

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Centro Estructura de Teleformación

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo fin de Máster: Determinación del nivel de cultura preventiva en una Entidad Local de Lanzarote y propuestas para la mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales.

Autor: Aldo José Brito Suárez.

Tutora: Ico Tabares García.

Tutor: Marcos Antonio Pérez Delgado.

Junio de 2024

Índice General

Índice General.....	III
Índice de figuras.....	V
Índice de tablas.....	VI
Relación de acrónimos y abreviaturas.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract.....	X
1. Objeto y alcance.....	1
2. Antecedentes.....	2
3. Normativa.....	3
4. Memoria Descriptiva.....	4
4.1 Cultura Preventiva.....	4
4.1.1 Modelo de la Curva de Bradley.....	5
4.1.2 Modelo de la Escalera de Parker.....	6
4.1.3 Modelo de oleadas de Hudson.....	6
4.2 Integración de la Prevención.....	7
5.1 Cabildo De Lanzarote.....	8
5.1.1 Funciones.....	9
5.1.2 Estructura.....	10
5.1.3 Prevención de Riesgos Laborales.....	10
5.1.4 Siniestralidad.....	12
5.2 Cuestionario NOSACQ-50.....	14
5.3 CoPsoQ-Istas21.....	16
6. Metodología.....	18
6.1 Consideraciones Previas.....	18
6.2 Recopilación de Información.....	19
6.3 Aprobación de la Encuesta.....	19
6.4 Elaboración de la Encuesta.....	19
6.4.1 Modificaciones Encuesta.....	20
6.5 Difusión de la Encuesta.....	20
6.6 Obtención y Tratamiento de los Datos.....	21
6.7 Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados.....	24
6.7.1 Análisis Resultados NOSACQ-50 Global.....	26
6.7.2 Análisis Resultados NOSACQ-50 Centro De Trabajo “Casa Cabildo”.....	32
6.7.3 Análisis Resultados NOSACQ-50 Otros de Centro De Trabajo.....	34
6.7.4 Análisis Resultados NOSACQ-50 Comparación “Casa Cabildo” y Otros Centros.....	36
6.7.5 Comparación entre modelos de cultura preventiva.....	38

7.	Plan de Actuación.....	40
7.1	Observaciones iniciales.....	40
7.2	Líneas para la Información a los Trabajadores.....	41
7.2.1	Fichas del Puesto de Trabajo.....	41
7.2.2	Infografías	43
7.2.3	Lista de Preguntas Frecuentes.....	44
7.3	Líneas para la Consulta, Participación y Comunicación.....	45
7.3.1	Buzón de Sugerencias en Materia de Prevención	45
7.3.2	Libro de Incidencias.....	46
7.3.3	Reuniones Periódicas de la Dirección de los Centros.....	47
8.	Conclusiones	49
	Bibliografía	51
	Anexos	53
	Anexo 1. Cuestionario Oficial NOSACQ-50.....	53
	Anexo 2. Cuestionario NOSACQ-50 Online adaptada para el TFM.....	61
	Anexo 3. Política Preventiva del Cabildo Insular de Lanzarote.....	80
	Anexo 4. Ficha del Puesto “Mantenimiento”.....	82
	Anexo 5. Infografía Procedimiento de Actuación.....	86
	Anexo 6. Plantilla Libro de Incidentes.....	87

Índice de figuras

Figura 1: Evolución índices de incidencia en el Cabildo Insular de Lanzarote.	13
Figura 2: Gráfico NOSACQ-50 de representación de dimensiones.....	16
Figura 3: Póster de difusión de la encuesta NOSACQ-50 con QR.	21
Figura 4: Resultados encuesta NOSACQ-50 Global (Gráfico).....	26
Figura 5: Resultados encuesta NOSACQ-50 “Casa Cabildo” (Gráfico)	32
Figura 6: Resultados encuesta NOSACQ-50 otros centros de trabajo (Gráfico).	34
Figura 7: Resultados encuesta NOSACQ-50 Comparación “Casa Cabildo” y otros centros (Gráfico)	37
Figura 8: Comparativa entre modelos de cultura preventiva.	38
Figura 9: Infografía de procedimiento de actuación.	43
Figura 10: Plantilla libro de incidencias.....	47

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Número de respuestas a la encuesta de cada centro.</i>	22
<i>Tabla 2. Identificación del género de los encuestados.</i>	23
<i>Tabla 3. Puestos de responsabilidad.</i>	23
<i>Tabla 4. Interpretación de puntuación de cada dimensión.</i>	25
<i>Tabla 5. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 Global.</i>	27
<i>Tabla 6. Preguntas referidas a la Implicación de la dirección.</i>	28
<i>Tabla 7. Preguntas referidas a la Compromiso colectivo</i>	29
<i>Tabla 8. Preguntas referidas a la Aprendizaje colectivo</i>	30
<i>Tabla 9. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 Global</i>	31
<i>Tabla 10. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 “Casa Cabildo”</i>	33
<i>Tabla 11. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 “Casa Cabildo”</i>	33
<i>Tabla 12. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 Otros centros de trabajo</i>	35
<i>Tabla 13. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 otros centros de trabajo</i>	36
<i>Tabla 14. Interpretación de puntuación NOSACQ-50 (Según investigadores)</i>	37
<i>Tabla 15. Equivalencia Modelo de Parker y puntuación NOSACQ-50.</i>	39

Relación de acrónimos y abreviaturas

- INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).
- NOE: Nuevas Oportunidades para el Empleo.
- NOSACQ-50: Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire.
- NTP: Nota Técnica de Prevención.
- PETE: Programa de Empleo para la Transición Ecológica.
- PFAE: Formación en Alternancia con el Empleo.
- PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

Resumen

La cultura preventiva es un concepto que cada día cobra más importancia dentro del ámbito preventivo en todas las empresas, es fundamental para que la prevención funcione y para lograr la excelencia empresarial.

Desde Europa y los estados miembros, se lleva tiempo trabajando en un marco legal para conseguir que la cultura preventiva arraigue dentro del seno empresarial, sin embargo, a pesar de los esfuerzos, muchas veces resulta complicado conseguir que en la organizaciones se genere una cultura preventiva.

Este Trabajo de Fin de Máster propone establecer una metodología de encuesta, a partir de métodos validados, para conocer el estado del clima preventivo en una administración pública, en concreto la Entidad Local “Cabildo Insular de Lanzarote”. A partir de los resultados obtenidos será posible conocer si el organismo cuenta con una buena cultura preventiva.

Se emplea para ello una herramienta validada por Agencia Europea de Salud y Seguridad y elaborada por grupo de investigadores en seguridad ocupacional de los países nórdicos, conocida como Cuestionario Nórdico del Clima de Seguridad o NOSACQ-50, un cuestionario formado por 50 preguntas en las que los encuestados deben indicar su grado de conformidad con las afirmaciones que se encuentran en cada una de ellas. La encuesta proporciona resultados en base a siete dimensiones que determinan las percepciones del clima preventivo en la organización. Estas son: “Compromiso de la dirección”, “Implicación de la dirección”, “Trato justo”, “Compromiso colectivo”, “Conciencia del riesgo”, “Aprendizaje colectivo” y “Confianza en la prevención”. Esta herramienta, proporciona una instantánea del estado actual de las percepciones sobre el clima de seguridad, sin que ello implique que esta sea la situación real, ya que al tratar de percepciones estas pueden variar rápidamente. Sin embargo, se considera una herramienta que permite orientar sobre los aspectos que son necesario mejorar en cuanto al sistema preventivo de la organización.

A partir del cuestionario NOSACQ-50 se elaboró un cuestionario online mediante un formulario de *Google*, en el cual los trabajadores de todos los centros de trabajo del Cabildo Insular de Lanzarote pudieron participar de forma voluntaria y anónima. Con la información obtenida del cuestionario NOSACQ-50, junto con información recopilada del departamento de prevención fue posible analizar los aspectos que condicionan las dimensiones más desfavorables, para establecer una serie de medidas que permiten mejorar la percepción por parte de las personas trabajadoras del clima de seguridad, la integración de la prevención y además, generar cultura preventiva.

Los resultados del clima preventivo fueron bastante buenos en todas las dimensiones, obteniéndose resultados superiores a 2,5 en una escala de 1 a 4, lo cual indica unos valores positivos sobre las percepciones de cada una de las dimensiones y que se está trabajando por alcanzar la cultura preventiva. No obstante, esto no implica que no sea necesario seguir desarrollando medidas para

mejorar aún más el clima preventivo y es que se debe mejorar de forma continua para poder alcanzar la cultura preventiva.

Las dimensiones con peores resultados globales fueron la “Implicación de la dirección”, el “Compromiso colectivo” y el “Aprendizaje colectivo”. Por otro lado, se pudo comparar la puntuación de las dimensiones en dos subgrupos, formado el primero por el centro de trabajo “Casa Cabildo” y el segundo por el resto de los centros de trabajo de los que se obtuvieron respuesta, de manera que se pudo contrastar las diferencias existentes entre los mismos.

Valorando las respuestas de las personas participantes e información recopilada de la Entidad Local, se concluyó que era necesario desarrollar líneas para la información de los trabajadores y líneas para la consulta, participación y comunicación en materia de prevención de riesgos laborales.

Entre las líneas para la información de los trabajadores, se incluyen las “Fichas del Puesto de Trabajo” de la que se desarrolló un ejemplo de la misma para el puesto “Mantenimiento”, las “Infografías” como elemento informativo, de la que se desarrolló un ejemplo para el procedimiento de actuación ante violencia externa, y la elaboración de “Lista de Preguntas Frecuentes”. Estos tres elementos se conciben como necesarios para favorecer los canales informativos en materia de PRL.

Por otro lado, entre las líneas para la consulta, participación y comunicación, se incluyen el “Libro de Incidencias”, el “Buzón de Sugerencias”, las “Reuniones Periódicas de la Dirección de los Centros” cuya implantación mejoraría tanto la integración de la prevención de riesgos laborales como las percepciones de los trabajadores de las seguridad y concretamente de las dimensiones “Implicación de la dirección”, el “Aprendizaje colectivo” y el “Compromiso colectivo”.

La mejora del clima preventivo y de la integración de riesgos laborales son previos al establecimiento de una cultura preventiva eficaz y a la consecución de la excelencia empresarial. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores debe ser la prioridad en todas las organizaciones e instituciones, tanto de índole público como privado. En el caso de la Entidad Local Cabildo Insular de Lanzarote, se concluye que es necesario tomar acción y desarrollar un plan de actuación que incluya las líneas descritas en este documento de manera que la cultura preventiva impregne toda la organización y a todos los niveles jerárquicos. De esta manera se facilitará el cumplimiento de la política preventiva de la Entidad Local y se cumplirá con la máxima “Un trabajo bien hecho, no podrá serlo si al realizarse se pone en riesgo la seguridad o la salud de quien lo realiza”

Palabras Clave: *Cultura preventiva, clima preventivo, integración de la prevención, NOSACQ-50, Entidad Local, Cabildo Insular de Lanzarote, plan de actuación.*

Abstract

Safety culture is a concept that is becoming increasingly important within the preventive sphere in all companies. This is essential to achieve levels of excellence in occupational risk prevention.

Europe and the Member States have been working for a long time on a legal framework to ensure that the preventive culture is rooted within the enterprise. However, despite the efforts, it is often difficult to get the organization to generate a preventive Culture.

This Final Project proposes to establish a methodology of survey, based on validated methods, to know the state of the preventive climate in a public administration, in particular the local entity “Cabildo Insular de Lanzarote”. From the results obtained, it will be possible to know whether has a good preventive culture.

This is achieved using a tool validated by the European Health and Safety Agency and developed by a group of researchers in occupational safety in the Nordic countries, known as the Northern Security Climate Questionnaire or NOSACQ-50, a survey consisting of 50 questions in which respondents must indicate their degree of agreement with the statements found in each of them. The survey provides results based on seven dimensions, that determine perceptions of the preventive climate in the organization, these are: “Management safety priority and commitment to safety”, “Workgroup safety priority and commitment”, “Learning, communication and innovativeness”, “Management safety justice”, “Trust in management”, “Trust in co-worker safety competence”, “Trust in the general efficacy of safety systems” and “Safety empowerment”.

This tool provides an overview of the current state of perceptions about the safety climate, although it does not imply that this is the real situation, as when dealing with perceptions these can vary rapidly. However, it is considered to be a tool for guidance on aspects that need to be improved with regard to the organization's preventive system.

Based on the NOSACQ-50 survey, an online questionnaire was prepared, using a Google form, in which workers from all the work centers of “Cabildo Insular de Lanzarote” could participate voluntarily and anonymously.

With the information obtained from the NOSACQ-50 questionnaire, together with information collected from the occupational safety department, it was possible to analyze the aspects that determine the most unfavourable dimensions. From here, an action plan is established with a series of measures that allow to improve workers' perception of the safety climate, the integration of prevention, in addition, it generates preventive culture. This will facilitate compliance with the preventive policy of the Local Entity and it will comply with the maxim “A well done job cannot be done if the safety or health of those who perform it is endangered”.

Key words: *Safety culture, safety climate, integration of prevention, NOSACQ-50, Local Entity, Cabildo Insular, action plan, occupational safety, health, prevention.*

1. Objeto y alcance

El objetivo principal que se pretende alcanzar con este Trabajo de Fin de Máster, es conocer el estado de la cultura preventiva existente en una Entidad Local, para ello se evaluará el clima preventivo empleando el cuestionario NOSACQ-50 y la información obtenida tras la participación en las prácticas curriculares en esta Entidad Local.

Entre los objetivos que se pretenden alcanzar se incluyen los siguientes:

- Conocer los motivos de la organización para apostar por la cultura preventiva.
- Llevar a cabo las técnicas sociométricas, entre ellas una encuesta entre el personal de la Entidad Local para obtener información relevante en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Descubrir nuevas oportunidades de mejora de la integración de la prevención.
- Diseñar un plan de actuación que permita la integración de la PRL.
- Proponer la implantación de medidas que permitan mejorar el nivel de cultura preventiva de la empresa.

El alcance de este Trabajo de Fin de Máster es conocer el estado de la cultura preventiva en una Entidad Local, el Cabildo Insular de Lanzarote, abarcando la totalidad de todos sus centros.

2. Antecedentes

La cultura preventiva es un concepto que poco a poco va cobrando importancia, debido a que toda organización que busque desarrollar su actividad en un entorno seguro y saludable la precisa. La cultura preventiva va más allá de políticas y procedimientos, es también los valores, actitudes y prácticas cotidianas que influyen en la forma en que los trabajadores perciben y gestionan los riesgos laborales.

Evaluar la cultura preventiva es fundamental para conocer en qué estado se encuentra la organización y descubrir posibilidades para mejorarla. No existe un método que permita medir la cultura preventiva, dado que la naturaleza del mismo incluye aspectos subjetivos como los valores y actitudes. Sin embargo, sí es posible conocer si existe o se está cerca de conseguir que la cultura preventiva inunde la forma de trabajar de las organizaciones y esto se consigue evaluando el clima preventivo, entendiéndose el mismo como las percepciones que tienen las personas trabajadoras sobre el ambiente de trabajo y cómo se actúa en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud de los empleados y empleadas.

Uno de los métodos más reconocidos y validados que permiten evaluar el clima preventivo en las organizaciones es el NOSACQ-50 (*Nordic Safety Climate Questionnaire*) diseñado por el Consorcio de Organizaciones Escandinavas. Este cuestionario permite una visión global de la empresa atendiendo a los ámbitos de seguridad laboral, compromiso de la dirección, la efectividad en las comunicaciones, la participación de los trabajadores, la percepción del riesgo y capacitación de los trabajadores en materia de prevención (Monzón, 2020).

Analizando los resultados del cuestionario se conocerán las fortalezas y debilidades de la organización y los ámbitos en los que hay que actuar para lograr una buena cultura preventiva, más allá que para cumplir requisitos legales. A partir de los datos se podrán valorar medidas que permitan una mejor integración de la prevención en la empresa consiguiendo los beneficios propios de la misma.

3. Normativa

Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. *Boletín Oficial del Estado*, 268, de 06 de noviembre de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/11/05/1/con>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 13 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/12/54>

Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares. *Boletín Oficial del Estado*, 101, de 28 de abril de 2015. <https://www.boe.es/eli/es-cn/l/2015/04/01/8/con>

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 09 de noviembre de 2017. <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 10 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 27, de 31 de enero de 1997. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

4. Memoria Descriptiva

4.1 Cultura Preventiva

El concepto de cultura preventiva tiene sus orígenes en 1987 tras el accidente nuclear de Chernóbil, cuando la Agencia Internacional de Energía Atómica redacta un informe en el que se describe la “cultura de la seguridad” como desencadenante del accidente. Desde este momento la cultura preventiva pasa a ser una parte vital en la concepción de la seguridad y salud en el trabajo.

Zohar (1980), referente mundial en el ámbito de la cultura preventiva, fue el primero en acuñar el término de “clima de seguridad”. El autor detalla cómo la cultura preventiva no es posible medirla cuantitativamente, sin embargo, es posible conocer el clima preventivo al que define como la “Suma de percepciones que los empleados comparten respecto a su ambiente de trabajo”, de manera que, tras analizar estas percepciones, junto con otra información como los datos de siniestralidad laboral, es posible descubrir el estado de la cultura preventiva en la empresa.

