

REGISTRO DE LA TAREA RELATADA COMO PRACTICA ESTRATEGICA PARA EL CAMBIO ACTITUDINAL EN SEGURIDAD

Autores: Lilián De la Vega. Sandra Alcalde.

Southlutions. Asesoría Técnica

Leandro Rodríguez.

Geopatagonia.

Abstract

Con el fin de desarrollar estrategias para lograr una actitud positiva, y de mayor compromiso hacia la seguridad, la empresa ha implementado dentro de sus políticas de seguridad y salud ocupacional un programa basado en la actitud de las personas.

El mismo consta de tres etapas:

1) Relevamiento inicial:

1.a. Entrevistas Individuales de Evaluación a Terceros, al personal jerárquico, con el objetivo de identificar problemas de actitud en seguridad del personal a cargo.

2) Diagnóstico:

2.a. Encuesta Anónima al cliente interno sobre Grados de Satisfacción en Seguridad.

2.b. Entrevistas Individuales y test de personalidad a grupos de Mayor y Menor Compromiso representativos de la población de empleados, para indagar factores psicológicos, motivaciones, modos cognitivos, conductas interpersonales, grupo laboral y actitud hacia la seguridad en ambos grupos.

3) Implementación:

3.a En el Primer nivel de ejecución se propone el Registro de la Tarea Relatada (mediante recursos audiovisuales), a ambos grupos antagónicos, el objetivo es comprometer emocional e intelectualmente a las personas que lo ejecutan. Dicha práctica favorece el cambio motivando a desarrollar una actitud positiva frente a la seguridad de aquellas personas que fueron identificadas con menor compromiso, desarrollarlas y equipararlas al resto del personal; el programa se basa en la hipótesis que reconocer, modificar los pensamientos, emociones y acciones correctas e incorrectas frente a un grupo de pares, son recursos poderosos para generar actitudes de compromiso hacia la seguridad. Se impartirán cursos sobre actitud emocional positiva, seguridad en el hogar, con la participación de la familia.

3.b En el Segundo nivel de ejecución y de acuerdo a los resultados obtenidos en las primeras etapas se impartirán cursos sobre manejo positivo, y el programa de micro radial sobre la seguridad con la participación de los empleados y sus familias.

3.c En el Tercer nivel de ejecución se desarrollaran los cursos de las áreas de salud ocupacional y mejoramiento organizacional.

4) Conclusiones: se realizaron las etapas de relevamiento inicial, diagnóstico y el registro de una tarea relatada, se obtuvo participación y adhesión masiva de todos los empleados de la empresa al programa instaurado.

Introducción

El propósito de este programa es colaborar con el enfoque renovador de las políticas de seguridad y salud ocupacional de la empresa.

En la concepción tradicional, el empleado es reducido a una simple fuerza de trabajo, se prioriza la carga física en detrimento de la carga psíquica y mental, que también están presentes en la personalidad del trabajador y que los manifiesta en comportamientos laborales. En esta concepción el estudio de los riesgos laborales pone el acento en las características de los puestos de trabajo, dando por sentado que todos los trabajadores tienen similares comportamientos, puesto que

se parte del concepto del “Trabajador Promedio”, es decir “El empleado que trabaja en un puesto estable con un rendimiento estándar”, considerando homogénea a la fuerza del trabajo.

El programa propone un enfoque participativo en seguridad y salud ocupacional de parte del personal. Sostenemos que el ser humano tiene por naturaleza capacidad de reflexionar sobre sí mismo, utilizando su coeficiente intelectual e inteligencia emocional.

El mismo se ha desarrollado en base a los principios del modelo Cognitivo Conductual, cuyo enfoque modifica la conducta manifiesta, influyendo sobre los procesos o las estructuras del pensamiento del cliente (interno en este caso). El aprendizaje social es el responsable en gran parte del comportamiento, esta teoría pone el acento en el aquí y el ahora, poder analizar cuales son las emociones placer-displacer que acompañan a la realidad.

