

# **CLIMA PREVENTIVO EN EMPRESAS ESPAÑOLAS: DIFERENCIAS DE PERCEPCIÓN ENTRE DIRECTIVOS Y TRABAJADORES**

## **Autores**

**PERE BOIX I FERRANDO<sup>1</sup>**

**SALVADOR CARMONA FÁLDER**

**M<sup>a</sup> JOSÉ LÓPEZ JACOB**

**ESTEVE BOIX I PLA**

## **INTRODUCCIÓN.**

El clima preventivo es el mejor indicador de la cultura preventiva. Informa de cómo los miembros de una organización perciben la importancia que se concede en la misma a las políticas de salud y seguridad en el trabajo. Estudios recientes concluyen que el clima preventivo es un buen predictor de la siniestralidad de una organización (Zohar D. 2014).

El Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) es una herramienta diagnóstica (Kines P et al 2011) que evalúa el clima preventivo de una organización a través de 7 dimensiones, 3 relacionadas con la gestión de la prevención (compromiso, implicación y equidad) y 4 con actitudes colectivas (compromiso, conciencia de riesgo, aprendizaje y confianza en la prevención). Ha sido propuesto por la Agencia Europea de Salud y Seguridad como un posible estándar europeo de cultura preventiva (Taylor TN 2011).

Las dimensiones NOSACQ han permitido correlacionar el clima preventivo con los comportamientos de los trabajadores (Bosaka J et al 2013), con la satisfacción laboral (Zarei E et al 2016) o con la notificación de incidentes (Lipscomb P et al 2015), entre otros aspectos de la cultura preventiva.

En España no existen datos publicados de la aplicación del NOSACQ-50, hasta donde conocemos, por lo que esta comunicación constituye la primera presentación pública de resultados obtenidos a partir de dicha herramienta, con el objetivo de caracterizar el clima preventivo en un grupo de empresas de nuestro entorno preocupadas por la mejora de sus políticas en salud y seguridad.

---

<sup>1</sup> Contacto: Pere Boix. Director de Investigación. I+3 Consultores. E-mail: pere.boix@imastres.es

## **METODOLOGÍA.**

La aplicación del NOSACQ-50 en distintos proyectos de consultoría para la mejora de la cultura preventiva nos ha permitido agregar los resultados en una muestra no aleatoria de 5618 personas (1230 mandos y 4388 trabajadores) que constituyen nuestra población a estudio

Dicha muestra corresponde a personas ocupadas en 9 empresas españolas, de entre 30 y 10.000 trabajadores aproximadamente, que ejercen su actividad en diversos sectores (alimentación, manufactura, servicios y turismo).

La aplicación del cuestionario se ha llevado a cabo en el periodo 2013 - 2015. Los resultados se han puntuado en una escala de 0 a 10. Se ha realizado primero un análisis descriptivo de los resultados globales, desagregándolos a continuación para comparar las percepciones de los directivos con las de los trabajadores. Como criterio de referencia para la valoración cualitativa de los resultados se ha utilizado la denominada escalera de la cultura preventiva (Parker D et al 2006).

## **RESULTADOS.**

Según las respuestas obtenidas, las empresas de nuestra muestra obtienen una puntuación global de 6,97 (Gráfico 1) siendo la confianza colectiva en la prevención la dimensión mejor valorada (8,4), mientras que la implicación de la dirección en la gestión cotidiana de los problemas de salud y seguridad es la que obtiene la menor puntuación (7,3).

Las percepciones de los directivos y de los trabajadores no coinciden en ninguna dimensión (Gráfico 2). Mientras las respuestas de la cadena de mando otorgan una puntuación global de 7,55 al clima preventivo, las puntuaciones de los trabajadores rebajan esta cifra hasta un 6,81. Las mayores diferencias de percepción entre directivos y trabajadores se relacionan con las 3 dimensiones relativas a la gestión preventiva (compromiso e implicación de la dirección y trato justo), mientras que las mayores coincidencias son las relativas al compromiso colectivo y al aprendizaje continuo.

## **DISCUSIÓN**

Aunque la muestra no es aleatoria y por tanto los resultados carecen de representatividad estadística, pueden considerarse relevantes por el hecho de referirse a empresas que, al solicitar un diagnóstico de clima preventivo, muestran una intención

de mejorar su sistema de gestión de la salud y seguridad más allá del criterio estrictamente legal. Así, nuestros datos representan la realidad preventiva de un grupo de empresas pioneras que podrían jugar un cierto rol de ejemplaridad en el conjunto del panorama español.

Según la escalera de la cultura preventiva, los resultados permiten situar a las empresas estudiadas en el nivel proactivo o de mejora continua (6,7-7,7) precursor del generativo o de excelencia, un nivel más cercano a la percepción de los directivos (7,55) mientras que la de los trabajadores (6,8) rebaja la puntuación casi hasta el nivel calculador o de gestión formal.

La diferente percepción sobre el clima preventivo de los trabajadores respecto a la visión más optimista de los directivos plantea a las empresas el reto de hacer más visible el compromiso preventivo de la dirección mediante una mayor implicación en la gestión cotidiana de la prevención, una mayor gestión participativa y, sobre todo, en la implementación de estrategias más centradas en atajar las causas organizativas del riesgo que en los comportamientos individuales.

### **Referencias bibliográficas**

Bosaka J, Coetseeb WJ, Cullinane SJ. Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accid Anal Prev* 2013;55:256-64

Kines P et al. Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics* 2011;41(6):634–646

Lipscomb HJ, Schoenfisch AL, Cameron W. Non-reporting of work injuries and aspects of jobsite safety climate and behavioral-based safety elements among carpenters in Washington State. *Am J Ind Med* 2015;58(\$):411-21

Parker D, Lawrie M, Hudson P. A framework for understanding the development of organizational safety culture *Safety Science*, 2006; 44: 551-562

Taylor TN (Ed) *Occupational Safety and Health Culture Assessment-A review of main approaches and selected tools*. Luxembourg: EU-OSHA 2011

Zarei E, Khakzad N, Reniers G, Akbari R. On the relationship between safety climate and occupational burnout in healthcare organizations. *Safety Science* 2016; 89:1-10

Zohar D, Polachek T. Discourse-Based Intervention for Modifying Supervisory Communication as Leverage for Safety Climate and Performance Improvement: A Randomized Field Study. *Journal of Applied Psychology* 2014; 99(1):113-124