Existen numerosas definiciones para la cultura preventiva como la de (Ciavarelli y Figlack, 1996, como se citó en Fundación Laboral de la Construcción, 2015) que la definen como aquellos “Valores, creencias, suposiciones y normas compartidas que pueden dirigir la toma de decisiones en la organización, así como las actitudes individuales y grupales en materia de seguridad”. O la de (Mearns et al. 1998), que la definen como “Actitudes y opiniones arraigadas que un grupo de personas comparten en referencia a la seguridad. Es más estable (que el clima de seguridad) y resistente al cambio”. De esta última definición podemos observar cómo pese a estar muy vinculados los términos clima preventivo y cultura preventiva, la primera puede variar en el tiempo ya que depende de las percepciones de los trabajadores que pueden estar condicionadas por algún factor pasajero. La segunda es estable y garantizará una actitud de los trabajadores que favorezca la seguridad y salud en el trabajo.

López (2018), hace un símil con un iceberg, en la que sobre el agua se encuentra el clima preventivo, representado por las percepciones y comportamientos de los trabajadores, y bajo el agua se encuentra la cultura preventiva, definido por las creencias, actitudes, valores, prioridades, suposiciones, hábitos, capacidades y habilidades. Así, un bajo nivel de cultura preventiva se puede generar por un entorno de trabajo inseguro, por decisiones imprudentes dadas en algún nivel jerárquico, o porque los trabajadores no perciben el riesgo entre otras.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publicó la Nota Técnica de Prevención 745, en la que se relaciona la cultura preventiva con la cultura de empresa definida como el “Conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes interiorizadas, que dan identidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales.” (Bestratén y Arenas, 2008). En la NTP 829, también relacionada con la cultura de empresa, se detalla que la prevención consigue ser eficaz cuando está integrada en una política global de excelencia y es que la excelencia

empresarial no se consigue sin tener una cultura preventiva proactiva y eficaz. Elaborando procedimientos preventivos a su vez se generan hábitos y con ello cultura de empresa. Entonces la prevención deja de considerarse un gasto para ser una inversión que genera valor. (Bestratén y Real, 2009).

En la exposición de motivos cuarta de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, se detalla cómo se debe fomentar una auténtica cultura preventiva, empleando herramientas como la educación en todos los niveles educativos e involucrando a toda la sociedad.

La Cultura Preventiva no se puede medir de forma cuantitativa, dado que es intrínseca a la actividad empresarial y atiende a aspectos subjetivos como los valores, actitudes, opiniones, entre otros. Además, otros aspectos como la estructura organizativa de las organizaciones o la propia actividad que se desarrolle en la misma pueden favorecer o dificultar la generación de la cultura preventiva. Es por ello que se emplean métodos o herramientas para conocer el Clima de Seguridad y a partir de éste orientar sobre si se está cerca o lejos de conseguir la Cultura Preventiva en la organización.

Por otro lado, diversos autores establecen distintos niveles que permiten evaluar las etapas por las que pasan las empresas hasta conseguir generar Cultura Preventiva. A continuación, se analizan los diversos modelos que describen cómo se va generando la Cultura Preventiva, y qué caracteriza a cada una de las etapas.

4.1.1 Modelo de la Curva de Bradley

La empresa química Dupont en los años 90, fue una de una de las primeras en abordar la cultura preventiva, a partir de un cuestionario diseñado entorno a tres ejes: Liderazgo, Estructura y Acciones de la empresa. Se puede clasificar a las organizaciones dentro de 4 niveles y que describen la Curva de Bradley (Arévalo y Jaén, 2018).

1. **Nivel Reactivo:** En este nivel se producen consecuencias negativas, sucede en organizaciones cuando existe una mala organización y gestión que están reflejadas en la falta de liderazgo, mala coordinación y planificación.
2. **Nivel Dependiente:** Existe una supervisión y control constante de las tareas, de modo que la seguridad la dirige un empleado con conocimiento y potestad para ello.
3. **Nivel Independiente:** En este nivel se diseñan reglas y procedimientos que los trabajadores siguen sin necesidad de vigilancia, pero hay elementos que se perciben como que deben realizarse por otras personas y no como algo implícito al trabajo diario.
4. **Nivel Interdependiente:** La prevención se concibe como la responsabilidad de cada uno ya que los trabajadores son quienes mejor conocen la tarea que realizan y los riesgos presentes en la misma. De esta manera se genera una corresponsabilidad de la prevención y los trabajadores toman conciencia del papel que juegan en cuanto a la seguridad de todos.

4.1.2 *Modelo de la Escalera de Parker*

Parker y Hudson (2006), definieron cinco etapas en la cultura preventiva de una empresa, en las que evoluciona y mejora la seguridad de la empresa, ascendiendo en la conocida como “La Escalera de Parker”. La Escalera de Parker consta de las siguientes etapas o “escalones” en las que existen ciertas características de cómo se afronta la PRL en el desarrollo de la actividad (Arévalo y Jaén, 2018).

1. **Nivel Patológico:** En este nivel las organizaciones no muestran interés en la PRL y tampoco se implican en la seguridad.
2. **Nivel Reactivo:** La organización solo actúa cuando se produce un accidente, incidente o bajo requerimientos de la inspección de trabajo. Se actúa de manera defensiva y con falta de previsión.
3. **Nivel Calculador:** La organización se anticipa preventivamente, permitiendo elaborar un sistema que permita la evaluación y la planificación de la prevención. En esta etapa la prevención se percibe como un departamento específico no como algo que deba involucrar a todos, de manera que se dificulta la integración preventiva.
4. **Nivel Proactivo:** La organización se involucra activamente e íntegramente en los procesos productivos de la empresa. El departamento de prevención se comporta como un asesor, asume sus obligaciones y funciones de PRL como algo que está integrado en sus obligaciones como empleado.
5. **Nivel Generativo:** En el último nivel la empresa desarrolla y aplica un esfuerzo constante y sin descanso en beneficio de la seguridad. No se concibe el desarrollo de las actividades de la empresa sin la seguridad, debiendo existir una preparación de las actividades para plantear las medidas que deben considerarse en PRL.

4.1.3 *Modelo de oleadas de Hudson*

Hudson (2007) plantea que en las empresas la situación de seguridad avanza a través de tres periodos diferentes u “oleadas”. Según el periodo en el que se encuentra la organización, será posible realizar las intervenciones necesarias. En ocasiones las organizaciones avanzan simultáneamente en las tres etapas (Arévalo y Jaén, 2018).

1. **Oleada Técnica:** El cambio se consigue actuando sobre el entorno tecnológico y la organización del trabajo, se diseñan procesos productivos que permiten reducir los riesgos y evitar accidentes dado que se actúa en etapas tempranas.
2. **Oleada de Gestión:** Se precisa de un análisis de la gestión integrada de la actividad productiva y la PRL implementándose mejoras en los formatos de trabajo, en las normas, en los comportamientos...
3. **Oleada Cultural y Humana:** La organización vela por la mejora de la formación, capacidades de liderazgo, difusión de las políticas de seguridad y salud. La Dirección se implica directamente

con los trabajadores mediante planes de comunicación preventivo que se integran en la producción. Esta etapa se caracteriza porque toda la plantilla está involucrada en mayor o menor medida con la seguridad.

De los diferentes modelos se comprueba cómo los autores, entienden que la cultura preventiva nace de un proceso evolutivo, definido por etapas, en las que es necesario ir desarrollando acciones y medidas que mejoren la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud en el seno de la organización. Una vez estas medidas pasen a ser un elemento intrínseco de la actividad empresarial, que formen parte de la forma de trabajar de todos los integrantes o de la cultura de empresa, se podrá hablar de que existe cultura preventiva. Sin embargo, no todas las organizaciones deben pasar necesariamente por todas las etapas, ya que si se hacen bien las cosas desde el principio la organización puede estar generando cultura preventiva o estar cerca de conseguirlo. Esto principalmente es fruto de la experiencia y de un liderazgo comprometido con la prevención de riesgos laborales.

4.2 Integración de la Prevención

La integración de la prevención, que aparece en el artículo 5.5 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se entiende como la aplicación de la prevención de riesgos laborales, en la totalidad de las actividades de la empresa. Los miembros deben asumir funciones y responsabilidades en este ámbito, así que en todas las actividades desarrolladas se deben analizar desde la perspectiva de la seguridad y salud y cómo pueden afectar a los trabajadores. La visión preventiva debe aplicarse a todos los niveles y actividades, ya que es la única forma de garantizar la eficacia de la acción preventiva.

En el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, se detalla en el artículo 1 que: “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...”

Se entiende, por tanto, que el plan de prevención de riesgos laborales es el documento vertebrador de la integración de la prevención en la organización, dentro del sistema general de gestión y en el que está definida la política preventiva. El plan precisa de la aprobación de la dirección de la empresa y debe asumirse por toda la estructura organizativa, siendo conocida por todos los trabajadores, tal como queda definido en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997.

En 2003 entró en vigor la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en la Exposición de Motivos se indica que “los poderes públicos, Estado y comunidades autónomas, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores y demás entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales” han desarrollado en diversos órdenes y en su ámbito

de responsabilidad un esfuerzo para alcanzar un marco normativo que “debía conducir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la empresa y a fomentar la auténtica cultura de la prevención”. Sin embargo, se redacta que siguen existiendo problemas para lograr estos objetivos, quedando reflejados tanto en las cifras de accidentes como en los índices de siniestralidad.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaboró en el año 2008, la “Guía Técnica Para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa”, el objetivo de la misma es elaborar un instrumento para orientar a las empresas a desarrollar acciones que permitan una integración de la prevención, dado que la misma no está presente en la mayoría de las organizaciones a pesar de ser requisito legal, tal como recoge la modificación del artículo 16.1 de la LPRL. En la Guía se explica esta carencia debido a “la lentitud con la que la *“cultura preventiva”* se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general”.

Se puede considerar por tanto que la integración de la prevención y la cultura preventiva son los pilares de la actividad profesional de las organizaciones que garanticen la seguridad y la salud de sus empleados. Ya que la integración de la prevención implica una gestión única de los aspectos preventivos y productivos, así como que la prevención de riesgos laborales esté presente en todos los niveles jerárquicos de la organización y en todas las actividades. Por otro lado, la cultura preventiva favorece que la seguridad sea un aspecto intrínseco de las creencias, actitudes, valores y hábitos, para que no se pueda concebir desarrollar actividades sin considerar la prevención de riesgos laborales.

5.1 Cabildo De Lanzarote

El Cabildo Insular de Lanzarote es la entidad local cuya jurisdicción abarca tanto la isla de Lanzarote como La Graciosa y el Archipiélago Chinijo. Esta institución se formó tras la aprobación de la Ley de Cabildos de 1912 (Cabildo de Lanzarote, s.f.). El Cabildo es a la vez una institución de la Comunidad Autónoma de Canarias, un órgano de gobierno, una administración y la representación de la isla, según el Artículo 2 de la Ley Orgánica 1/2018, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.

Esta Entidad Local cuenta con 621 personas trabajadoras según datos cedidos por el departamento de Recursos Humanos, sin embargo, no se cuentan aquellas personas trabajadoras de programas especiales de fomento al empleo como el “NOE”, el “PFAE”, el “PETE” o el “Lanzarote Next 30” que pueden suponer un aumento de la plantilla de más de 70 personas trabajadoras que también se encuentran en los centros.

5.1.1 Funciones

El Cabildo Insular de Lanzarote tiene competencias en los ámbitos materiales que determine legalmente el Parlamento de Canarias y las presentes en el Artículo 6 de la Ley 8/2015, de Cabildos Insulares, aprobado por el Parlamento de Canarias.

El Cabildo posee diferentes centros de trabajo repartidos por el territorio insular donde se desarrollan las actividades englobadas en sus competencias. A continuación, se detallan los principales centros de trabajo y qué se desarrolla en cada uno.

- **Casa Cabildo:** Es el centro de trabajo principal, el que acoge un mayor número de trabajadores, en él se coordinan la mayoría de los centros.
- **Granja Experimental/Matadero:** En este centro de trabajo se desarrollan todas las actividades de asesoramiento y apoyo a ganaderos y agricultores de la isla, a su vez cuentan con maquinaria específica de agricultura que se cede a los ciudadanos. El matadero se encarga de hacer el faenado de los animales criados en la isla.
- **Parque Móvil/Vías y Obras:** Equipo compuesto por varios oficios como soldadores, mecánicos, carpinteros, pintores, entre otros. Se encargan del mantenimiento de las instalaciones de riego, edificios del Cabildo, vehículos, jardinería...
- **Ciudad Deportiva:** Centro del servicio insular de deportes que cuenta con diversas instalaciones deportivas para la práctica deportiva de los ciudadanos.
- **Centro de Biodiversidad Agrícola de Lanzarote (CBAL):** Es un centro de trabajo que cuenta con una finca piloto de Agricultura Ecológica que se dedica al cultivo de variedades locales y sirve de asesoramiento a agricultores locales.
- **Unidad de Rehabilitación Psicosocial (URPS):** Es un centro asistencial orientado a promover la rehabilitación y reintegración de personas con problemas psicosociales.
- **Unidad de Atención a las Adicciones (UAA):** Es un Centro Insular de Información y Prevención de las Adicciones en el que los ciudadanos pueden informarse o iniciar un proceso de recuperación si lo precisan.
- **Unidad Semi Residencial de Atención a las Adicciones (USAA):** Es un centro de tratamiento semi residencial de régimen abierto que realiza deshabituación de adicciones e incorporación social.
- **Unidad Residencial de Atención a las Adicciones (URAA):** Es un centro de tratamiento residencial en régimen de internamiento que realiza deshabituación de adicciones e incorporación social.
- **Escuela Universitaria de Turismo:** Es un centro universitario perteneciente a la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria que depende del área de Educación del Cabildo de Lanzarote.

También existen otros centros que gestionan los ámbitos competenciales asignados al Cabildo Insular de Lanzarote, como son: El Centro de Atención a la Drogodependencia (CAD), El Centro Insular de Enseñanzas Musicales (CIEM), Bienestar Social, Casa de los Arroyo, Casa Amarilla, entre otros.

5.1.2 Estructura

El Cabildo Insular de Lanzarote tiene nueve direcciones organizativas que se reparten cada área dividida en cada servicio o departamento. A continuación, se muestra cada dirección organizativa y las áreas que pertenecen a cada una de ellas:

- **Presidencia:** Área de Presidencia (Incluye los departamentos de Recursos Humanos y Régimen Interior), Área de Centro de Datos y Área de Personal Eventual.
- **Hacienda, Contratación y Economía:** Áreas de Economía, Área de Hacienda y contratación.
- **Medioambiente, Reserva de la Biosfera, Residuos, Patrimonio histórico, Bienestar animal y Soberanía alimentaria y paisaje:** Área de Medioambiente, Área de Reserva de la Biosfera, Área de Residuos, Área de Patrimonio histórico, Área de Bienestar Animal y Soberanía Alimentaria y Paisaje.
- **Política Territorial, Ordenación Turística, Actividades clasificadas y vivienda:** Área de Política Territorial y Ordenación del Territorio, Área de Vivienda.
- **Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca:** Áreas de Agricultura y Ganadería.
- **Obras Públicas, Carreteras, Oficina Técnica, Vías y Obras, Transporte:** Área de Administración General de Infraestructuras, Área de Oficina Técnica, Área de Obras Públicas/Carreteras, Área de Vías y Obras/Parque Móvil, Área de Transporte.
- **Industria, Comercio, Consumo, Energía, Artesanía, Información y Promoción Turística:** Área de Industria, Comercio, Consumo, Energía y Artesanía, Área de Información y Promoción Turística
- **Sanidad, Bienestar Social, Empleo y Participación Ciudadana:** Área de Empleo, Área de Bienestar Social.
- **Educación y Cultura, Deportes, Juventud y Seguridad Vial:** Área de Deportes, Área de Cultura, Área de Educación, Área de Juventud, Seguridad Vial, Albergue, Camping Papagayo

5.1.3 Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Cabildo Insular de Lanzarote que existe en la actualidad tiene sus orígenes de forma oficial en 2023, cuando se creó el Servicio de Prevención Propio. Se encuentra englobado en la Unidad Gestora de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales dentro del departamento de Recursos Humanos dentro del Área de Presidencia.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales inicialmente era únicamente un servicio de prevención ajeno, sin embargo, al contar el Cabildo Insular con un número de personas trabajadoras que supera las 500 personas, se establece la necesidad de constituir a su vez un servicio de prevención propio, en cumplimiento del artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así, el Servicio de Prevención Propio tiene las funciones establecidas en el artículo 31.2 y 31.3 de la Ley 31/1995 cubriendo solo las especialidades de Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada. Por otro lado, el Servicio de Prevención Ajeno se encarga de las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud. El Servicio de Prevención Propio está formado por tres efectivos, una Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, un Enfermero y una Administrativa. Los servicios de prevención propio y ajeno trabajan de forma coordinada en todos los centros del Cabildo Insular.

Dentro de la Unidad Gestora de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales se asumen, con carácter, general las siguientes funciones:

- El diseño, la evaluación e implementación de los protocolos, planes y programas de prevención.
- El seguimiento y control del servicio de prevención ajeno.
- La planificación de la prevención en riesgos psicosociales e higiene industrial.
- La gestión de los procedimientos de adaptación o cambios de puestos por motivos de salud.
- La participación, impulso y tramitación, revisión, gestión y evaluación de los planes de igualdad.
- La participación y el asesoramiento del Comité de Seguridad y Salud.
- Informar y valorar las situaciones de incapacidad laboral temporal.
- El análisis y la formulación de propuestas en materia de absentismo por motivos de salud.
- El seguimiento, evaluación y propuestas de mejora en materia de modalidades de trabajo.
- La gestión de los contratos y servicios de dotación de vestuario y demás elementos para el desarrollo del trabajo, incluidos los elementos de protección individual.
- Gestión de la asistencia médica a funcionarios integrados.

