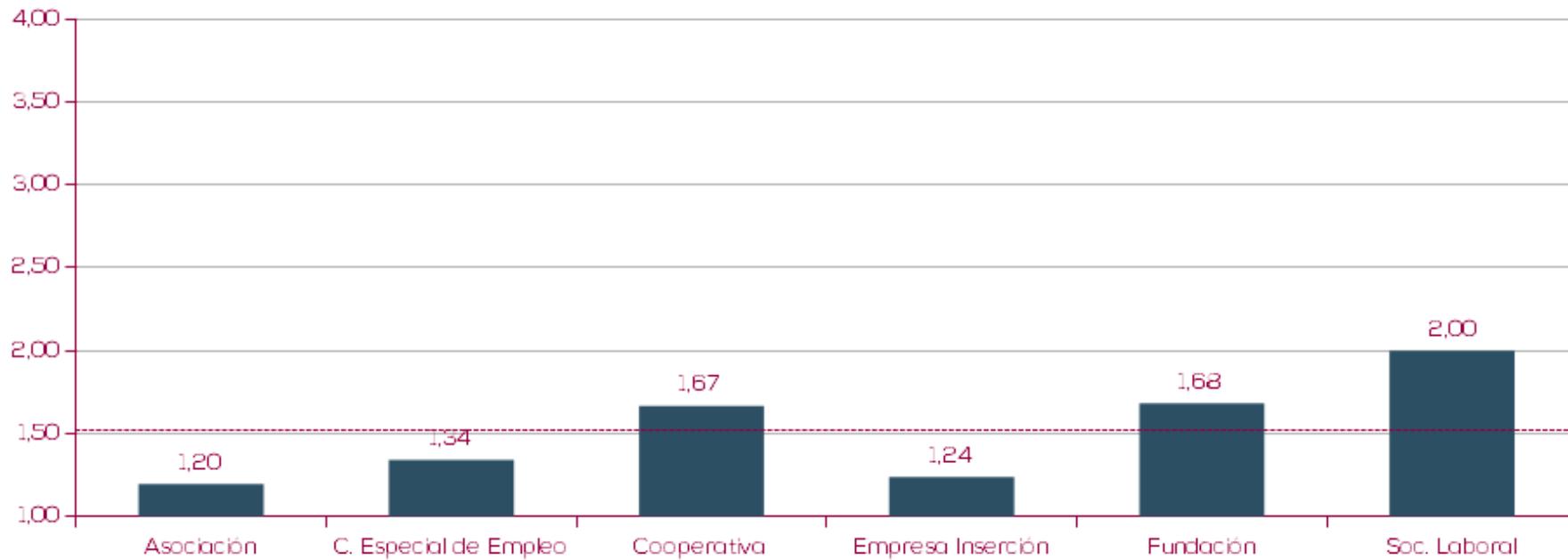
47. Quienes trabajamos aquí consideramos que planificar anticipadamente la seguridad no tiene sentido

Item 48



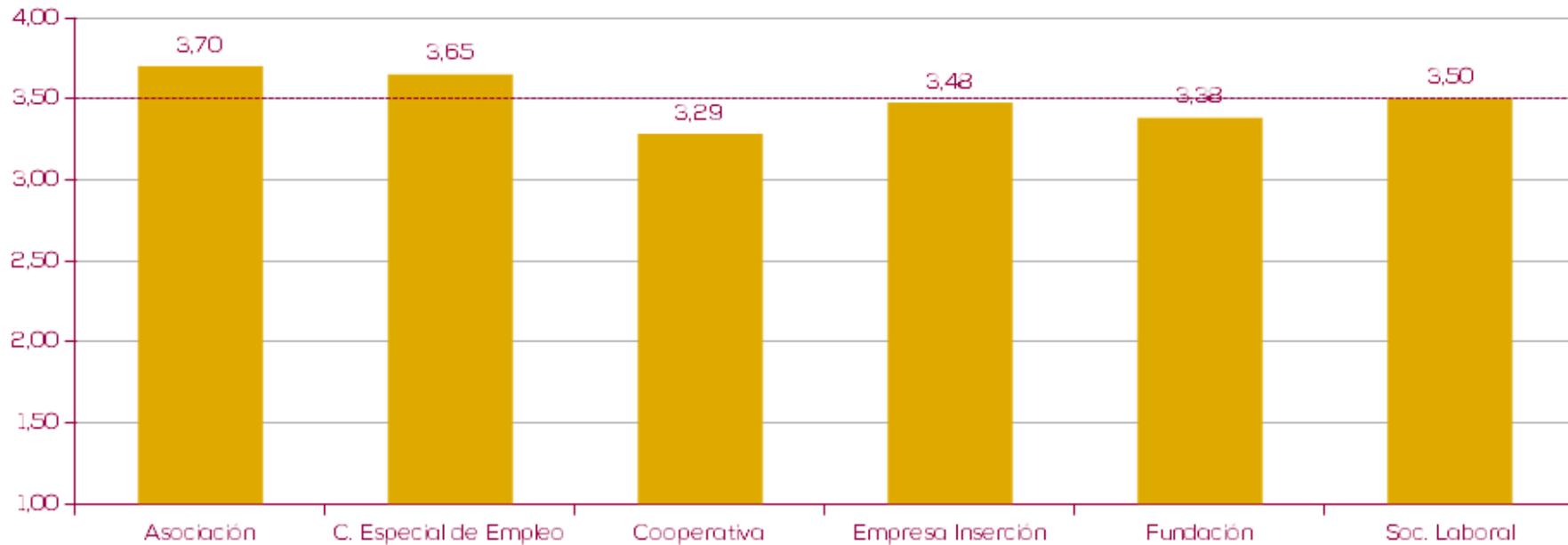
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las evaluaciones y revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos

