

MISSION: POSSIBLE

Su misión, si deciden aceptarla, es abrir el Sobre del Misterio antes que lo haga otra agencia de espionaje.



Para desbloquearlo, deberán encontrar la clave, la cual es de 3 dígitos. Para obtener los 3 dígitos deberán resolver 3 pistas.

Solo tenemos 18 minutos para resolver este caso, así que debemos prestar mucha atención, usar la herramienta y analizar cada pista.



Pista 1:



Para resolver esta pista.
Debemos leer todo el texto y
encontrar y contar *cuántos* son
los niveles de madurez de la
Cultura de Seguridad

Existen varios modelos utilizados en el ámbito de la prevención para la valoración y clasificación del nivel de cultura de seguridad de las empresas. Los modelos más con mayor confiabilidad y validez establecen una clasificación dimensional con un sentido ascendente. Comienzan con un estadio _____ lo cual implica que las empresas sólo perciben la prevención como un gasto y como un estorbo. Un enfoque _____ lleva a que la organización responde solamente cuando aparecen los problemas de seguridad. En las organizaciones con el nivel _____, la seguridad se concibe únicamente como una serie de normas y se organiza mediante sistemas de gestión de la prevención que se evalúan con indicadores de resultados. En el escalón _____ la organización se esfuerza por involucrar activamente a los trabajadores en la gestión de la prevención, utiliza indicadores de desempeño. Finalmente, cuando una organización alcanza el nivel _____ la prevención es un valor compartido y asumido por todos y se cumplen las normas no por obligación sino por convicción.

Pista 2:



Para resolver la segunda pista debemos contar *cuántas* veces aparecen, en el siguiente texto, los nombres de los niveles de la Cultura de Seguridad, deben ser la Palabras Exactas encontradas en la primera pista.

En estos modelos de madurez de cultura de seguridad los niveles más bajos representan a empresas que solo rayan en el incumplimiento legal de SST o solo cumplen lo mínimo indispensable. En el tramo intermedio predominan los aspectos formales y la SST es aún superficial. La cultura más positiva es la de las organizaciones que ocupan los peldaños más altos.

Partiendo de un enfoque considerado patológico, las empresas pueden ir escalando en la clasificación a medida que mejoran en los aspectos de la gestión de SST. La mejora siempre es más sencilla de lograr en los escalones más bajos del modelo, ya que pequeños cambios conllevan un contraste mayor. A medida que se produce la evolución de la organización y aumenta la implicación con la seguridad, se va ascendiendo en la escalera y lograr subir de nivel se vuelve cada vez más complejo.

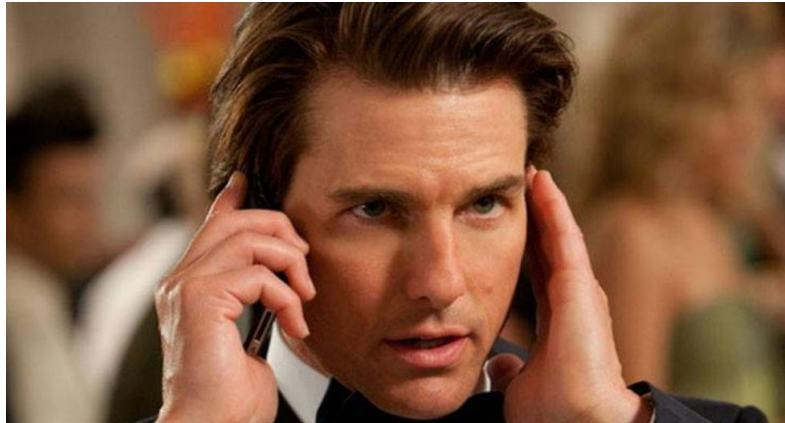
Cuando el enfoque es reactivo puede dar respuesta a las situaciones y eventos negativos que se producen (accidentes, incidentes, inspección de trabajo). En este nivel se sigue actuando a la defensiva y con una falta de previsión bastante lesiva a los intereses de la empresa. No se puede hablar de prevención sino de reacción.

En niveles intermedios se encuentran la mayoría de las empresas formales. Se denomina calculador porque se la pasan contando días sin accidentes y calculando indicadores rezagados como frecuencia y severidad. La empresa tiene un sistema de gestión de SST sólido pero la Prevención sea percibida como la responsabilidad de un departamento específico, y no como algo implícito al trabajo de todos, por eso hay modelos que a esta etapa la llaman dependiente.