La Integración de la Prevención en el Cabildo Insular de Lanzarote queda de manifiesto con la aprobación de la Política de Prevención del Cabildo Insular de Lanzarote (Ver Anexo 3), en la que se indica la importancia de la misma para abordar las necesidades de integración de la cultura preventiva en todos los niveles de la Corporación Insular, siendo a su vez la Política de Prevención un elemento vertebrador del Plan de Prevención, el cual, sin embargo, a fecha de realización de este

documento no se encuentra aún aprobado por el Consejo de Gobierno Insular, pero si por el Comité de Seguridad y Salud.

De la Política de Prevención desarrollada en el Cabildo Insular se debe destacar el compromiso latente por conseguir la cultura preventiva haciéndose evidente cuando se indica “Esta institución tiene como objetivo ir más allá del mero cumplimiento de los principios preventivos, siendo su objetivo dar un paso más y trabajar para la instauración de la cultura preventiva en toda la organización”, en dicha política preventiva se detalla que debe trabajarse teniendo siempre presente que un trabajo bien hecho, no podrá serlo si al realizarse se pone en riesgo la seguridad o la salud de quien lo realiza. Los puntos de la política preventiva del Cabildo Insular de Lanzarote se adjuntan en el Anexo 3.

5.1.4 Siniestralidad

En la Isla de Lanzarote durante el año 2023 se notificaron de manera oficial 2.337 accidentes laborales con baja, un 15,5% superior al año anterior. Siendo la media de estos accidentes a razón de 45 accidentes por semana. Del total, 2.324 se consideraron como de carácter leve, 10 de carácter grave y 1 de carácter muy grave. Además, durante el año 2023 fallecieron 2 personas a causa de accidentes laborales (Centro de Datos de Lanzarote, 2024). En 2023, en Lanzarote 72.919 personas estaban afiliadas a la Seguridad Social, información extraída de (www.datosdelanzarote.com).

De datos del informe de siniestralidad de la Mutua colaboradora de la Seguridad Social concertada por el Cabildo Insular de Lanzarote, en 2023 hubo 26 accidentes laborales en el Cabildo, de los cuales 18 fueron sin baja y 8 con baja, llegando a 1093 jornadas perdidas. Hay que tener en cuenta que en el informe se detalla que hay 781 trabajadores, esto se debe a que están incluidos en el cómputo los alumnos en prácticas con programas como en NOE o el PFAE, entre otros, además del personal temporal y un grupo de personas trabajadoras subrogadas de manera temporal.

Cabe destacar que la mayor parte de los accidentes se produjeron por sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético, un total de 16. Y que también los hombres sufrieron 22 accidentes frente a las mujeres que sufrieron 4.

El Índice de Incidencia es el indicador que permite conocer el número de accidentes por cada 1.000 trabajadores que están expuestos al riesgo. Se calcula mediante la siguiente ecuación:

$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{\text{Nº Total de Accidentes} \times 1.000}{\text{Nº de Trabajadores afiliados a la S.S}}$$

Calculando, mediante la ecuación anterior, el Índice de Incidencia para la Isla de Lanzarote y para el Cabildo Insular de Lanzarote se obtienen los siguientes resultados:

- Índice de Incidencia Lanzarote (2023) = 32,04
- Índice de Incidencia Cabildo Insular de Lanzarote (2023) = 33,29

Se observa como el Índice de Incidencia en el Cabildo Insular es superior al índice del total de la Isla, es decir se producen más accidentes por cada 1000 trabajadores que en el conjunto insular.

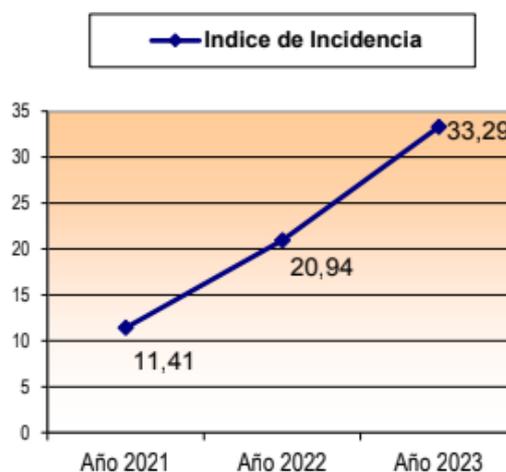
Si se comparan los resultados del Cabildo con años anteriores se observa cómo ha ido aumentando a lo largo de los años de forma muy significativa, dado que el número de accidentes en 2021 fue de 8, en 2022 de 16 y en 2023 de 26 (Ver Figura 1).

Este aumento puede deberse a varios factores principalmente, uno de ellos es que el Cabildo difundió entre las personas trabajadoras la necesidad de notificar también las molestias musculoesqueléticas y otro de los factores que pueden explicar este aumento, es que en el año 2023, se subrogó al personal encargado de la limpieza de los márgenes de carreteras que supuso un alto porcentaje de siniestralidad por lesiones musculoesqueléticas. Sin embargo, estos factores no excluyen que la causa del aumento de la siniestralidad pueda ser originada por una inadecuada gestión preventiva.

El aumento de los accidentes, más allá de su posible aumento puntual dado lo explicado anteriormente, implica la necesidad de tomar medidas para mejorar la integración de la prevención de riesgos laborales en la entidad local y para reducir el aumento de los accidentes que ocurren.

Figura 1

Figura 1: Evolución índices de incidencia en el Cabildo Insular de Lanzarote.



Nota. Extraído del Informe de Siniestralidad del Cabildo Insular de Lanzarote, elaborado por la Mutua.

5.2 Cuestionario NOSACQ-50

El cuestionario Nórdico sobre Clima de Seguridad Ocupacional o NOSACQ-50, es una herramienta diseñada por un grupo de investigadores en seguridad ocupacional de los países nórdicos que permite diagnosticar el clima de seguridad ocupacional en empresas a partir del cual es posible comprender el estado de la Cultura Preventiva en las organizaciones.

La Agencia Europea de Salud y Seguridad han propuesto el cuestionario NOSACQ-50 como una de las herramientas que pueden ser utilizadas para conocer la cultura preventiva en las organizaciones, dada su carácter de uso libre y gratuito (European Agency for Safety and Health at Work, 2011).

El cuestionario como herramienta para el diagnóstico del clima de seguridad laboral fue publicado en el año 2011 en la Revista Internacional de Ergonomía Industrial y desde su publicación ha sido traducida a 45 idiomas conteniendo una base de datos de más de 700 estudios en todo el mundo que es accesible a través de su web oficial en la que además es posible enviar los datos recopilados por los usuarios. Esto se debe a que el cuestionario es abierto y gratuito por lo que cualquiera puede utilizarlo para diagnosticar el clima de seguridad de las empresas.

El equipo investigador que desarrolló el cuestionario NOSACQ-50, está compuesto por organismos e instituciones de Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia e Islandia. La investigación fue publicada en 2011 en la revista "*International Journal of Industrial Ergonomics*" lleva como título "*Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate*". Los resultados de la investigación se basaron en teorías organizacionales, teorías del clima de seguridad, teorías psicológicas y también en investigaciones previas, resultados empíricos de otros estudios internacionales y a un continuo proceso de desarrollo. La investigación define el clima de seguridad como las percepciones compartidas de los trabajadores de las políticas, procedimientos y prácticas sobre la gestión y la seguridad en el lugar de trabajo (Kines et al, 2011).

El cuestionario que se desarrolló consta de 50 cuestiones o "ítems" que están divididas en siete dimensiones para las cuales se ha tomado la traducción al español de Amaya y Carmona (2017):

1. Management safety priority, commitment and competence (Compromiso de la dirección)
2. Management safety empowerment (Implicación de la dirección)
3. Management safety justice (Trato justo)
4. Workers' safety commitment (Compromiso colectivo)
5. Workers' safety competence and risk non-acceptance (Conciencia del riesgo)
6. Safety communication, learning, and trust in co-workers' safety competence (Aprendizaje colectivo)
7. Workers' trust in the efficacy of safety systems (Confianza en la prevención)

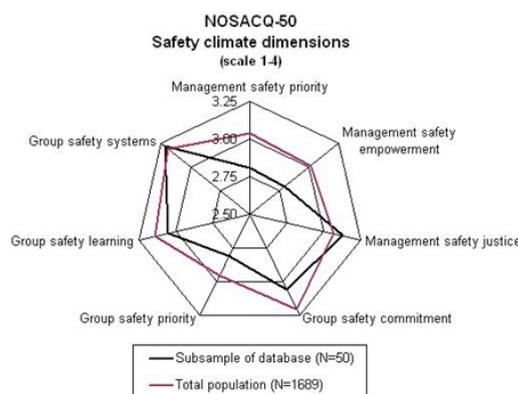
Las 50 preguntas se dividen en 2 grupos, las 3 primeras dimensiones son el primer grupo y aluden a la percepción de la gestión de la prevención por los directivos. El resto de las dimensiones son el segundo grupo y las preguntas tratan sobre las percepciones del comportamiento colectivo de los trabajadores. Cada dimensión tiene un número de elementos que tratan de definir las perspectivas sobre los aspectos definidos a continuación (Amaya y Carmona, 2017).

1. **Compromiso de la dirección:** 9 preguntas, referidas sobre la compatibilidad existente entre los objetivos de la producción y la seguridad, la evaluación de los riesgos y la información.
2. **Implicación de la dirección:** 7 preguntas, que tratan sobre el diseño de los puestos de trabajo seguro, la consulta y participación de los trabajadores y los aspectos formativos y de capacitación de los trabajadores.
3. **Trato justo:** 6 preguntas, aluden a los aspectos de investigación de accidentes e incidentes, así como la búsqueda de causas de estos y no de culpables.
4. **Compromiso colectivo:** 6 preguntas, analizan la percepción sobre la implicación, cooperación de los trabajadores en la consecución de los objetivos sobre seguridad.
5. **Conciencia del riesgo:** 7 preguntas, tratan sobre el rechazo de actitudes en las que se minimiza o aceptan los riesgos.
6. **Aprendizaje colectivo:** 8 preguntas, en las que se pretende conocer la percepción de los trabajadores sobre la confianza en las capacidades colectivas y el esfuerzo cooperativo por conseguir y mantener condiciones de trabajo seguras.
7. **Confianza en la prevención:** 7 preguntas, que tratan sobre la consideración positiva por parte de los trabajadores de aquellas actividades preventivas implantadas.

Los datos de la encuesta se operan con fórmulas desarrolladas por los investigadores, para calcular el valor de cada dimensión, cuyo resultado estará entre 1 y 4, siendo 1 el resultado más bajo y 4 el más alto. El resultado de las dimensiones se representa en un gráfico heptagonal (Figura 2).

Figura 2

Figura 2: Gráfico NOSACQ-50 de representación de dimensiones.



Nota. Obtenido de <https://nfa.dk/>

5.3 CoPsoQ-Istas21

El método CoPsoQ-Istas21, es un método diseñado por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, que permite realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Es un instrumento gratuito que mediante la participación anónima y voluntaria de las personas trabajadoras en la empresa en una encuesta se pueden evaluar los riesgos psicosociales del puesto de trabajo. Esta herramienta permite conocer los factores psicosociales con mayor influencia negativa sobre los trabajadores, para que se descubran sus orígenes y tomen las medidas necesarias para eliminarlos.

Conocer los riesgos psicosociales, aprovechando la realización de la evaluación psicosocial mediante el método CoPsoQ-Istas21, puede permitir descubrir oportunidades de mejora en la integración de la prevención, así como relacionar algunos de los riesgos psicosociales con las percepciones del clima preventivo en la Entidad Local y orientar sobre la generación de la cultura preventiva en la organización.

El Cabildo Insular de Lanzarote en el año 2022 comenzó a realizar la encuesta CoPsoQ-Istas21, en su versión media para empresas de más de 25 personas trabajadoras, en los centros asistenciales del Área de Bienestar Social, y durante 2023 lo realizó en las Áreas de Deporte, Cultura, Educación y Participación Ciudadana y en Obras Públicas y Planificación. Los resultados se analizaron de forma independiente, por lo que los factores más desfavorables varían de un área a otra, principalmente por la naturaleza de la actividad que realizan. Del análisis de los resultados obtenidos mediante la encuesta se generó un informe preliminar que indica los tres principales factores psicosociales más desfavorable en cada área:

- **Área de Deportes:** Claridad de Rol, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y calidad de liderazgo.

- **Área de Bienestar Social:** Ritmo de trabajo, exigencias emocionales e inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- **Área de Educación y Participación Ciudadana:** Ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y exigencias emocionales.
- **Área de Obras Públicas y Planificación:** Previsibilidad, ritmo de trabajo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- **Área de Cultura:** Ritmo de trabajo, exigencias emocionales y conflicto de rol.

Estas dimensiones se consideran las más desfavorables para la salud por lo que implementar medidas correctivas que las eliminen o reduzcan las mismas se considera como algo primordial. Analizando estos datos junto con aquellos que se obtienen de la aplicación del cuestionario NOSACQ-50, permitirán descubrir algunas medidas para mejorar tanto la cultura preventiva como reducir los riesgos psicosociales entre los trabajadores.

Si bien el método CoPsoQ-Istas21, indica que es necesario ir atendiendo de forma independiente aquellos factores psicosociales más desfavorables y realizar actuaciones para solucionarlos, en este caso se han seleccionado los tres factores más desfavorables de cada área analizada, para así obtener información que junto con los datos que se obtendrán del cuestionario NOSACQ-50 puedan orientar sobre aquellas medidas que permitan mejorar la integración de la prevención y el clima preventivo.

6. Metodología

6.1 Consideraciones Previas

Para evaluar el Clima Preventivo se empleará el cuestionario NOSACQ-50. La encuesta es una técnica de investigación que permite conocer la percepción que tienen las personas trabajadoras del clima preventivo en sus puestos de trabajo. Las características de esta metodología son las siguientes según Casas et al. (2003):

1. Se obtiene información mediante observación indirecta, a partir de las manifestaciones de los encuestados, por lo que existe posibilidad que la información no sea un fiel reflejo de la realidad.
2. La encuesta, mediante técnicas de muestreo adecuadas permiten extender los resultados a comunidades completas.
3. El interés del investigador es la población a la que pertenecen los individuos que contestan la encuesta por lo que es necesario emplear técnicas de muestreo apropiadas.
4. La encuesta permite obtener datos sobre temas variados.
5. La información se recoge de forma estandarizada, ya que todos los encuestados reciben las mismas instrucciones, las mismas preguntas y se presentan de la misma manera. De esta manera es posible comparar entre diversos grupos.

Dadas las características del cuestionario NOSACQ-50 y la complejidad de la estructura organizativa del Cabildo Insular, resulta inviable y tampoco se considera necesario, realizar un muestreo que permita extender los resultados a la población total de la Entidad Local. El carácter anónimo y voluntario de la encuesta, así como la realización de manera digital, implican que la planificación de la investigación mediante la técnica de encuesta difiera en algunos aspectos de la planteada por Casas et al (2003).

Es por tanto que la planificación de la investigación mediante técnica de encuesta para conocer las percepciones del clima preventivo de los trabajadores del Cabildo Insular de Lanzarote consta de las siguientes etapas:

1. Recopilación de información.
2. Aprobación de la encuesta.
3. Elaboración de la encuesta.
4. Difusión de la encuesta.
5. Obtención y tratamiento de los datos.
6. Análisis de los datos e interpretación de los resultados.

En los siguientes apartados se detallan cómo se desarrollaron cada una de las etapas.

6.2 Recopilación de Información

Para la realización de la encuesta se tuvo que conocer los mecanismos de comunicación interna dentro de la organización, de manera que la encuesta se pudiera difundir al mayor número de trabajadores. Las notificaciones a los trabajadores en materia de PRL se realizan vía correo electrónico institucional, pero también existe la atención telefónica.

A su vez se investigó sobre el número de trabajadores del Cabildo Insular y cada uno de sus centros de trabajo, qué actividad se desarrollaba en cada uno de ellos, cómo se gestiona la Prevención de Riesgos Laborales en cada centro, cómo se realizan las evaluaciones de riesgos y con cuánta frecuencia.

6.3 Aprobación de la Encuesta

Al necesitar la participación de los trabajadores del Cabildo era necesario solicitar permiso a la dirección de Recursos Humanos. La encuesta tiene carácter anónimo y voluntario por lo que se aprueba la realización de ésta. La Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales solicitó a la Jefatura de Recursos Humanos la autorización pertinente para poder realizar la encuesta entre los trabajadores.

6.4 Elaboración de la Encuesta

Dadas las características de la encuesta, se estima oportuno realizarla de manera online, permitiendo una mayor participación, difusión y facilidad de desarrollo dado que se puede realizar en cualquier momento y desde cualquier lugar. La encuesta puede encontrarse en el Anexo 1.