Item 49



49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido

Item 50



50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que se definan objetivos de seguridad claros

6. CONCLUSIONES.

A la vista de los resultados obtenidos con el presente estudio podemos concluir, de forma general, indicando que las entidades y empresas del sector de la Economía Social de la ciudad de Sevilla tienen un alto nivel de Cultura Preventiva, tanto a nivel de gestión de las obligaciones legales como a nivel de forma de trabajar en relación con la seguridad.

Falta por lograr que las entidades sean más conscientes de que la seguridad es algo importante y que los accidentes de trabajo restan mucho. Hay muchas entidades que no han participado en el estudio, suponemos, porque no estaban seguras de obtener un buen nivel de puntuación en aspectos relacionados con la gestión preventiva y con el cumplimiento de sus obligaciones legales, lo cual no es positivo de forma general. Esta situación es achacable a la falta de conocimiento sobre la materia y a la "informalidad" que, a veces, rodea a determinadas entidades de la economía social que no perciben su actividad como una actividad empresarial o económica sino que al ser prioritario el fin social de la entidad por encima del fin económico, las obligaciones propias de una empresa no siempre son percibidas como algo que les afecte directamente.

En relación con los resultados de gestión destacar que, en general todas las cuestiones planteadas están en niveles muy altos de acuerdo con las afirmaciones lo que conduce a pensar que, en general las empresas y entidades participantes, cumplen de forma adecuada con sus obligaciones legales en materia de prevención. Al no haber analizado la documentación preventiva de las empresas participantes, por no ser objeto del estudio, no es posible determinar si el cumplimiento es más formal que real, aunque en general y según los datos del estudio NOSACQ sobre la cultura de

seguridad, cabe la posibilidad de un cumplimiento formal importante acompañado de una actividad productiva que en general supone un nivel de riesgo bajo cuya conjunción conduce a percibir que estamos trabajando muy bien en seguridad aunque podamos tener lagunas importantes a nivel de implantación real de determinadas obligaciones y actividades preventivas, tal y como sucede en algunos aspectos concretos, (coordinación de actividades empresariales, canales de información, participación más formal que efectiva, etc.)

No obstante y en general, podemos decir que la gestión de las empresas participantes obtiene un nivel muy alto que aseguran al menos un nivel calculador en la escala de Parker, asegurando un mínimo de organización preventiva que asegura un nivel de gestión adecuado y con una tendencia hacia el nivel proactivo donde la mejora continua en seguridad se va integrando en nuestro día a día de forma generalizada tanto a nivel de cadena de mando o dirección, como a nivel de personas trabajadoras.

A nivel de resultados del estudio NOSACQ-50 sobre el clima de seguridad o la percepción de las personas sobre la importancia de la seguridad en nuestras empresas, podemos afirmar, de forma general, las empresas participantes, tienen un muy alto nivel de percepción sobre la forma de trabajar en condiciones de seguridad o lo que es lo mismo, que la cultura preventiva en estas entidades es positiva alcanzado un nivel proactivo cercano, de forma general al nivel generativo en el que la prevención y la seguridad se integran en todas las decisiones empresariales, ya que de los resultados se obtiene la conclusión de que hay un ambiente favorecedor de la mejora continua en este tema.



Se detecta en este sector una especial importancia de la persona por encima del factor económico o productivo, percibiéndose en aspectos como la valoración del compromiso de la dirección con la seguridad o el trato justo en caso de accidentes de trabajo donde la cadena de mando no tiende a buscar culpables sino causas que nos permitan conocer que ha pasado, y, sobre todo, como podemos mejorar la situación.

Asimismo, las entidades de economía social suelen ser, organizativamente, más planas y democráticas que otro tipo de sectores, lo cual podría favorecer el hecho de que el compromiso colectivo y la confianza en la acción preventiva hayan alcanzado niveles generativos.

El resultado de la implicación de la dirección y de la conciencia de riesgo, nos lleva a pensar que el nivel de riesgo percibido o subjetivo en las empresas participantes podría ser bajo, ya que esa circunstancia explicaría el hecho de que no se fomente excesivamente la participación de las personas trabajadoras en seguridad por parte de la dirección, no por una dejadez o incompetencia de ésta, sino porque la percepción de ausencia de riesgo o de riesgos muy leves, conduciría a una relajación en cuanto a la necesidad de participar todas las personas en esta materia. Asimismo esta percepción de riesgos leves o de ausencia de riesgo podría explicar por qué las personas trabajadoras son capaces de asumir o no rechazar de forma tajante y contundente los comportamientos inseguros ya que, en muchos casos, no serían conscientes de la situación de peligro real a la que realmente se pueden estar exponiendo en situaciones de apuro de tiempo, excesos de producción, etc., que suelen ser situaciones en las que es más fácil que ocurran accidentes de trabajo. Esto se suma a la percepción de las personas trabajadoras de que se preocupan por los demás y por su seguridad, lo cual, sin la explicación anterior, no tendría ningún sentido que fuese percibido de ese modo.