Los niveles superiores comienzan con el proactivo, llamado así porque ya no solo se usan indicadores rezagados sino indicadores del tipo proactivo, también los trabajadores se cuidan, aunque no estén siendo supervisados, por eso algunos modelos llaman a esta etapa como independiente. Aquí los profesionales de SST son vistos como coaches

El nivel máximo es llamado generativo porque generan incluso buenas prácticas que imitan otras empresas, son empresas de clase mundial, los jefes aplican un liderazgo visible y ejemplar en SST, los trabajadores no solo aplican el autocuidado sino que van un paso más allá y se cuidan los unos a los otros, por eso esta etapa también es llamada interdependiente. Son organizaciones que han conseguido estándares muy altos. En donde los errores y los fallos son usados para mejorar, se buscan los fracasos antes de que ocurran. Existe una transparencia total, no se oculta nada. El respeto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud de los trabajadores es un valor de la organización, la prevención es su forma de pensar y de trabajar. Aquí los profesionales de SST son vistos como asesores.

Pista 3:



Para el tercer número descubrir, debemos analizar el siguiente caso e indicar en qué nivel de cultura de seguridad se encuentra.

“La empresa ABC SA está certificada en ISO 45001, tiene un proceso de seguridad basada en el comportamiento maduro desde hace 4 años, la casa matriz le pide estándares de seguridad superiores a los de la normativa del país, la alta dirección tiene un liderazgo en prevención visible, la seguridad es el primer valor de la compañía, sus índices de frecuencia y severidad son los mejores en el mercado, han recibido múltiples reconocimientos nacionales e internacionales por buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, su filosofía es de producción segura, tienen un modelo propio de cultura de seguridad que otras empresas están imitando por sus buenos resultados. El gerente de SST reporta directamente al Directorio de la empresa. El Directorio antes de revisar los indicadores financieros primero revisa los indicadores de SST. Cuando sucede un accidente, por más leve que sea, el jefe del área debe exponer ante el Directorio las causas y planes de acción. Quien dicta las charlas de 5 minutos es el supervisor operativo de cada grupo. Para la inducción de seguridad tienen un Safety Dojo que incluye: Realidad virtual, realidad aumentada, simuladores análogos impresos en 3D, aprendizaje experiencial y técnicas andragógicas. El presupuesto de SST siempre es aprobado sin recortes. Los trabajadores aplican el mutuocuidado en su día a día y hacen aportes continuos a la mejora de la SST. La oficina del departamento de SST está al lado de la

gerencia general y en cada proyecto y cada decisión estratégica, táctica u operativa debe contar con el visto bueno de SST'

Analícenlo e indiquen a qué nivel corresponde, cada nivel tiene un número y ese será el último número que deben en la clave marcar.

- 1. Tecnológico**
- 2. Técnico**
- 3. Burocrático**
- 4. Proactivo**
- 5. Preventivo**
- 6. Reflexivo**
- 7. Generativo**
- 8. Intuitivo**
- 9. Calculador**

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS



Patológico

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva


POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS



Reactivo

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS



Calculador

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva


POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS



Proactivo

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS



Generativo

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

La empresa

No manifiesta interés ni implicación alguna con en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

La empresa

Actúa solo cuando hay situaciones y eventos negativos que se producen (accidentes, incidentes, inspección de trabajo).

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

La empresa

Cuenta con un Sistema de Gestión de SST y se pone énfasis en indicadores reactivos (índice de frecuencia, Severidad, Días sin accidentes).

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

La empresa

Se esfuerza por involucrar activamente a los trabajadores en la gestión de SST y promueve indicadores proactivos (Observaciones de comportamiento seguro, Propuestas de mejora por parte de los trabajadores, etc.).

suma 5.0
educa
comunica y cultura preventiva

La empresa

Tiene la seguridad y salud en el trabajo como algo indisociable de la actividad productiva, llegando a los niveles de diseño y preparación de actividades a la hora de plantear las medidas de prevención a considerar.

Equipo de SST

Es externo a la empresa y solo hace gestión en papel.

Equipo de SST

Es un trabajador que se le da la responsabilidad de ver los temas de SST como funciones adicionales a las que fue contratado y es asesorado externamente cuando hay eventos negativos.

Equipo de SST

Persona(s) con licencia en SST interno de la empresa con cargos de 3 a más niveles inferiores al gerente general. Son medidos por indicadores reactivos (índice de frecuencia, Severidad, Días sin accidentes).