Se decidió realizar la encuesta a través de un Formulario de Google, un *software* que permite desarrollar encuestas de manera gratuita. Esta herramienta permite realizar las encuestas en una interfaz sencilla e intuitiva permitiendo a su vez realizar las encuestas desde cualquier dispositivo ya que se presenta como una aplicación web. Los datos recopilados se almacenan en la nube y permiten vincularse directamente con una hoja de cálculo, desde la que se puede trabajar directamente con los datos.

Las preguntas fueron copiadas directamente de la Versión Española de la NOSACQ-50, sin embargo, fue necesario añadir unas cuestiones para conocer si los trabajadores ostentaban un puesto de responsabilidad y en qué centro trabajaban. También se añadió una casilla en la que los encuestados pueden dar su consentimiento para el análisis de los datos recopilados con la encuesta.

Se dividió la encuesta en 3 secciones, de manera que solo aparecieran en la pantalla las preguntas de cada sección. En la primera sección se informa sobre la finalidad de la encuesta y se solicita información sobre el centro de trabajo, género, si poseen un cargo de responsabilidad y si consienten el análisis de los resultados de la encuesta.

En la segunda sección, tal como se detalla en el manual del cuestionario NOSACQ-50 se incluyen las preguntas sobre la percepción que los trabajadores tienen de como los responsables y supervisores manejan la seguridad de su centro.

En la tercera sección, se pregunta acerca de cómo se percibe que los empleados y las empleadas en el lugar de trabajo manejan la seguridad.

Tanto las preguntas de la sección 2 como las de la sección 3, son de una única respuesta indicando para cada afirmación el nivel de acuerdo con la misma, siendo las posibilidades de selección: “Muy en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “De acuerdo”, “Muy de acuerdo”.

6.4.1 Modificaciones Encuesta

La Coordinadora del Servicio Especializado de Igualdad, Violencia de Género y Diversidad del Cabildo Insular de Lanzarote, sugirió una modificación en la encuesta debido a que la misma estaba redactada en masculino, esto se debe a que se utilizó la traducción oficial al español presente en la web del Centro Nacional de Investigación para el Entorno Laboral de Dinamarca (<https://nfa.dk/>). Sin embargo, al no apreciarse que esta modificación pueda afectar a los resultados finales, se solicita a dicho departamento que indique de qué manera es mejor modificar la encuesta para incluir la perspectiva de género.

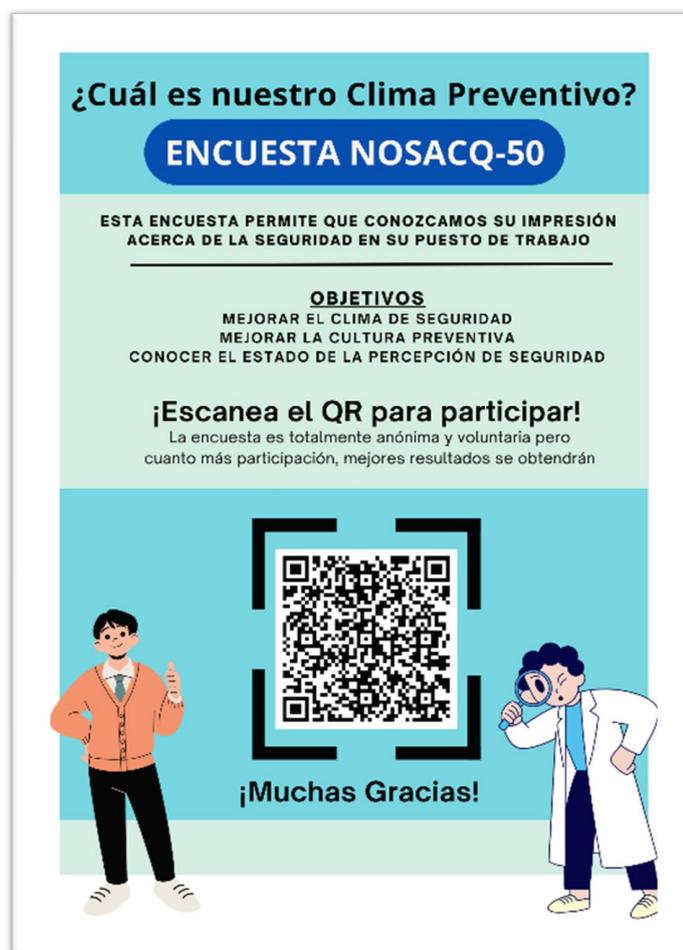
La Coordinadora finalmente no aportó una propuesta formal, por lo que se revisó y modificó la redacción de la encuesta para que fuera inclusiva.

6.5 Difusión de la Encuesta

Para hacer llegar la encuesta a los trabajadores se han empleado tres métodos, la difusión de un correo a todos los trabajadores utilizando para ello el correo del departamento de Prevención de Riesgos Laborales; por medio de *WhatsApp*, se envió un mensaje de parte de la representación de los trabajadores animando a los trabajadores a participar con un enlace a la encuesta, de esta manera se garantizó que aquellos trabajadores que no contaban con correo institucional pudieran también tener la posibilidad de participar, además este medio facilitó la realización de la encuesta desde dispositivos móviles; se creó un Póster (Ver Figura 3), en el que se anima a los trabajadores a participar y que mediante el escaneo de un Código QR, presente en el póster, permite acceder a la encuesta.

Figura 3

Figura 3: Póster de difusión de la encuesta NOSACQ-50 con QR.



Nota: Elaboración propia.

6.6 Obtención y Tratamiento de los Datos

La encuesta se pasó a los empleados por primera vez el miércoles 3 de abril de 2024, desde este día se comenzaron a recibir respuestas. La encuesta permaneció abierta durante 1 mes, de manera que los trabajadores pudieran seguir contestándola cuando tuvieran disponibilidad. Por su parte, en las visitas realizadas a los centros, la Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales recordaba a los empleados la existencia de la encuesta y los animaba a participar.

El cierre de la encuesta fue el 3 de mayo de 2024 y se recibieron un total de 97 respuestas.

Las respuestas se recopilan directamente en una hoja de cálculo que permite analizar los datos y realizar los cálculos previstos en el método NOSACQ-50 para conocer el estado de las siete dimensiones de la cultura preventiva.

A continuación, se detallan las respuestas presentes en la primera sección donde se pregunta sobre el centro de trabajo, el género y si se encuentran en un puesto de responsabilidad o no. Se recopilaron respuestas de 23 centros de trabajo, discretizados según se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1.

Tabla 1. Número de respuestas a la encuesta de cada centro.

Centro	Número de respuestas
Casa Cabildo	46
Granja Experimental/Matadero	7
CBAL	1
Parque móvil/vías y obras	1
CAD	2
URPS	7
RAM	2
Escuela Universitaria de Turismo	3
Bienestar Social/La Paciencia	7
Ciudad Deportiva	2
Centro de día Zonzamas	1
Comunidad Terapéutica Zonzamas	4
Paisaje y Soberanía Alimentaria	1
CIEM	2
Empleo	1
Bienestar Social SIAM	1
Edificio Administración Bienestar social e Inclusión	1
La Casa Amarilla	2
Biblioteca Insular	1
Casa Arroyo	1
Bienestar Social/Gestión Bienestar	1
SPEL- Turismo Lanzarote	1
Residencia Anexa Hospital insular	1
No selecciona ningún centro	1
Total	97

Se puede observar cómo el 47,4% de las respuestas son de personas trabajadoras en el centro de trabajo “Casa Cabildo”, que a su vez es el centro con un mayor número de trabajadores. Le siguen “La Granja Experimental/Matadero” y la “Unidad de Rehabilitación Psicosocial” con siete respuestas en cada uno. Dado que el centro de trabajo “Casa Cabildo” tuvo una gran participación en la encuesta, se analizará primero el resultado NOSACQ-50 en conjunto con el resto de centros y luego se analizará de forma separada el resultado de la “Casa Cabildo” y de los otros centros agrupados.

A la pregunta sobre identificación del género formulada como “¿Usted Es?” se obtuvieron los resultados presentes en la Tabla 2.

Tabla 2.

Tabla 2. Identificación del género de los encuestados.

Género	Número de respuestas
Mujer	55
Hombre	42
Otro	0

En la pregunta sobre si estaban en un puesto de responsabilidad, como coordinador/coordinadora o jefe/jefa de servicio o en la dirección del centro se obtuvieron las respuestas detalladas en la Tabla 3.

Tabla 3.

Tabla 3. Puestos de responsabilidad.

Respuesta	Número de respuestas
Sí	25
No	72

En la pregunta sobre si se daba consentimiento para analizar los datos de la encuesta, solo hubo una persona trabajadora que indicó que no, por lo que los datos de las secciones de esta persona se suprimieron a la hora de analizar los datos.

6.7 Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados

El procesamiento de los datos se realiza mediante el Software de Hoja de Cálculo de Excel, a partir de los datos recopilados en formato Excel del formulario de Google.

De la web oficial del NOSACQ-50 se obtuvo la Hoja de Cálculo de Excel que permite el análisis de los datos recopilados. Primero se sustituyó los niveles de conformidad “Muy en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “De acuerdo”, “Muy de acuerdo”, por los valores “1”, “2”, “3” y “4” respectivamente puesto que la fórmula requiere darle un peso a cada respuesta. El género masculino por su parte se sustituye por el valor “1” y el femenino por “2”. Y las personas trabajadoras se sustituyen por “1” y las líderes se sustituyen por “2”.

El propio Excel genera automáticamente un gráfico heptagonal a partir de los datos introducidos en el apartado de entrada de datos en el que se detallan el valor obtenido entre 1 y 4 para cada una de las dimensiones estudiadas.

En la página web del Centro Nacional de Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo de Dinamarca (nfa.dk/NOSACQ) se detalla cómo deben interpretarse las puntuaciones obtenidas. La encuesta proporciona una especie de “fotografía” del estado actual de las percepciones de los participantes sobre el clima de seguridad, lo cual no significa que realmente ésta sea la situación real de la organización. Al tratarse del resultado de percepciones éstas pueden variar muy fácilmente.

Para analizar y comparar los datos se pueden emplear 4 métodos con un orden de prioridad de preferencia detallado a continuación:

1. **Media matemática:** Al analizar los resultados de la media de las siete dimensiones, si se obtiene un valor por encima de 2,5 indica un valor positivo, pero con margen de mejora, si se obtiene un valor por debajo, indica una gran necesidad de mejora.
2. **Media del grupo de estudio:** Al compararse las medias de los subgrupos de la organización con los resultados totales obtenidos, se obtiene información importante que oriente sobre el estado del clima preventivo y que aspectos mejorar en cada subgrupo.
3. **Comparaciones otros estudios NOSACQ-50 similares:** Si se comparan los datos con otras empresas u organizaciones que se dediquen a la misma actividad permite valorar la situación de la organización estudiada.
4. **Base de datos NOSACQ-50:** La comparación con la base de datos NOSACQ-50 es interesante pero dado que muchos datos son de empresas con gran interés proactivo en la cultura preventiva, pueden estar sesgados.

Dadas las características de la organización estudiada y su carácter público como entidad local, para analizar los datos únicamente se emplearán los métodos 1 y 2 presentes arriba, al no existir estudios similares en la base de datos del NOSACQ-50.

Para interpretar los resultados de cada dimensión de forma independiente el Centro Nacional de Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo de Dinamarca ha definido la siguiente relación (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

Tabla 4. Interpretación de puntuación de cada dimensión.

Puntuación	Descripción
> 3,30	Buen nivel que permite mantener y continuar con el desarrollo.
3,00-3,30	Nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora.
2,70-2,99	Nivel bastante bajo que necesita mejorar
< 2,70	Nivel bajo con gran necesidad de mejor

Nota. Tomado de <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/How-to-use-NOSACQ50/Interpreting-NOSACQ50-results>

De la Tabla 4, se observa que cada dimensión puede encontrarse en cuatro estados posibles, valores superiores a 3,00 indican niveles positivos en los que se debe continuar mejorando y valores inferiores a 3,00 indican niveles negativos, es decir que debe actuarse para lograr mejoras significativas de la percepción de los trabajadores sobre las dimensiones.

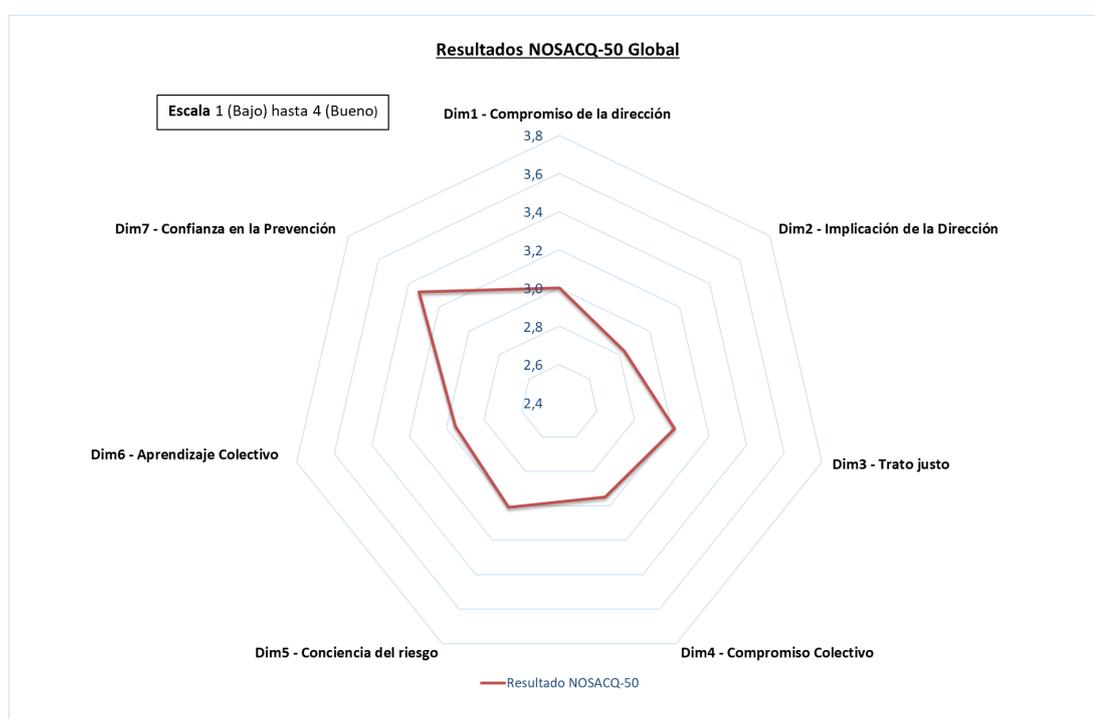
6.7.1 Análisis Resultados NOSACQ-50 Global

Para la representación gráfica de los resultados totales de la NOSACQ-50 se han agrupado todos los centros, es decir 96 respuestas puesto que uno de los encuestados no autorizó el análisis de los datos obtenidos. Se incluyó también la respuesta de la persona que no indicó el centro de trabajo en el que desarrollaba la actividad puesto que al analizarse en conjunto esta segmentación no es relevante.

Tras incluir los datos recopilados en el Excel, se genera automáticamente la siguiente representación gráfica (Ver Figura 4) de los resultados globales de la organización para un número de respuestas de n=96.

Figura 4

Figura 4: Resultados encuesta NOSACQ-50 Global (Gráfico).



La puntuación obtenida para cada dimensión generada automáticamente según los resultados de la encuesta NOSACQ-50 se detalla en la Tabla 4. Las dimensiones “Compromiso de la Dirección”, “Implicación de la dirección” y “Trato Justo” dan información sobre la gestión de la prevención por parte de la dirección, las otras dimensiones dan información sobre las actitudes colectivas y la cultura preventiva (Monzón, 2020).

Tabla 5.

Tabla 5. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 Global.

Dimensión	Descripción	Puntuación
1	Compromiso de la dirección	3,00
2	Implicación de la dirección	2,83
3	Trato justo	3,01
4	Compromiso colectivo	2,95
5	Conciencia del riesgo	3,02
6	Aprendizaje colectivo	2,95
7	Confianza en la prevención	3,33
Media		3,01

Se observa que los resultados de todas las dimensiones están por encima de 2,5 (que es la media matemática para los valores entre 1 y 4), esto indica que los resultados son bastante positivos. Sin embargo, siguen existiendo posibilidades de mejora que se tratarán de descubrir analizando pormenorizadamente aquellas dimensiones con peor resultado.

De la Tabla 5, se obtiene la interpretación de los datos obtenidos para cada dimensión. Por un lado, la única dimensión que se encuentra en un buen nivel que permite mantener y continuar con el desarrollo es la “Confianza en la Prevención”. Las dimensiones “Compromiso de la dirección”, “Trato Justo” y “Conciencia del Riesgo” se encuentran en un nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora, sin embargo, en los tres casos la puntuación es bastante baja. Por último, las dimensiones “Implicación de la Dirección” y “Compromiso Colectivo” y “Aprendizaje Colectivo” tienen los peores valores siendo un nivel bastante bajo que necesita mejora.

La dimensión con peor resultado es la “Implicación de la dirección” con una puntuación de 2,83 sobre 4. Por otro lado, la dimensión con mejor resultado es la “Confianza en la prevención” con una puntuación de 3,33 sobre 4. Centrándose en la dimensión “Implicación de la dirección” las preguntas referidas a la misma son de las preguntas presentes desde la número 10 a la 16 de la sección 2.

Tabla 6.

Tabla 6. Preguntas referidas a la Implicación de la dirección.