7. RECOMENDACIONES.

A la vista de los resultados obtenidos y de sus conclusiones, creemos interesante facilitar al Ayuntamiento de Sevilla diversas recomendaciones a modo de ideas y propuestas para que puedan, si así lo desean, generar líneas de trabajo y proyectos en pro de la mejora de la Cultura Preventiva en las empresas de Economía Social de la Ciudad de Sevilla.

Asimismo, recogemos a continuación diversas recomendaciones orientadas a la puesta en práctica por parte de las empresas interesadas en la mejora de su cultura preventiva, a modo de elenco de buenas prácticas.

RECOMENDACIONES PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA ECONOMÍA SOCIAL.

Proponemos las siguientes actuaciones que, el Ayuntamiento de Sevilla, podría emprender para el fomento y promoción de la Cultura Preventiva entre las empresas y entidades que conforman la Economía Social de la ciudad:

- ***Proyectos destinados a la mejora de la información preventiva de las empresas.*** Se plantea la realización de campañas informativas para la mejora de la información, por parte de la dirección de las entidades, en relación con las obligaciones legales, las consecuencias y responsabilidades derivadas del accidente de trabajo, las posibles organizaciones de la acción preventiva, etc.
- ***Proyectos destinados a la mejora de la Cultura Preventiva.*** Se plantea la realización de acciones que promuevan la detección de experiencias y buenas prácticas preventivas que sirvan de base para el lanzamiento de campañas informativas destinadas a la población trabajadora y personal directivo, el

desarrollo de un programa de foros de cultura preventiva en Economía Social, la elaboración de material para la puesta en común de las buenas prácticas detectadas, etc.

RECOMENDACIONES PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS.

Proponemos las siguientes actuaciones que las empresas pueden llevar a cabo para la mejora de diversos aspectos relacionados con la Cultura Preventiva:

- Mejorar el compromiso y la implicación de la dirección desarrollando, entre otras, las siguientes acciones:
 - Elaboración por la dirección de mensajes claros y directos sobre la importancia de la seguridad.
 - Definición de objetivos específicos en materia de seguridad y salud laboral.
 - Lanzamiento de mensajes a mandos medios sobre la importancia de la seguridad frente a la producción y los tiempos ajustados.
 - Fomentar la participación de las personas trabajadoras mediante reuniones específicas en materia de seguridad para el análisis y toma de decisiones en la materia.
 - Establecer canales de información específicos en materia de seguridad.
 - Dar feedback a todos los mensajes que la dirección reciba en materia de seguridad.

- Realizar, in situ, inspecciones y visitas de seguridad, como muestra del compromiso por la misma.
- Asignar personas concretas para tareas preventivas específicas, (entrega de EPIs, coordinación empresarial, etc.)
- Para la mejora de la conciencia de riesgo de las personas trabajadoras planteamos llevar a cabo acciones informativas sobre la importancia de la detección de incidentes y sobre el azar en las consecuencias de los accidentes menores para lograr su rechazo completo.
- Para la mejora de la conciencia colectiva sobre seguridad se pueden llevar a cabo estudios del clima de seguridad con el fin de elaborar planes de acción específicos y adaptados a la realidad concreta de la entidad y su actividad, riesgos, etc.
- Mantener conversaciones de seguridad sobre posibles comportamientos inseguros y sobre situaciones que pueden conducir a la adopción de estos comportamientos de manera puntual y que conllevan un gran potencial de siniestralidad.
- Premiar los comportamientos seguros detectados y fomentar su conocimiento por parte del resto de personas de la organización como forma de mejorar la conciencia colectiva de un modo positivo.
- Desarrollar planes de información, sensibilización y formación, específicos y adaptados a los riesgos existentes en los puestos de trabajo y actividad desarrollados por la entidad.

- Utilización de las nuevas tecnologías para la mejora de la información preventiva, (información preventiva en web, creación de grupos de whatsapp sobre seguridad con envío de informaciones específicas o como medio de comunicar situaciones peligrosas, etc.)
- Lanzamiento de concurso de ideas sobre material informativo en seguridad relacionado con los riesgos específicos de la entidad y su actividad.
- Realizar investigaciones y análisis de las causas de los incidentes y deficiencias de seguridad que se hayan detectado, comunicando de forma pública y por parte de la dirección, las causas y las medidas preventivas dispuestas para evitar su repetición o su materialización en accidente de trabajo, (en el caso de incidentes)
- Elaboración de procedimientos y protocolos de actuación para el desarrollo de tareas que puedan suponer un mayor nivel de peligro y su comunicación a todo el personal.