Equipo de SST

Equipo interno de la empresa con cargos de 2 niveles inferiores al gerente general. Son medidos por indicadores reactivos (índice de frecuencia, Severidad, Días sin accidentes).

Equipo de SST

Equipo multidisciplinario con un jefe que tiene reporte directo al gerente general. El rol del área es asesorar a los líderes de los procesos para producir de forma segura.

Trabajadores

Creen que la seguridad y salud en el trabajo es un obstáculo para realizar sus labores.

Trabajadores

Cumplen las normas de SST después de que ocurren los incidentes, pero se olvidan con el tiempo.

Trabajadores

Cumplen las normas de SST cuando están siendo observados, por obligación, por miedo a sanciones.



Trabajadores

Se tiene interiorizada la SST como algo útil, se practica el Autocuidado.



Trabajadores

Además del Autocuidado, se practica el Mutuocuidado por convicción.



Líderes de la Operación

Ven la seguridad y salud en el trabajo como un gasto o un impuesto más.



Líderes de la Operación

Actúan después del accidente: Buscando responsables, no causas.

Refuerzan normas solo tras incidentes graves.



Líderes de la Operación

Revisan como van los indicadores reactivos porque les afectan en cierta medida.



Líderes de la Operación

Son medidos por indicadores proactivos como observaciones de comportamiento seguro y gestión de no conformidades.



Líderes de la Operación

Son ejemplos a seguir, consideran que el único modo de producir es con seguridad.



Motores culturales

Motivación Extrínseca:

- Multas, llamados de atención, despidos.
- Inspecciones sorpresa.
- Amenaza de sanciones legales.



Motores culturales

Motivación Extrínseca:

- Reglas nuevas después de un accidente grave.
- Charlas obligatorias tras incidentes.
- Mayor supervisión temporal.



Motores culturales

Motivación Extrínseca:

- Bonos por “cero accidentes”.
- Indicadores (KPIs) de seguridad.
- Auditorías y checklists.
- Certificaciones y cumplimiento legal.

Motores culturales

Motivación Intrínseca:

- Autoestima
- Autocontrol
- Percepción del riesgo

Motores culturales

Motivación Trascendente:

- Compañerismo
- Amistad
- Trabajo en equipo



NOSACQ-50-
Spanish-Colombia
2020

Cuestionario Nórdico sobre seguridad en el trabajo



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

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

Si

El cuestionario ha sido desarrollado por un grupo de trabajo nórdico de especialistas en el entorno de trabajo con el apoyo económico del Consejo de Ministros Nórdico



Ejemplos de cómo marcar sus respuestas

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
----------------------	------------------	---------------	-------------------

Ponga sólo una X para cada pregunta

I La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad incluso cuando los tiempos de trabajo son reducidos

Marcado correctamente

ii Quienes trabajamos en esta empresa desobedecemos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo

Marca corregida

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

Información general

A ¿Año de nacimiento? 19 |__|__| 20 |__|__|

B Usted es Hombre Mujer

C ¿Tiene un puesto directivo, por ejemplo, gerente, supervisor? No Si. ¿Cuál?

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los gerentes y supervisores en este lugar de trabajo manejan la seguridad. Aunque algunas preguntas puedan parecer muy parecidas, por favor, contéstelas todas.

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

- | | | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad incluso cuando los tiempos de trabajo son reducidos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | La dirección no muestra interés cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Para la dirección es más importante la seguridad que la producción | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | La dirección acepta que los empleados se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son reducidos | <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 manejar 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 manejar la seguridad adecuadamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

- | | | | | | |
|-------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10. | La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. | La dirección se asegura de que todos los trabajadores puedan participar en la seguridad en su trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. | La dirección anima a los empleados a participar en las decisiones que afectan su seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. | La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. | La dirección se esfuerza para que todos los empleados tengan 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 los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | La dirección involucra a los empleados en la toma de decisiones sobre la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <hr/> | | | | | |
| 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 (consecuencias negativas) de la dirección desanima a los empleados a informar sobre hechos que casi han provocado accidentes (incidentes) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

- | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 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 accidentes a los empleados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | La dirección trata a los empleados involucrados en un accidente de manera justa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-