Pregunta	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo
	De acuerdo	En desacuerdo
10- La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan	75,8%	24,2%
11- La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo	75%	25%
12- La dirección anima a las personas trabajadoras aquí a participar en las decisiones que afectan a su seguridad	70,9%	29,2%
13- La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados y empleadas sobre la seguridad	12,7%	87,4%
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	72,1%	27,9%
15- La dirección nunca pide a los empleados y empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad	34,4%	65,7%
16- La dirección involucra a los empleados y las empleadas en las decisiones sobre la seguridad	68%	32%

Observando el porcentaje de conformidad con las afirmaciones, destaca que las personas trabajadoras están muy en desacuerdo o en desacuerdo con que se les anima a participar en las decisiones en materia de seguridad (29,2%), un porcentaje muy similar a la afirmación de si se les involucra en las decisiones sobre la seguridad (32%). Además, un 34,4% están Muy de acuerdo o de acuerdo en que la dirección nunca pide la opinión de las personas trabajadoras antes de tomar decisiones sobre la seguridad.

De lo anterior, se puede considerar que un número de trabajadores superior al 30% considera que no se realiza correctamente la participación y consulta en materia de riesgos laborales detallada en el Artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La segunda dimensión con peor resultado es el “Aprendizaje colectivo”, con una puntuación de 2,95 sobre 4 con la misma puntuación que la dimensión “Compromiso colectivo”. Estas dos dimensiones dan resultados sobre las actitudes colectivas y la cultura preventiva.

A continuación, se detallan las preguntas que analizan estas dimensiones y la tasa de conformidad de los encuestados, de manera que se pueda ofrecer luz sobre los resultados.

Tabla 7.

Tabla 7. Preguntas referidas a la Compromiso colectivo

Pregunta	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo
	De acuerdo	En desacuerdo
23- Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad	81,2%	18,8%
24- Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre está ordenado	81,4%	18,6%
25- A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás	17,6%	82,4%
26- Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados	20,7%	79,3%
27- Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros	87,5%	12,5%
28- Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás	16,8%	83,2%

De la Tabla 7, resalta que un 20,7% de los encuestados estén Muy de acuerdo/De acuerdo en que evitan combatir los riesgos detectados, es decir perciben los riesgos como algo externo a su actividad profesional y por tanto existe una inacción. De la misma manera un 18,8% de los encuestados están Muy en desacuerdo/En desacuerdo con que se estén esforzando de forma conjunta por alcanzar un alto nivel de seguridad, también un 17,6% está Muy de acuerdo/De acuerdo con que no les importa la seguridad de los demás y un 16,8% está Muy de acuerdo/De acuerdo en que no aceptan ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás.

De estos resultados se puede extraer que un porcentaje aproximado entre el 15% y el 20% de los trabajadores no asumen la seguridad como algo colectivo que les involucra a todos y que por tanto es responsabilidad de todos, siendo esto un claro ejemplo de una baja Cultura Preventiva, ya

que el compromiso colectivo por la seguridad es una necesidad indispensable para asegurar la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 8.

Tabla 8. Preguntas referidas a la Aprendizaje colectivo

Pregunta	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo
	De acuerdo	En desacuerdo
36- Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad	96,9%	3,1%
37- Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos	88,7%	11,3%
38- Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la seguridad	87,5%	12,5%
39- Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes	93,7%	6,3%
40- Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad	86,6%	13,4%
41- Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad	48,9%	51,1%
42- Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen	73,2%	26,8%
43- Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad	89,6%	10,4%

De la Tabla 8, en la que se analizan las preguntas relativas a la dimensión “Aprendizaje colectivo” destaca que un 48,9% de los encuestados indican que están Muy de acuerdo/De acuerdo en que raramente hablan sobre la seguridad, y un 73,2% indican que hablan de temas de seguridad cuando éstos surgen. Es decir, hablar de seguridad no es un tema que esté muy presente en el entorno laboral, puede deberse a las actividades de los trabajadores, en las que no existe percepción del riesgo o a que no se considera algo importante, en este último caso reflejaría una pobre Cultura Preventiva.

Destaca también que un 10,4% está Muy en desacuerdo/En desacuerdo, con que se les permite hablar libre y abiertamente sobre la seguridad, lo cual puede indicar que existe algún tipo de censura al hablar sobre estos temas o que incluso haya algún tipo de castigo o repercusión por hablar de temas

de seguridad. En el caso que se debiera a alguna clase de censura podría indicar un bajo nivel de Cultura Preventiva relacionada también con la dimensión “Implicación de la dirección”.

Por último, es necesario indicar los parámetros estadísticos de Varianza, Desviación Típica y el Error Típico de la Media. Estos parámetros se calculan directamente, junto con la media de las dimensiones en el Excel cedido por el Centro Nacional de Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo de Dinamarca.

Tabla 9.

Tabla 9. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 Global

Dimensión	Varianza	Desviación Típica	Error Típico de la media
Compromiso de la dirección	0,30	0,54	0,06
Implicación de la dirección	0,33	0,58	0,06
Trato justo	0,28	0,53	0,05
Compromiso colectivo	0,23	0,47	0,05
Conciencia del riesgo	0,19	0,43	0,04
Aprendizaje colectivo	0,21	0,46	0,05
Confianza en la prevención	0,20	0,45	0,05

De los parámetros estadísticos (Ver Tabla 9), se observa cómo la dimensión “Implicación de la dirección” tiene la mayor desviación típica, con un valor de 0,54, es decir existe una mayor dispersión de los datos en esta dimensión. Dada la diversidad de los centros y al número de centros de los que se obtuvieron respuesta, no es posible analizar si se debe a casos puntuales o si la percepción de los trabajadores de ciertos centros, favorecen esta dispersión. Sin embargo, permite comprender que existen trabajadores con percepciones significativamente superiores a la media, y otros con percepciones significativamente inferiores a la media. Con las otras dimensiones, se obtienen resultados de desviación típica de parecido orden de magnitud, por lo que se entiende que en cada uno de los centros de los que se obtuvieron respuesta existen percepciones diversas de las dimensiones que favorecen esta dispersión de los resultados.

6.7.2 Análisis Resultados NOSACQ-50 Centro De Trabajo “Casa Cabildo”

Dado que las personas trabajadoras en el centro de trabajo “Casa Cabildo” fueron los que más respondieron a la encuesta (46 en total, 45 eliminando quien no dio consentimiento para el análisis de los datos), se estima conveniente analizar el gráfico NOSACQ-50 por separado, dado que, por encima de 20 respuestas, los diseñadores de la encuesta ya indican que existen datos sólidos para el análisis del clima preventivo, por centros o áreas de una misma organización.

Tras seleccionar únicamente los datos del centro de trabajo “Casa Cabildo”, aparece el siguiente gráfico del resultado de las siete dimensiones para este centro con un número de respuestas de n=45 (Ver Figura 5).

Figura 5

Figura 5: Resultados encuesta NOSACQ-50 “Casa Cabildo” (Gráfico)

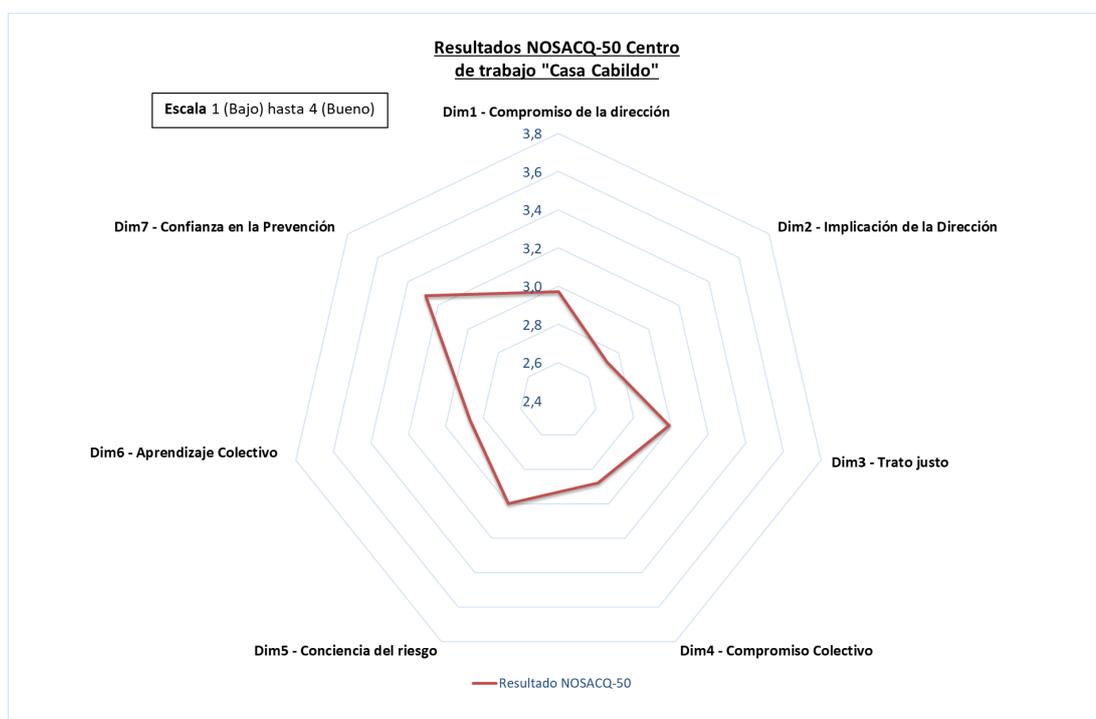


Tabla 10.

Tabla 10. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 “Casa Cabildo”

Dimensión	Descripción	Puntuación Casa Cabildo	Puntuación Global
1	Compromiso de la dirección	2,97	3,00
2	Implicación de la dirección	2,72	2,83
3	Trato justo	2,99	3,01
4	Compromiso colectivo	2,88	2,95
5	Conciencia del riesgo	3,00	3,02
6	Aprendizaje colectivo	2,87	2,95
7	Confianza en la prevención	3,28	3,33

En el caso del centro de trabajo “Casa Cabildo” se puede observar en la Tabla 10 cómo las puntuaciones en las siete dimensiones son sensiblemente menores que la puntuación global obtenida del conjunto de los centros. Las mejores puntuaciones las obtienen la “Confianza en la prevención”, con 3,28 puntos sobre 4 y la “Conciencia del riesgo” con 3,00 puntos sobre 4.

En el otro extremo los peores resultados se manifiestan sobre todo en las dimensiones de “Implicación de la dirección” con una puntuación de 2,72 sobre 4, en la dimensión “Aprendizaje colectivo” con una puntuación de 2,87 sobre 4 y en la dimensión “Compromiso colectivo” con una puntuación de 2,88 sobre 4. Estas dimensiones con peor puntuación coinciden con los resultados globales analizados en el punto 6.7.1.

Tabla 11.

Tabla 11. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 “Casa Cabildo”

Dimensión	Varianza	Desviación Típica	Error Típico de la media
Compromiso de la dirección	0,27	0,52	0,08
Implicación de la dirección	0,27	0,52	0,08
Trato justo	0,19	0,44	0,07
Compromiso colectivo	0,20	0,45	0,07
Conciencia del riesgo	0,21	0,46	0,07
Aprendizaje colectivo	0,18	0,42	0,06
Confianza en la prevención	0,19	0,44	0,07

De los parámetros estadísticos (Ver Tabla 11) destaca cómo la desviación típica es mayor en la dimensión “Implicación de la dirección”, esta desviación típica es de 0,52 puntos. Lo que indica que en el centro “Casa Cabildo” existen trabajadores con una percepción más positiva del clima de seguridad y otros con una percepción más negativa. Sin embargo, dado que no se ha separado por departamentos es imposible conocer si se debe a casos puntuales de trabajadores o una tendencia existente en un área o departamento del centro.

6.7.3 Análisis Resultados NOSACQ-50 Otros de Centro De Trabajo

Una vez analizado por separado los datos de la “Casa Cabildo” es necesario analizar los resultados para los otros centros de los que se obtuvieron 51 respuestas en total, 50 respuestas si se elimina a la persona que no indicó la pertenencia a ningún centro. De esta manera se obtienen los siguientes resultados para cada dimensión para los demás centros y una cantidad de respuestas de $n=50$ (Ver Figura 6).

Figura 6

Figura 6: Resultados encuesta NOSACQ-50 otros centros de trabajo (Gráfico).

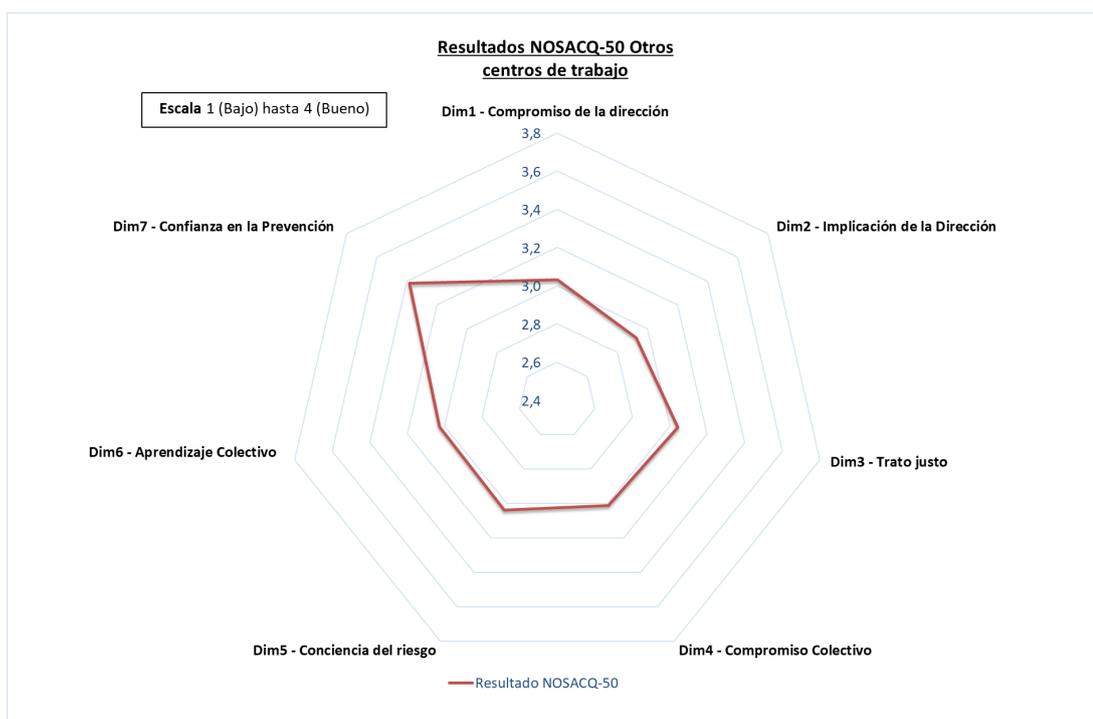


Tabla 12.

Tabla 12. Puntuación dimensiones encuesta NOSACQ-50 Otros centros de trabajo

Dimensión	Descripción	Puntuación Otros centros	Puntuación Global
1	Compromiso de la dirección	3,03	3,00
2	Implicación de la dirección	2,93	2,83
3	Trato justo	3,04	3,01
4	Compromiso colectivo	3,01	2,95
5	Conciencia del riesgo	3,04	3,02
6	Aprendizaje colectivo	3,03	2,95
7	Confianza en la prevención	3,38	3,33

De la Tabla 12 se observa como la puntuación del grupo de centros entre los que no se incluye el centro “Casa Cabildo” obtienen un resultado superior a la puntuación global de todos los centros en todas las dimensiones, por tanto, se puede considerar tras analizar los resultados independientes del centro “Casa Cabildo” que los otros centros tienen una mejor puntuación en las siete dimensiones.

Destacan la “Confianza en la prevención” con la mejor puntuación con 3,38 sobre 4 y la “Implicación de la dirección” con la peor puntuación con de 2,93 sobre 4.

Estos resultados, analizados de forma independiente son bastante buenos ya que se encuentran por encima de la media matemática, es decir por encima de 2,5. Teniendo un mayor margen de mejora la “Implicación de la dirección”.

Teniendo en cuenta, que la “Implicación de la dirección” es el peor de los resultados tanto a nivel global como separando los centros “Casa Cabildo” de los otros centros, se hace evidente la necesidad de apostar por una mejora de la implicación de los directivos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sobre todo en lo que respecta a la participación de los trabajadores y en la cualificación en materia preventiva.

Tabla 13.

Tabla 13. Parámetros estadísticos NOSACQ-50 otros centros de trabajo

Dimensión	Varianza	Desviación Típica	Error Típico de la media
Compromiso de la dirección	0,33	0,57	0,08
Implicación de la dirección	0,38	0,61	0,09
Trato justo	0,37	0,61	0,09
Compromiso colectivo	0,24	0,49	0,07
Conciencia del riesgo	0,18	0,43	0,06
Aprendizaje colectivo	0,23	0,48	0,07
Confianza en la prevención	0,21	0,46	0,06

De los parámetros estadísticos (Ver Tabla 13), se observa al igual que en el análisis global y el del centro “Casa Cabildo” que la dimensión “Implicación de la dirección” tiene el mayor valor de desviación típica, con 0,61 puntos, junto a la dimensión “Trato Justo”. Se observa, sin embargo, que la desviación típica es superior en este subgrupo en él que se incluyen centros que desarrollan actividades de diversa naturaleza y por tanto las perspectivas de los trabajadores sobre la “Implicación de la dirección” pueden variar significativamente de un centro a otro, favoreciendo la dispersión del resultado de las percepciones de los trabajadores sobre cada una de las dimensiones.

6.7.4 Análisis Resultados NOSACQ-50 Comparación “Casa Cabildo” y Otros Centros.

Es conveniente presentar en un gráfico de forma conjunta los resultados de las dimensiones obtenidas para el centro “Casa Cabildo” y el conjunto de los otros centros (Ver Figura 7), para poder ver cuáles son las diferencias entre los mismos y analizar las mismas.

Figura 7

Figura 7: Resultados encuesta NOSACQ-50 Comparación “Casa Cabildo” y otros centros (Gráfico)

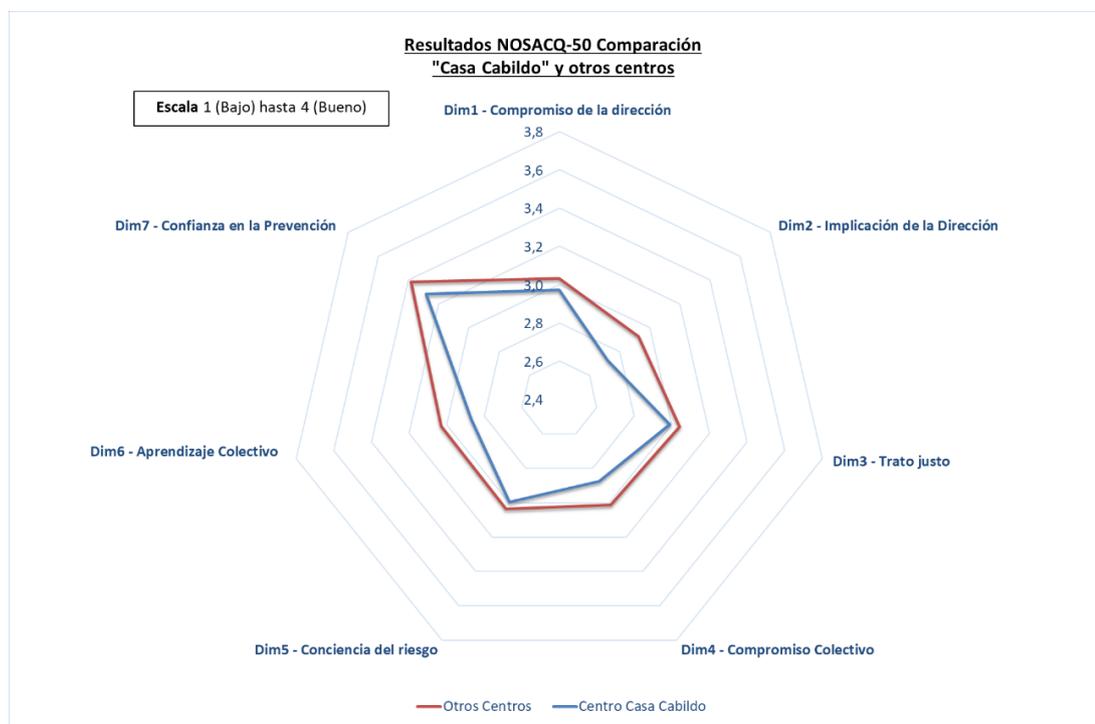


Tabla 14.

Tabla 14. Interpretación de puntuación NOSACQ-50 (Según investigadores)

Dimensión	Descripción	Puntuación	Puntuación	Diferencia
		Casa Cabildo	Otros centros	
1	Compromiso de la dirección	2,97	3,03	-0,06
2	Implicación de la dirección	2,72	2,93	-0,21
3	Trato justo	2,99	3,04	-0,05
4	Compromiso colectivo	2,88	3,01	-0,13
5	Conciencia del riesgo	3,00	3,04	-0,04
6	Aprendizaje colectivo	2,87	3,03	-0,16
7	Confianza en la prevención	3,28	3,38	-0,10

Comparando los gráficos de las dimensiones (Ver Figura 7) y la Tabla 14 se observa como el centro de trabajo “Casa Cabildo” tiene peores resultados en todas las dimensiones en comparación con el resultado de los otros centros encuestados. En ambos subgrupos la peor puntuación la obtienen

la “Implicación de la dirección”, el “Aprendizaje colectivo” y el “Compromiso colectivo” y la mejor puntuación la obtienen la “Confianza en la prevención”, la “Conciencia del riesgo” y el “Trato Justo”

La mayor diferencia relativa entre puntuaciones la tiene la dimensión “Implicación de la dirección” que se encuentra en el centro “Casa Cabildo” con una puntuación por debajo de los otros centros de 0,21 puntos, seguido del “Aprendizaje colectivo” con 0,16 puntos por debajo de los otros centros y del “Compromiso colectivo” con 0,13 puntos por debajo de los otros centros.

Es por ello que se hace evidente la necesidad de mejorar en todos los centros estas tres dimensiones que han sido analizadas de forma individual en el punto 6.7.1. y para las que se proponen algunas líneas de mejora en el apartado 7.

6.7.5 Comparación entre modelos de cultura preventiva

Existen diversos modelos que definen el resultado de la cultura preventiva en las organizaciones. A partir de los datos obtenidos del clima preventivo mediante la encuesta NOSACQ-50 es posible compararlos con otros modelos que definen la cultura preventiva tal como se detalla en la Figura 8.

Figura 8

Figura 8: Comparativa entre modelos de cultura preventiva.

COMPARATIVA ENTRE DIFERENTES MODELOS DE CULTURA PREVENTIVA CON LA HERRAMIENTA NOSACQ-50					
Modelo de Dupont	NOSACQ-50	Modelo de escalera de Parker	NOSACQ-50	Modelo de Hudson	NOSACQ-50
Reactivo	0 – 2’5	Patológico	0 – 2	Etapa inicial: Técnica	0 – 3’3
Dependiente	2’5 - 5	Reactivo	2 - 4		
Independiente	5 – 7’5	Calculador	4 - 6	Etapa intermedia: Sistemas de gestión de la seguridad	3’3 – 6’6
Interdependiente	7’5 - 10	Proactivo	6 - 8		
		Generativo	8 - 10	Etapa avanzada: Cultura preventiva	6’6 – 9’9

Nota. Tomado de Arévalo y Jaén (2018, p. 34).

Dado que en la Figura 8 los resultados del cuestionario NOSACQ-50 están comprendidos en un valor entre 0 y 10, se realizará una normalización con los datos extraídos directamente del cuestionario NOSACQ-50 que se presentan con valores entre 1 y 4. Para ello se realiza una media aritmética de las puntuaciones de las siete dimensiones del análisis global y posteriormente se normaliza a una escala de 0 a 10. Por tanto, dado que la media aritmética de los resultados globales obtenidos es 3,01 si se normaliza se obtiene 6,7.

De la Figura 8, se observa que, al tener una puntuación normalizada de 6,7, la organización se encuentra en cuanto a Cultura Preventiva en el “Nivel Independiente” en el Modelo Dupont, en el

“Nivel Proactivo” en el Modelo de la Escalera de Parker y en la “Etapa Avanzada” en el Modelo de Hudson.

Sin embargo, en la página web del Centro Nacional de Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo de Dinamarca (nfa.dk/NOSACQ), se indica una posible equivalencia entre el promedio de las siete dimensiones y el Modelo de la Escalera de Parker, por lo que se considera más conveniente utilizar esta conversión (Ver Tabla 15).

Tabla 15.

Tabla 15. Equivalencia Modelo de Parker y puntuación NOSACQ-50.

Puntuación	Equivalencia Modelo de Parker
> 3,30	Generativo
3,00-3,30	Proactivo
2,70-2,99	Calculador
2,4-2,69	Reactivo
< 2,4	Patológico

Nota. Tomado de <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/How-to-use-NOSACQ50/Interpreting-NOSACQ50-results>

De la Tabla 15, se observa cómo el Cabildo Insular de Lanzarote se encontraría en un Nivel Proactivo de cultura preventiva, sin embargo, hay que tener presente que el valor medio obtenido (3,01) está en un valor muy bajo de este nivel lo que podría indicar que se encuentra en el Nivel Calculador dada la cercanía, teniendo en cuenta, además, que no contestaron la totalidad de las personas trabajadoras en la entidad, solo 97.

Del análisis anterior, se comprueba que existe un amplio margen de mejora en la generación de la cultura preventiva. Es por tanto necesario desarrollar actuaciones que permitan mejorar los aspectos preventivos que permitan a la organización situarse en el Nivel Generativo según el Modelo de Parker, en el que sí podemos hablar de que existe una cultura preventiva eficaz y que en la organización se está desarrollando un esfuerzo constante en beneficio de la seguridad. El objetivo final es considerar la seguridad como la única forma de trabajar.

7. Plan de Actuación

7.1 Observaciones iniciales

En la Disposición Adicional cuarta del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, se indica en su apartado 2 que no se aplicarán a las Administraciones Públicas aquellas obligaciones en materia de auditorías que están presentes en el capítulo V del mismo reglamento.

Si embargo, en las estipulaciones concretas sobre la constitución del servicio de prevención propio del Cabildo Insular de Lanzarote se detalla en el apartado noveno la necesidad de realización de auditorías internas de la gestión como instrumento para el control del sistema preventivo.

Por consiguiente, dado que el Cabildo Insular de Lanzarote tiene un Sistema de Prevención Propio en coordinación con un Sistema de Prevención Ajeno, se estima conveniente la realización de una Auditoría interna de la gestión del sistema preventivo.

Por otra parte, el Consejo de Gobierno Insular del Cabildo Insular de Lanzarote, no ha aprobado a fecha de realización de este documento el Plan de Prevención, que ya se encuentra elaborado y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Intercentro. Si bien la política de prevención sí ha sido elaborada y aprobada (Ver Anexo 3), el elemento vertebrador de la Prevención de Riesgos Laborales es el Plan de Prevención, herramienta que permite la correcta integración de la actividad preventiva de la organización en su sistema general de gestión, estableciéndose también en el mismo la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, los procedimientos, los procesos y los recursos para realizar la prevención, tal como queda dispuesto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El hecho de que no se haya aprobado en Consejo de Gobierno Insular el Plan de Prevención es un indicador fehaciente de que existen deficiencias en cuanto al “Compromiso de la dirección”, tal como revelaron los resultados del NOSACQ-50.

Hasta que no se haya aprobado, implantado y aplicado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales no se puede considerar que la PRL esté integrada en esta Entidad Local.

Se puede considerar por otro lado y a partir de la observación e investigación realizada en la institución, que existen algunas líneas de mejora que permitirían mejorar tanto la prevención como el Clima Preventivo si se llevaran a cabo y por consiguiente ir mejorando la Cultura Preventiva en el Cabildo Insular de Lanzarote.

A modo de Plan de Actuación se deben desarrollar Líneas para la Información a los Trabajadores y Líneas para la Consulta, Participación y Comunicación. A continuación, se detallan algunas de estas líneas de actuación a partir del análisis del clima preventivo y de información recopilada sobre el Cabildo Insular de Lanzarote.

7.2 Líneas para la Información a los Trabajadores

7.2.1 *Fichas del Puesto de Trabajo*

Del informe preliminar de la encuesta CoPsoQ-Istas21 que se realizó en algunas de las Áreas del Cabildo Insular, se concluye que los factores psicosociales más desfavorables son: “Claridad de Rol”, “Inseguridad sobre las condiciones de trabajo”, “Calidad de liderazgo”, “Ritmo de trabajo”, “Exigencias emocionales”, “Previsibilidad” y “Conflicto de Rol”.

Los Factores psicosociales “Claridad de Rol” y “Conflicto de Rol” están bastante relacionados, si bien la “Claridad de Rol” aparece cuando no se tiene un conocimiento concreto de qué tareas, actividades, objetivos, recursos, autonomía y responsabilidades se tienen en un determinado puesto, es decir la persona trabajadora desconoce la definición concisa de su puesto de trabajo. Por otro lado, el “Conflicto de Rol” aparece en aquellas exigencias del puesto de trabajo que son contradictorias tanto las de carácter profesional como ético (Moncada et al., 2014)

Es por ello, que es fundamental aportar la información inicial a aquellos trabajadores que se incorporen a un puesto de trabajo, definir bien las actividades, objetivos, recursos que dispone y qué nivel de autonomía posee para realizar su actividad profesional, así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y los equipos de protección y prevención aplicables en su puesto de trabajo en cumplimiento del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La manera de definir el puesto de trabajo, así como sus responsabilidades, requisitos y competencias en la administración pública viene definida en el documento Relación de Puestos de Trabajo o RPT, que está definida en el Artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El Cabildo Insular de Lanzarote a fecha de realización de este Trabajo de Fin de Máster no dispone de RPT, sin embargo, está en procedimiento de realización mediante el Primer Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el periodo 2023-2028.

Sin embargo, a la hora de cumplir el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no existe un documento más allá de la Evaluación de Riesgos Laborales, que en ocasiones, dada su extensión y complejidad, dificulta que las personas trabajadoras puedan conocer o consultar aquella información relativa a la seguridad y salud en su puesto de trabajo, así como qué equipos de protección y prevención utilizar en las actividades desarrolladas en su puesto de trabajo.

Es por ello que el empleo de “Fichas del Puesto de Trabajo” es una herramienta fundamental para que, a partir de la evaluación de riesgos laborales de cada puesto, se pueda realizar un documento de fácil lectura, comprensión y consulta que los trabajadores puedan conocer a qué riesgos se exponen en las diversas actividades que realizan, cuáles son las medidas preventivas adecuadas y qué equipos de protección individual deben emplear. Y además las personas trabajadoras podrán conocer si su puesto de trabajo implica el reconocimiento médico obligatorio, si el puesto de trabajo

es compatible con la maternidad o si existen algunas restricciones en el puesto para trabajadores con especial sensibilidad.

La “Ficha del Puesto de Trabajo” que se plantea para el Cabildo Insular de Lanzarote deberá incluir los siguientes apartados:

- Puesto de Trabajo.
- Centro de Trabajo.
- Compatibilidad con la maternidad.
- Obligatoriedad de reconocimiento médico.
- Compatibilidad con trabajadores con especial sensibilidad.
- Riesgos Presentes en el Puesto de Trabajo.
- Principales Medidas Preventivas.
- Equipos de Protección Individual.
- Cuando utilizar los Equipos de Protección Individual
- Contacto con el Servicio de Prevención.
- QR de acceso a la Evaluación de Riesgos Laborales del Puesto.

De esta manera la persona trabajadora podrá tener en todo momento un resumen de los Riesgos, Medidas Preventivas y Equipos de Protección Individuales en su puesto de trabajo. Mediante el QR se podrá acceder a la totalidad de la Evaluación de Riesgos Laborales del Puesto de Trabajo donde también se podrán consultar aquellos riesgos que tienen menor probabilidad o gravedad y consultar las medidas preventivas.

A partir de la evaluación de riesgos del servicio de prevención ajeno, se ha seleccionado el puesto “Mantenimiento” para realizar a modo de ejemplo una Ficha del Puesto, simplificada según lo descrito anteriormente, de manera que los trabajadores/as que vayan a incorporarse a este puesto puedan conocer de forma sencilla los riesgos, las medidas preventivas y de protección y la demás información pertinente en materia de PRL (Ver Anexo 4).

7.2.2 Infografías

La información que deben conocer las personas empleadas en la administración pública también abarca normas, información general, información específica y procedimientos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales entre otros.

Todos los procedimientos de actuación deben ser conocidos por los trabajadores, de manera que sepan cómo actuar en caso de accidente o acontecimiento relacionado con la prevención de riesgos laborales o comunicar riesgos. Los procedimientos pueden resultar densos dado su carácter normativo dentro de la administración, lo que resulta en documentos de gran extensión y difícil comprensión por lo que una manera de poder llegar a todos los trabajadores resulta en la elaboración de infografías, que de manera esquematizada, sencilla y visual permitan saber el método de actuación en el caso que se den las circunstancias para las que se diseñó dicho procedimiento. Además, la elaboración de estas infografías permite tanto una difusión por medios electrónicos como la colocación en tabloneros de anuncios que permitan también una rápida consulta en caso de que fuera necesario.

A continuación, se presenta una infografía elaborada sobre un procedimiento de actuación en caso de violencia externa (Ver Figura 9).

Figura 9

Figura 9: Infografía de procedimiento de actuación.

Qué hacer en caso de:

VIOLENCIA EXTERNA

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA EXTERNA

1 En el momento de la agresión

- Sigue las pautas recibidas en la formación específica.
- Avisa a tus compañeras y compañeros de la situación.

2 Después de la agresión

- Informa a tu responsable inmediato.
- Rellena el formulario y registro de agresiones que encontrarás en tu centro, si tu estado te lo permite. Este paso se podrá realizar después de la asistencia médica.
- Acude a la **MUTUA** recuerda llevar el parte de asistencia.
- En caso de gravedad, o fuera del horario de la mutua, acude directamente a urgencias o llama al 112, siguiendo el procedimiento para accidentes de trabajo.

Datos • Horario:
• Dirección:

Mutua • Teléfono:

3 Inicio del procedimiento formal

- La dirección del centro iniciará una investigación de lo sucedido, para conocer los factores que lo provocaron.
- La dirección del centro enviará a PRL el parte de investigación para sus aportaciones.
- PRL valorará las medidas preventivas existentes en el momento pudiendo proponer medidas preventivas nuevas para evitar que vuelvan a suceder.
- PRL supervisará la implantación de las medidas preventivas o correctoras propuestas.