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

- | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 23. | Quienes trabajamos en esta empresa nos esforzamos conjuntamente por alcanzar un alto nivel de seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Quienes trabajamos en esta empresa 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 en esta empresa no nos importa la seguridad de los demás | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Quienes trabajamos en esta empresa evitamos combatir los riesgos detectados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Quienes trabajamos en esta empresa nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Quienes trabajamos en esta empresa no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

- | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Quienes trabajamos en esta empresa vemos los riesgos como algo que no se puede evitar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo diario | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Quienes trabajamos en esta empresa aceptamos los comportamientos inseguros mientras no hayan accidentes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Quienes trabajamos en esta empresa desobedecemos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. | Quienes trabajamos en esta empresa nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son reducidos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Quienes trabajamos en esta empresa aceptamos correr riesgos en el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | | | | |
| 36. | Quienes trabajamos en esta empresa 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. | Quienes trabajamos en esta empresa nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Quienes trabajamos en esta empresa tenemos mucha confianza en nuestra capacidad mutua de garantizar la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

- | | | | | | |
|-------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 39. | Quienes trabajamos en esta empresa aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. | Quienes trabajamos en esta empresa 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 en esta empresa rara vez hablamos sobre la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. | Quienes trabajamos en esta empresa siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. | Quienes trabajamos en esta empresa podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <hr/> | | | | | |
| 44. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que un buen representante de seguridad juega un papel importante en la prevención de accidentes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que las inspecciones de seguridad no influyen en absoluto para generar seguridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. | Quienes trabajamos en esta empresa 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 en esta empresa consideramos que la planificación anticipada de la seguridad no tiene sentido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que las inspecciones de seguridad ayudan a detectar riesgos importantes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. | Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que es importante que haya 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.

Comentarios:

☺ Gracias por rellenar el cuestionario. Por favor, asegurese de que ha marcado el cuadro en la portada indicando que da su consentimiento informado para participar en el estudio ☺



nfa.dk/NOSACQ

DESACUERDO

DE ACUERDO

MUY DESACUERDO

MUY DE ACUERDO

1. Podrías mencionar un ejemplo en el que **la empresa** haya **demostrado** o no, que la seguridad es un valor.
2. Podrías mencionar un ejemplo en el que **tu jefe** haya **demostrado** o no, que la seguridad es un valor.
3. Podrías mencionar un caso en el que los **líderes/directores** hayan **demostrado** un buen o mal liderazgo relacionado a SST.
4. Podrías mencionar un caso en el que **tu jefe** haya **demostrado** un buen o mal liderazgo relacionado a SST.
5. Cómo consideras el trato que le da la empresa a los trabajadores cuando cometen un error (algo involuntario) que termina en un incidente o accidente. Si puedes menciona ejemplos.
6. Cómo consideras el trato que le da la empresa a los trabajadores cuando cometen actos inseguros (a propósito). Si puedes menciona ejemplos.
7. Cómo consideras el trato que le da la empresa a los trabajadores que si se comportan de forma segura. Si puedes menciona ejemplos.

8. Cómo calificarías el nivel de seguridad de tus compañeros de trabajo.

9. Hay personas que ven a compañeros de trabajo cometiendo comportamientos inseguros, pero se hacen de la vista gorda y no le dicen nada. ¿A qué crees que se deba eso?