Cabildo de Lanzarote
Recursos Humanos

Procedimiento completo:

Nota: Elaboración propia a partir de datos del Cabildo Insular. Ver ampliada en Anexo 5.

7.2.3 *Lista de Preguntas Frecuentes*

Más allá de los procedimientos de actuación, tras la incorporación inicial al puesto de trabajo, a las personas trabajadoras se les pueden presentar una serie de dudas relacionadas con la seguridad y salud en su puesto de trabajo, este desconocimiento puede provocar que descuiden aspectos importantes de su seguridad. En la administración pública puede ser más complicado ya que muchas acciones requieren un procedimiento definido como por ejemplo solicitar nuevos equipos de protección individual, informar sobre algún riesgo detectado o solicitar la vigilancia de la salud. La elaboración de una “Lista de Preguntas Frecuentes” puede solucionar muchas dudas de los trabajadores tanto de nueva incorporación como ya en plantilla y permitirá a los mismos responder a preguntas que incluso nunca se plantearon.

La “Lista de Preguntas Frecuentes” debe ser realizada a partir de la experiencia del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la organización y/o de los responsables de prevención en cada centro.

A continuación, se detallan algunas de las preguntas elaboradas para informar a los trabajadores del Cabildo Insular de Lanzarote, a partir de la experiencia del departamento de PRL:

- ¿Qué hago si tengo un accidente?
- ¿Qué pasos debo dar si estoy embarazada?
- ¿Qué es la vigilancia de la salud y porqué es importante?
- ¿Cuándo puedo realizar la vigilancia de la salud?
- ¿Qué pasa si detecto un riesgo o veo algo peligroso?
- ¿Qué hago si mi Equipo de Protección Individual se rompe o está deteriorado?
- ¿Qué hago si recibo trato incorrecto?
- ¿Qué pasa si mi superior no está cumpliendo con la protección de mi salud?
- ¿Qué pasa si mi superior me ignora?

A las preguntas anteriormente redactadas se pueden añadir o sustituir las que sean necesarias si se estima conveniente según el centro de trabajo o puesto para el que se diseñan las mismas, sin embargo, es importante señalar que aquellas preguntas de carácter general no deberán eliminarse dada la importancia de las mismas.

7.3 Líneas para la Consulta, Participación y Comunicación

En la Guía Técnica del INSST para la Integración de la Prevención, se indica que, para una correcta Integración de la Prevención, es fundamental establecer la consulta y participación de los trabajadores. Estas consultas pueden ser de carácter general, como aquellas referidas al plan de prevención, a la planificación anual, entre otros. O de carácter particular, sobre elección de los equipos de protección individual.

La consulta y participación de los trabajadores también es un requisito legal definido en el Artículo 33 de la LPRL, en el apartado f donde se indica que debe consultarse con los trabajadores “cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores”

En el punto 6.7.1 se observó cómo la dimensión “Implicación de la dirección” obtuvo los peores resultados tanto de forma global como al analizar de forma separada el centro “Casa Cabildo” y los otros centros. Estos resultados se obtuvieron a partir del análisis de una serie de preguntas, en las que aquellas relacionadas con el compromiso de la dirección por la participación de los trabajadores en la materia de PRL, obtuvieron los peores resultados.

Se hace evidente que, a fin de mejorar los resultados de la dimensión “Implicación de la dirección”, es necesario mejorar la participación de los trabajadores, consecuentemente se mejorará la integración de la prevención ya que los trabajadores pasarán a ser una parte activa en la política preventiva de la empresa.

A continuación, se detallan algunas líneas para la consulta, participación y la comunicación en materia de prevención de riesgos laborales.

7.3.1 Buzón de Sugerencias en Materia de Prevención

Una manera muy eficaz de mejorar la comunicación y la participación de los trabajadores en materia de PRL es la utilización de Buzones de Sugerencias. Implementar un medio tanto físico como electrónico en el que los empleados puedan aportar ideas o sugerencias para la mejora de la prevención, es fundamental, ya que los trabajadores son quien mejor conocen su puesto de trabajo y las actividades que se desarrollan en el mismo. Este medio puede ser anónimo de manera que se puedan, a su vez, notificar deficiencias, incumplimientos o problemas existentes en materia de PRL sin que se tenga miedo a unas repercusiones negativas.

La implementación de este sistema no se basa únicamente en la colocación del buzón, sino que se debe informar sobre la existencia del mismo y sobre la importancia de emplearlo. Además, no debe abandonarse, sino que debe funcionar de manera activa y continua, es decir atender a las sugerencias en un tiempo razonable y de manera adecuada, de manera que los trabajadores puedan comprobar la utilidad del mismo. Será necesario agradecer siempre la colaboración de los trabajadores que hayan aportado sugerencias, así los trabajadores se sentirán partícipes de la mejora

del sistema de prevención comprendiendo que su opinión y participación cuentan y son necesarias para hacer de su lugar de trabajo un lugar más seguro.

7.3.2 Libro de Incidencias

En el Artículo 16.3, de la LPRL, se detalla que cuando se produzca un daño a la salud de los trabajadores es necesario investigar las causas del mismo. El Cabildo Insular de Lanzarote dispone de un procedimiento establecido para la notificación e investigación de los accidentes con daño en cumplimiento de la LPRL. Sin embargo, algunos responsables no suelen tener claro cuál es el procedimiento que debe seguirse a la hora de notificar e investigar los accidentes.

En los centros de trabajo también ocurren en ocasiones incidentes, en los que no se llega a generar un daño. Los incidentes son acontecimientos no deseados que ocurren mientras se desarrolla la actividad laboral que pueden provocar un daño físico, una lesión o una enfermedad ocupacional. A estos incidentes se les denomina “Accidentes Blancos” cuando convergen las circunstancias para que se genere un accidente, pero que finalmente no ocurre, de manera que se evitan las consecuencias negativas del mismo (Fundación Estatal Para La Prevención de Riesgos Laborales, 2019)

La implementación de un Libro de Incidencias, en cada uno de los centros, permitirá registrar aquellos incidentes, que pueden suponer un accidente en el futuro, ya que normalmente, los incidentes preceden a los accidentes. Este libro deberá estar a disposición de todos los trabajadores, de manera que puedan registrar lo que ha sucedido, describir la situación e indicar las posibles causas que lo ocasionaron. Cuando se produzca un incidente, los trabajadores involucrados deberán notificarlo de inmediato al responsable de la PRL en su centro de trabajo, y asegurarse de que quede registrado en el Libro de Incidencias, para posteriormente remitir esta información al Servicio de Prevención Propio. Con esta información el servicio de prevención propio, podrá analizar periódicamente estos incidentes, valorar la problemática de los mismos y si se considera necesario implementar las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan incidentes similares o que se pueda producir un accidente en las mismas circunstancias. De esta manera será posible conocer también aquellos riesgos que no han sido evaluados en la evaluación de riesgos e incluirlos en la misma.

Para que tenga eficacia, los trabajadores deben ser informados de la importancia de notificar los incidentes ocurridos y como pueden anotar dichos sucesos en el Libro de Incidencias, se debe animar, por parte de la dirección del centro, a que se anoten todos los incidentes que ocurran, por muy banales que puedan considerarlo los trabajadores, dado que pueden existir riesgos que no han sido evaluados y que pueden tener consecuencias graves.

A modo de ejemplo, se presenta a continuación una plantilla (Ver Figura 10) para la anotación de los incidentes en el Libro de Incidentes.

Figura 10

Figura 10: Plantilla libro de incidencias.

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	LIBRO DE INCIDENCIAS
Centro de trabajo:	
Puesto:	
Fecha y hora de la incidencia:	
Nombre del trabajador/a relacionado con el incidente:	
¿Hubo testigos de la incidencia? (Indicar nombre/s):	
Descripción de la incidencia:	
Posibles causas de la incidencia:	

Nota. Elaboración propia, ver ampliada en Anexo 6.

7.3.3 Reuniones Periódicas de la Dirección de los Centros

Una medida que puede favorecer la implicación y el compromiso de la dirección en materia de prevención de riesgos laborales, es el planteamiento de reuniones periódicas de la dirección de todos los centros de trabajo con el Servicio de Prevención Propio. Estas reuniones permiten el diálogo entre la dirección de los diversos centros, con los responsables de prevención, de manera que se pueda informar sobre aspectos relacionados sobre la prevención, como pueden ser actualizaciones en procedimientos, plantear necesidades formativas, evaluar la integración de la prevención en cada centro, o cualquier otro aspecto que sea necesario compartir para mejorar el sistema preventivo. También permitirá recopilar sugerencias o necesidades en materia de prevención en los diferentes centros, de manera que el Servicio de Prevención Propio, pueda actuar sobre aquellos aspectos que requieren especial atención.

La creación de estas reuniones periódicas permitirá que se compartan ideas sobre cómo mejorar la seguridad y salud en cada uno de los centros, de esta manera los directivos con mayor implicación en la prevención pueden dar consejos, además de orientar a los otros directivos, de cómo mejorar la prevención, a aquellos directivos que no le dan tanta importancia a la PRL o la consideran algo que debe ser delegado a terceros o al Servicio de Prevención Propio, cuando realmente debe inundar toda la jerarquía de la organización y construirse entre todos.

Con las reuniones se pretende que los directivos tomen conciencia de la importancia de garantizar la seguridad y salud en los centros y el papel tan importante que juegan desempeñando su cargo, en el que son capaces de tomar acciones que favorezcan seguridad y salud de los empleados, así como la creación de un clima preventivo seguro.

Por otro lado, la realización de las reuniones también permitirá mejorar las dimensiones “Compromiso colectivo” y el “Aprendizaje colectivo”, ya que se favorecerá el trabajo conjunto para alcanzar un alto nivel de seguridad, el conocimiento de las responsabilidades en materia preventiva, el aprendizaje de las experiencias de los otros centros y el fomento del diálogo libre y abierto sobre la seguridad, transmitiéndose estos conceptos al resto de la estructuras jerárquicas de cada centro centros.

8. Conclusiones

La cultura preventiva es fundamental para lograr el éxito en la seguridad y salud de los trabajadores, alcanzarla es complicado, dado que requiere del esfuerzo y la dedicación de todo individuo presente en la organización y de un liderazgo comprometido. Conseguir implantar la cultura preventiva permite, además, lograr la excelencia empresarial tan ansiada por las organizaciones que busquen destacar en el mundo empresarial. También es necesario, sino más importante, que la cultura preventiva inunde todas las administraciones públicas dado su carácter como referente institucional.

La utilización del cuestionario NOSACQ-50 ha demostrado ser eficaz a la hora de conocer las percepciones que tienen los integrantes de una organización sobre el clima preventivo. Hay que tener en cuenta que este cuestionario proporciona resultados en base a la opinión subjetiva de las personas trabajadoras, por lo tanto, no pueden darse como un fiel reflejo de la realidad ya que las percepciones pueden variar de un momento a otro. Sin embargo, a partir de estas percepciones es posible conocer dónde es necesario actuar y desarrollar medidas que permitan alcanzar la cultura preventiva.

Los resultados del cuestionario NOSACQ-50, llevado a cabo en el Cabildo Insular de Lanzarote, indican unas percepciones positivas del clima preventivo, pero con amplio margen de mejora. Existieron algunas diferencias entre la puntuación obtenida en los centros de trabajo, siendo el centro “Casa Cabildo”, el que obtuvo los peores resultados. Esto es destacable, dado que es el centro de trabajo con un mayor número de empleados, en el que trabajan los cargos políticos, en el que se encuentra localizado el departamento de PRL por lo que presumiblemente cuenta con un nivel preventivo más alto. Esta circunstancia indica la necesidad de realizar una investigación profunda que permita descubrir e implementar mejoras sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales.

En el Cabildo Insular de Lanzarote, las dimensiones con peores resultados son, la “Implicación de la Dirección” que incluye la percepciones de los trabajadores sobre la cadena de mando en aspectos relacionados con la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva. También obtienen los peores resultados las dimensiones “Compromiso colectivo” y “Aprendizaje colectivo”, que afectan a las perspectivas que tienen los trabajadores sobre ellos mismos y cómo desempeñan la prevención en su puesto de trabajo.

A partir de estos resultados se observa que existen diversas actuaciones que deben realizarse para conseguir integrar la prevención en la Entidad Local, como es la aprobación en el Consejo de Gobierno Insular del Cabildo Insular de Lanzarote, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales o el desarrollo de auditorías internas del servicio de prevención. También se propone la elaboración de Líneas para la Información de los Trabajadores, y Líneas para la Consulta, Participación y Comunicación en materia de PRL.

La baja tasa de participación, de solo 97 personas, de un total de 621 complica el análisis detallado de los resultados. De haber podido realizar la encuesta de manera presencial e insistiendo entre el personal de manera directa, posiblemente se hubiera conseguido un mayor índice de participación, permitiendo realizar así un análisis pormenorizado de cada centro de trabajo y así poder desarrollar nuevas líneas de investigación, comparando los resultados de la encuesta NOSACQ-50 con la evaluación psicosocial CoPsoQ-istas21 y extraer nuevas conclusiones.

En resumen, aunque el Cabildo Insular de Lanzarote cuenta con un buen resultado respecto a la cultura preventiva, debe tomar medidas que permitan mejorar el clima preventivo, y en especial mejorar aquellas dimensiones con peores resultados, desarrollando herramientas y procedimientos que permitan la integración de la prevención, de manera que en toda la Entidad Local se genere una cultura preventiva eficaz, que perdure en el tiempo y que permita garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en esta administración.

Bibliografía

- Amaya Durán, F. y Carmona Fálder, S. (12-14 de julio de 2017). *Safety Culture*. 21th International Congress on Project Management and Engineering, Cádiz, España. <http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/457/AT08021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo Sarrate, C., y Jaén Sánchez, A. (2018). *Manual técnico sobre cultura preventiva en la empresa: Métodos de evaluación y mejora*. Madrid: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, Comunidad de Madrid.
- Bestratén Belloví, M. y Arenas Sainz, B. (2008). *NTP 745. Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Bestratén Belloví, M. y Real Arias, P. (2009). *NTP 829. Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo (II): Factores de éxito del cambio*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Cabildo de Lanzarote. (s.f.). *Historia Institucional*. Obtenido de <https://www.cabildodelanzarote.com/archivo-general-insular-de-lanzarote/historia-institucional>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador J.R. y Donado Campos, J., (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Castro Aranda, A. (2022). *NOSACQ-50 Cuestionario Nórdico*. Comunicando Salud S.A.S. https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2022/07/cuestionario_nordico_guia.pdf
- Centro de Datos de Lanzarote. (22 de marzo de 2024). *La siniestralidad laboral subió en 2023 a una media semanal de 45 percances*. Canarias 7.
- European Agency for Safety and Health at Work (2011). *Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/culture_assessment_soar_en.pdf
- Fundación Estatal Para La Prevención de Riesgos Laborales. (21 de enero de 2019). *¿En qué se diferencian los incidentes de los accidentes blancos?* <https://saludlaboralydiscapacidad.org/incidentes-y-accidentes-blancos/>
- Fundación Laboral de la Construcción (2015). *La cultura preventiva en el sector de la construcción: divulgación de buenas prácticas*. <https://www.lineaprevencion.com/uploads/lineaprevencion/contenidos/files/arch5810af51abb5c.pdf>

- Hudson, P (2007). Implementing a safety culture in major multi-national. *Safety Science*, 45(6), 697-722.
- López, I. (07 de septiembre de 2018). *Pero... ¿Qué es cultura preventiva?* Osarten. <https://culturapreventivaosarten.com/pero-que-es-cultura-preventiva/>
- Mearns, K., Flin, R., Gordon, R. y Fleming, M. (1998). Medición del clima de seguridad en instalaciones marinas. *Trabajo y estrés*, 12 (3), 238-254.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N. y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Monzón Guillem, G. (22 de octubre de 2020). *NOSACQ-50 y la evaluación de la cultura preventiva*. Evaluación Psicosocial. <https://evaluacionpsicosocial.com/nosacq-50-evaluacion-cultura-preventiva/>
- Parker d., Lawrie M. y Hudson P. (2006). A framework for understanding the development of organizational safety culture. *Safety Science*, 44, 551-562.
- Kines, P. A., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., y Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

Anexos

En los anexos se incluyen todos los aspectos que facilitan y complementan la comprensión del documento. Los anexos se relacionan con los apartados anteriormente desarrollados.

Anexo 1. Cuestionario Oficial NOSACQ-50



NOSACQ-50-
Spanish-Spain
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 ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Marcado correctamente
ii Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Marca corregida

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

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 ajustados	<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 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 los empleados aquí se arriesgen 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 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 son 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 y cada uno puedan influir 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 aquí 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 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 los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<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 aquí de informar sobre hechos que casi han provocado accidentes	<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 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 evitamos 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 seguros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Quienes trabajamos aquí 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 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 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 infringimos 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 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 los 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"/>
<hr/>				
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. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad 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 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 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	<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 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 aquí consideramos que las 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 la planificación temprana de la seguridad no tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las 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 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 ☺



NATIONAL RESEARCH CENTRE
FOR THE WORKING ENVIRONMENT



GÖTEBORGS UNIVERSITET



IRIS
International
Research
Institute of Stavanger



Työterveyslaitos



Consejo de Ministros Nórdico

nfa.dk/NOSACQ

Anexo 2. Cuestionario NOSACQ-50 Online adaptada para el TFM.