10. Cuando ves a un compañero cometiendo un acto inseguro. ¿Qué haces?

11. Cuando intervienes a un compañero cometiendo un acto inseguro. ¿Cómo reacciona este compañero?

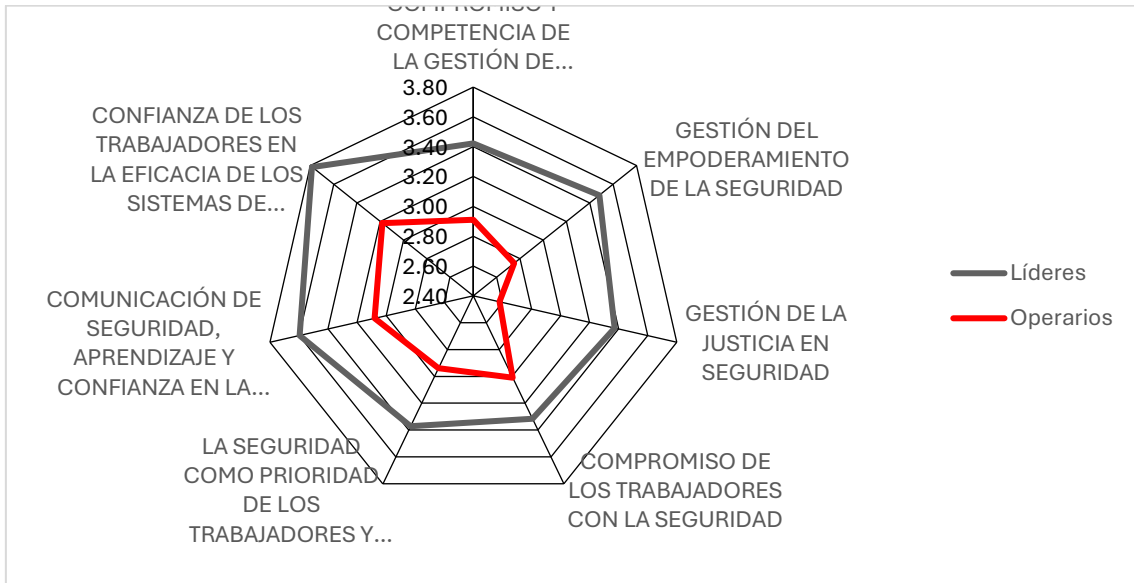
12. Podrías mencionar al menos 3 momentos y formas en que recibes mensajes de seguridad.

13. Podrías mencionar cómo te sientes respecto a la seguridad en tu puesto de trabajo

14. Cómo te parecen las capacitaciones de SST que se dan en la empresa

15. Qué percepción tienes del área de SST de la empresa

Caso 1: Analicen el siguiente gráfico que tiene los resultados de una encuesta de NOSACQ-50



¿Qué se puede deducir de esta gráfica? ¿A qué crees que se deba esto?

Caso 2: Analicen la siguiente tabla que tiene los resultados de una encuesta de NOSACQ-50 en la que se tabuló de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores.

	HASTA 3 AÑOS	MÁS DE 3 HASTA 5 AÑOS	MÁS DE 5 HASTA 9 AÑOS	MÁS DE 9 HASTA 20 AÑOS	MÁS DE 20 AÑOS
REACTIVO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
CALCULADOR	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
PROACTIVO	79.8%	75.0%	18.6%	15.7%	11.7%
GENERATIVO	19.2%	25.0%	81.4%	84.3%	88.3%

¿Qué se puede deducir de esta tabla? ¿A qué crees que se deba esto?

Caso 3:

En la encuesta de clima de seguridad, la mayoría de los trabajadores dicen que se percibe que en las investigaciones de accidentes de trabajo se busca es el culpable y no la causa. En los focus group, algunos trabajadores manifiestan que hace cinco años despidieron a uno de sus compañeros por un accidente, algunos manifiestan que hace unos 4 años hubo varios casos de compañeros que fueron sancionados, algunos dicen que “en esa empresa no se usa el 5 porqué sino el 5 por quién”. En los registros de los accidentes de los últimos 3 años se evidencia que nunca se ha amonestado a ningún trabajador que haya estado involucrado en un accidente, sino que realmente se enfocaron, buscaron, descubrieron y trataron las causas.

¿Qué se puede deducir de este caso? ¿A qué crees que se deba esto? ¿Qué acciones plantearían para cambiar esta situación?

Caso 4:

En la encuesta de clima de seguridad, la mayoría de los trabajadores dicen que si se reportan los incidentes y accidentes. En los focus group también todos dicen que siempre reportan incidentes y accidentes. En los recorridos en campo se observó: El letrero dice llevan 340 días sin accidentes, varios trabajadores tienen uñas levantadas o con moretones, los botiquines con menos de la mitad de los productos de primeros auxilios. En el reporte del último año no hay ningún incidente o accidente.

¿Qué se puede deducir de este caso? ¿A qué crees que se deba esto? ¿Qué acciones plantearían para cambiar esta situación?

Caso 5:

En la encuesta de clima de seguridad, la mayoría de los trabajadores dicen que no se brinda retroalimentación positiva sobre desempeño en seguridad. En los Focus group: Todos los trabajadores indican que solo reciben retroalimentación cuando ocurre un acto inseguro, un error o incidente. En el análisis documental se observó que cada líder debe hacer al mes mínimo 10 retroalimentaciones positivas y todos los meses cumplen, se tienen los registros.

¿Qué se puede deducir de este caso? ¿A qué crees que se deba esto? ¿Qué acciones plantearían para cambiar esta situación?