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

Encuesta NOSACQ-50

La finalidad de esta encuesta es conocer su impresión acerca de la seguridad en su centro de trabajo del Cabildo Insular de Lanzarote. Esta encuesta es totalmente anónima y voluntaria, por lo que rogamos que respondan con total sinceridad. Los resultados permitirán realizar un estudio sobre la cultura preventiva.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. ¿En que centro trabajas?

Marca solo un óvalo.

- La Granja/Matadero
- CBAL
- Parque móvil/Carreteras
- CAD
- URPS
- RAM
- Casa Cabildo
- Escuela Universitaria de Turismo
- Bienestar Social/La Paciencia
- Ciudad Deportiva
- Centro de día Zonzamas
- Comunidad Terapéutica Zonzamas
- Otro: _____

2. ¿Usted es?

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro: _____

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

3. Tiene usted un puesto de responsable, por ejemplo, coordinador/a, jefe/a del servicio o dirección de su centro

Marca solo un óvalo.

Sí

No

4. Doy mi consentimiento para que se puedan analizar los resultados de esta encuesta *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

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

*Dirección se refiere al responsable del centro o del departamento

5. 1- La dirección* anima a las personas trabajadoras a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad, incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

6. 2- La dirección se asegura de que todos y todas reciban la información necesaria sobre seguridad

Marca solo un óvalo.

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

7. 3- La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad

Marca solo un óvalo.

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

8. 4- La dirección valora la seguridad más que la producción

Marca solo un óvalo.

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

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

9. 5- La dirección acepta que las personas trabajadoras aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Marca solo un óvalo.

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

10. 6- Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la seguridad

Marca solo un óvalo.

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

11. 7- La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente

Marca solo un óvalo.

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

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQQ-50

12. 8- Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

13. 9- La dirección no tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

14. 10- La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

15. 11- La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

16. 12- La dirección anima a las personas trabajadoras aquí a participar en las decisiones que afectan a su seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

17. 13- La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados y empleadas sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

18. 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

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

19. 15- La dirección nunca pide a los empleados y empleadas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

20. 16- La dirección involucra a los empleados y las empleadas en las decisiones sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

21. 17- La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

22. 18- El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) de la dirección desamina a las personas trabajadoras aquí de informar sobre hechos que casi han provocado accidentes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

23. 19- La dirección escucha atentamente a todas las personas que han estado involucrados en un accidente

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

24. 20- La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

25. 21- La dirección siempre culpa de los accidentes a las personas trabajadoras

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

26. 22- La dirección trata a los empleados y a las empleadas involucrados en un accidente de manera justa

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

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

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-60

27. 23- Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

28. 24- Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre está ordenado

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

29. 25- A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

30. 26- Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

31. 27- Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

32. 28- Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

33. 29- Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

34. 30- Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

35. 31- Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

36. 32- Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

37. 33- Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

38. 34- Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

39. 35- Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

40. 36- Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

41. 37- Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

42. 38- Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la seguridad

Marca solo un óvalo.

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

43. 39- Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes

Marca solo un óvalo.

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

44. 40- Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

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

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

45. 41- Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

46. 42- Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

47. 43- Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSACQ-50

48. 44- Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen representante de seguridad juega un papel importante en la prevención de accidentes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

49. 45- Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

50. 46- Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAQ-50

51. 47- Quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación temprana de la seguridad no tiene sentido

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

52. 48- Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

53. 49- Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido

Marca solo un óvalo.

- Muy en desacuerdo
 En desacuerdo
 De acuerdo
 Muy de acuerdo

27/5/24, 22:06

Encuesta NOSAOCQ-50

54. 50- Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que haya objetivos de seguridad claros

Marca solo un óvalo.

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 3. Política Preventiva del Cabildo Insular de Lanzarote.

La política de prevención de riesgos laborales impregnará con sus principios todas las políticas organizativas de la institución. Para conseguirlo, esta institución se compromete a lo siguiente:

1. Integrar la prevención en cada servicio. de tal forma que los mandos intermedios asuman las responsabilidades asociadas a su cargo en materia preventiva. debiendo estos mandos realizar cuantas acciones sean necesarias para garantizar el trabajo seguro.
2. Integrar la PRL en todos los procedimientos de trabajo y no de manera independiente a la propia tarea.
3. Incidir en la importancia de que todos las personas que integran la institución (políticos y políticas, personal de libre designación, responsables de áreas, jefes y jefas de servicios, y trabajadores y trabajadoras) asuman sus obligaciones en materia preventiva y que colaboren en la consecución de los objetivos de la institución en PRL.
4. Supervisar que los mandos intermedios están implicados a nivel preventivo y que realicen el seguimiento necesario a la forma de ejecutar los trabajos para que sea de manera segura.
5. Disponer de un sistema preventivo práctico y no meramente formal o documental.
6. Informar a la plantilla sobre sus riesgos laborales y las medidas preventivas para que éstos no afecten a su salud.
7. Dar la formación necesaria y adaptada al puesto de trabajo a toda la plantilla.
8. Localizar necesidades formativas que puedan repercutir en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
9. Tener en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores o trabajadoras a la hora de asignarles las tareas. dándoles las debidas instrucciones para el desempeño de su trabajo.
10. Desarrollar un plan de prevención de riesgos laborales integral, incluyendo las disciplinas de seguridad, higiene, ergonomía y psicología.
11. Estudiar todos los accidentes de trabajo con potencial de daño. sea un daño inmediato o a largo plazo. con el objeto de valorar los fallos y poder eliminarlos.
12. Incidir en la importancia de comunicar todos los accidentes o incidentes como actividad preventiva y no simplemente reactiva.

13. Promover el modelo de prevención participativa, basada en el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo.
14. Elaborar procedimientos para comunicación de situaciones de riesgo (físico, ergonómico, ambiental o psicosocial).
15. Estudiar las comunicaciones de riesgos de los trabajadores y trabajadoras o de sus representantes, comprometiéndose a contestar de manera argumentada aquellas en las que no pueda actuar o bien no sean procedentes a su juicio.
16. Tener en consideración las propuestas de mejora de los t rabajadores y trabajadoras o de sus representantes, valorándolas y dando una respuesta motivada a éstas.
17. Implementar las medidas necesarias para generar una comunicación bidireccional fluida en PRL.
18. Promover la colaboración entre distintos departamentos en materia preventiva, trabajando en una mejora de la comunicación interdepartamental.
19. Hacer un seguimiento de los comportamientos preventivos en la plantilla, comprobando que los empleadas y empleados públicos cumplen con los principios básicos de la prevención de riesgos laborales. Especial seguimiento se realizará a los mandos intermedios y superiores como modelos conductuales positivos.
20. Comprobar que las empresas contratadas por el Cabildo de Lanzarote cumplen con lo exigible en materia preventiva.

Anexo 4. Ficha del Puesto “Mantenimiento”

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	FICHA DE INFORMACIÓN Y RIESGOS DEL PUESTO

PUESTO	Mantenimiento
CENTRO	Ciudad Deportiva
MATERNIDAD*	NO
RECONOCIMIENTO MEDICO**	NO
SENSIBILIDAD***	-

*Este puesto de trabajo puede o no puede ser ocupado por mujer embarazada.

** Este puesto de trabajo puede o no puede renunciar al reconocimiento médico.

*** MT (Maternidad) / LAC (Lactancia) / DIS (Discapacidad) / ME (Menor de edad) / OT (Otras)

RIESGOS
<ul style="list-style-type: none"> • Caída de personas a distinto nivel • Caída de personas al mismo nivel • Caída de objetos en manipulación • Caída de objetos desprendidos • Pisada sobre objetos • Choque contra objetos inmóviles • Golpe/corte/pinchazo por objetos, materiales o herramientas • Proyección de fragmentos o partículas • Proyección de gases o líquidos candentes • Atrapamiento por o entre objetos • Exposición a temperaturas ambientales adversas • Contactos térmicos-quemaduras • Contacto eléctrico directo • Contacto eléctrico indirecto • Explosiones • Atropello o golpe con vehículos • Desplazamiento in itinere/ en misión- Accidente laboral de tráfico • Organización preventiva y del trabajo/factores personales-individuales • Exposición a agentes químicos • Exposición a agentes físicos. Ruido y/o ultrasonido • Exposición a agentes físicos. Vibraciones

PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS (*ver Anexo I)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando resulten necesarios, hacer uso de sistemas de protección anticaídas adecuados. • Utilizar EPI que sean necesarios cuando se aprecie el riesgo para los que protegen. • Para coger los objetos almacenados en estanterías se utilizarán escaleras, nunca elementos improvisados (sillas, cajas, etc.) y mucho menos escalar directamente para conseguirlos. • La subida y bajada de escaleras debe realizarse de forma segura, sin correr, sin leer documentos, etc., atendiendo siempre a la misma, y empleando el pasamanos o barandillas. • El acceso a zonas elevadas con peligro de caídas a distinto nivel siempre ha de llevarse a cabo con dispositivos estables y adecuados (escaleras, andamios y equipos de trabajo debidamente certificados) y, si es necesario, utilizando sistemas de protección anticaídas adecuados y certificados. • Mantener en todo momento el orden y la limpieza en los locales y áreas de trabajo donde se realice cualquier tipo de tarea. Recoger toda la herramienta y el material al finalizar la jornada. Depositar las basuras y desperdicios en recipientes adecuados. • En tareas repetitivas, emplear herramientas específicas al uso.

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	FICHA DE INFORMACIÓN Y RIESGOS DEL PUESTO
<ul style="list-style-type: none"> • En manipulaciones ocasionales la carga máxima no deberá superar los 25 kg. • En manipulaciones habituales la carga máxima no deberá superar los 15 kg. • No levantar nunca un peso que se considere excesivo de acuerdo con las condiciones físicas y solicitar ayuda cuando se estime oportuno. • Se deberán emplear los métodos de trabajo adecuados y los EPIs necesarios en el empleo de equipos de trabajo y materiales con riesgo de proyección de gases, líquidos partículas o productos químicos. • Eliminar y/o controlar la posibilidad de contacto o mezcla de productos químicos (sustancias o preparados) incompatibles o que pueden generar una reacción con desprendimiento de productos tóxicos, corrosivos y/o calor. 	
EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (EPI)	
Equipos de Protección Respiratoria (EPR) Caretas de soldar con moto-ventilador Filtros (componente de máscara o semi-máscara equipada) Máscara de media cara con doble cartucho Mascarilla (FFP1, FFP2, FFP3)	
Protección de pies y piernas Calzado de agua Calzado de seguridad (Categoría S3) Calzado de seguridad resistencia dieléctrica 10.000 V Polainas para soldadura (Categoría 2) Rodilleras	
Protección de la cabeza Casco de aislamiento eléctrico (Categoría III UNE EN 50365) Casco de protección (Categoría II UNE EN 397) Casco de protección con barboquejo (EN 397) Gorra	
Protección ocular y facial Gafas de seguridad contra impacto (Categoría II UNE EN 166) Gafas de sol (Categoría filtro 3) Pantalla de soldadura (Categoría II UNE EN 175 y UNE EN 169) Pantalla facial anti salpicaduras Pantalla facial para arco eléctrico (norma EN 166, con opciones 1 B 8 9 3)	
Protección auditiva Protección auditiva-orejeras Protección auditiva- tapones (Atenuación del ruido frecuencias altas, media, bajas (27, 22, 20 dB))	
Protección contra caídas Amés anticaída (Categoría III según UNE EN 361, punto de enganche aguante al menos 15 KN) Sistema de anclaje (Altura de caída máxima: 0,5 m. El anclaje del sistema debe estar situado por encima de la posición del usuario y debe cumplir con las exigencias de las norma EN 795.)	
Protección de manos y brazos Guantes antivibración (abrasión: x; corte: 3 desgarro: 4; perforación: 3) Guantes de protección contra riesgos mecánicos (Categoría II UNE EN 388) Guantes de protección contra riesgos químicos (Categoría UNE EN 374) Guantes de protección contra riesgos térmicos (Categoría 2 EN 420) Guantes de soldador (Categoría II UNE EN 12477)	

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	
	FICHA DE INFORMACIÓN Y RIESGOS DEL PUESTO	
Guantes de uso general (Categoría 2, EN 420) Guantes dieléctricos (EN 420) Guantes PVC (Categoría 3, EN 420) Manguitos para soldadura (Categoría 3, EN 470-1)		
Ropa de protección, de cuerpo completo y de determinadas partes del cuerpo Anorak Chaqueta de soldadura (Categoría 2, EN 470-1) Mandil de riesgos químicos (EN14605/A1 Tipo 4) Mono de polipropileno (Categoría 3, y de categoría 5 y 6) Pantalón combinado y polo combinado de alta visibilidad (Equipo de protección individual para la señalización de alta visibilidad de Clase 1 con material retro reflectantes de Clase 2. EPI de categoría II) Protección solar (Factor 15 o mayor) Vestuario de protección para operaciones de soldeo-mandil		
CUANDO USAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL		
Exposición a agentes químicos	Mascarilla Careta de soldar con moto-ventilados Máscara de media cara con doble cartucho Filtros Botas de agua Gafas de seguridad contra impacto Pantalla facial anti salpicaduras Guantes de protección contra riesgos químicos Mono de polipropileno Guantes PVC Mandil riesgos químicos	
Proyección de fragmentos o partículas	Mascarilla Calzado de seguridad Gafas de seguridad contra impacto Pantalla de soldadura Guantes de protección contra riesgos mecánicos	
Caídas de personas al mismo nivel	Botas de agua Calzado de seguridad	
Caída de objetos desprendidos	Casco de protección	
Caída contra objetos por desplome o derrumbamiento	Casco de protección para la industria con barboquejo	
Pisada sobre objetos	Calzado de seguridad	
Choque contra objetos móviles	Calzado de seguridad	
Choque contra objetos inmóviles	Calzado de seguridad Casco de protección para la industria con barboquejo	
Golpe/corte/pinchazo por objetos, materiales o herramientas	Calzado de seguridad Casco de protección Gafas de seguridad contra impacto Guantes de protección contra riesgos mecánicos Guantes de uso general	
Contacto eléctrico directo	Calzado de seguridad resistencia dieléctrica 10.000 V	

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	FICHA DE INFORMACIÓN Y RIESGOS DEL PUESTO
	Casco de aislamiento eléctrico directo Pantalla facial para arco eléctrico Guante dieléctrico
Caída de personas a distintos nivel	Arnés anticaída
Contactos térmicos-quemaduras	Polainas para soldadura Pantalla de soldadura Guantes de protección contra riesgos térmicos Guantes soldador Manguitos para soldadura Chaqueta de soldadura Vestuario de protección para operaciones de soldeo - mandil
Exposición a temperaturas ambientales adversas	Gorra Gafas de sol Anorak Protección solar
Exposición a agentes físicos. Radiaciones no ionizantes (soldadura)	Pantalla de soldadura
Exposición a agentes físicos. Ruido y/o ultrasonido	Protección auditiva - Orejeras Protección auditiva - Tapones
Exposición a agentes físicos. Vibraciones	Guantes antivibración
Atrapamiento por o entre objetos	Guantes de protección contra riesgos mecánicos
Atropello o golpe con vehículos	Pantalón combinado de alta visibilidad Polo combinado de alta visibilidad
CONTACTOS PRL	
Tlf. Departamento PRL	XXX XXX XXX
Correo PRL	XXXX@XXX.COM
Tlf. Mutua	XXX XXX XXX
Correo Mutua	XXXX@XXX.COM

ANEXO I: Acceso a la Evaluación de Riesgos elaborada por el Servicio de Prevención Ajeno.
Escanear QR.



Nota. QR no Válido, a modo de ejemplo.

Anexo 5. Infografía Procedimiento de Actuación

Qué hacer en caso de:

VIOLENCIA EXTERNA



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA EXTERNA

1

En el momento de la agresión

- Sigue las pautas recibidas en la formación específica.
- Avisa a tus compañeras y compañeros de la situación.

2

Después de la agresión

- Informa a tu responsable inmediato.
- Rellena el formulario y registro de agresiones que encontrarás en tu centro, si tu estado te lo permite. Este paso se podrá realizar después de la asistencia médica.
- Acude a la **MUTUA** recuerda llevar el parte de asistencia.
- En caso de gravedad, o fuera del horario de la mutua, acude directamente a urgencias o llama al 112, siguiendo el procedimiento para accidentes de trabajo.

Datos • Horario:

Mutua • Dirección:

• Teléfono:



3

Inicio del procedimiento formal

- La dirección del centro iniciará una investigación de lo sucedido, para conocer los factores que lo provocaron.
- La dirección del centro enviará a PRL el parte de investigación para sus aportaciones.
- PRL valorará las medidas preventivas existentes en el momento pudiendo proponer medidas preventivas nuevas para evitar que vuelvan a suceder.
- PRL supervisará la implantación de las medidas preventivas o correctoras propuestas.



Cabildo de Lanzarote
Recursos Humanos

Procedimiento completo:





Anexo 6. Plantilla Libro de Incidentes

 Cabildo de Lanzarote	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	LIBRO DE INCIDENCIAS
Centro de trabajo:	
Puesto:	
Fecha y hora de la incidencia:	
Nombre del trabajador/a relacionado con el incidente:	
¿Hubo testigos de la incidencia? (Indicar nombre/s):	
Descripción de la incidencia:	
Posibles causas de la incidencia:	