También se utilizó el Método Kaizen, que enfatiza la importancia que tiene el mejoramiento continuo y gradual de las organizaciones; en el comportamiento y la actitud. La base del Kaizen es un enfoque que se centra en las necesidades del cliente externo o interno, el punto focal es la calidad del servicio. Kaizen literalmente quiere decir “Mejoramiento”.

Los diez principios del Kaizen son: 1) Concentrarse en el cliente, 2) Realizar mejoras continuamente, 3) Reconocer abiertamente los problemas, 4) Promover la apertura, 5) Crear grupos de trabajo, 6) Manejar los proyectos a través de equipos multifuncionales, 7) Nutrir procesos de relaciones de apoyo, 8) Desarrollar la autodisciplina, 9) Mantener informado a todos los empleados, 10) Desarrollar a todos los empleados.

El kaizen en las compañías occidentales depende:

- De cada empleado.
- Los líderes son designados por sus habilidades para motivar, comunicar y entrenar.
- Los equipos son la base de las estructuras corporativa.
- Las reuniones de equipo son breves enfocadas y participativas.
- Las ideas para mejoramiento pueden ser sugeridas por cualquier persona.
- El Kaizen necesita empleados a quienes se estimula a pensar crítica y constructivamente, si el entrenamiento es continuo, mejor será la calidad del servicio.

Desarrollo.

Este programa consta de cuatro etapas:

- 1-Relevamiento Inicial.
- 2-Diagnóstico.
- 3-Implementación.
- 4-Evaluación.



1- Etapa de Relevamiento inicial

Se utilizó el método de las entrevistas semiestructuradas individuales sobre “Evaluación de Actitudes a Terceros” a fin de obtener información necesaria y recavar datos sobre aspectos a mejorar de la actitud de los empleados e informarse sobre el clima laboral.

Objetivo General

Identificar las necesidades de los empleados que no están cubiertas plenamente y que podrían llevar a actitudes de poco compromiso con la seguridad (las necesidades tienen que ver con las actitudes y las conductas de acuerdo a las diferentes teorías como por ejemplo las de Freud, Jung, Maslow, Herbergz).

Objetivos Específicos

- Evaluar el grado de compromiso del personal a cargo en la actualidad, con respecto al sistema integrado de gestión de salud y seguridad.
- Identificar obstáculos en los canales de comunicación dentro de la compañía, relacionados con la seguridad.
- Identificar los problemas actuales sobre seguridad de la empresa.

Resultados de las Entrevistas Individuales de Auto Evaluación y Evaluación a terceros.

Se entrevistaron a nueve personas del grupo de gerencia. En el período comprendido entre los meses de mayo y julio del año 2004.

La meta del grupo de gerencia es implementar un programa de seguridad apropiado y certificar Norma Argentina IRAM 3800-3801(requisitos y de aplicación) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

En la actualidad están en una etapa de transición y reformulando sus políticas de seguridad.

Un principio de acción preventiva que se destacó y aspiran que se pueda llevar a la practica siempre es que “Ningún empleado esta obligado a acatar una orden, si ésta no se ajustara a la norma de seguridad vigente.”

Se observó compromiso de parte de la dirección y tienen como objetivo que todos los miembros de la organización tomen conciencia de lo que significa trabajar con seguridad.

Las actividades en donde se ha registrado el cumplimiento de las normas son:

Manejo defensivo.

Uso apropiado de los elementos de seguridad personal en los equipos.

Uso de tacógrafos.

Las actividades en donde se ha observado actos inseguros son:

Manipuleo de las herramientas sin asegurarse que están en condiciones.

Falta de uso de los elementos de seguridad personal en la base.

Falta de orden y limpieza.

Eliminar malos hábitos.

No se respetan ciertos procedimientos pensando que se gana tiempo.

Dificultades a resolver:

Horario apropiado para las charlas de seguridad.

Inducción.

Falta motivación.

Lograr que la gente participe.

2. Etapa Diagnóstica.

Se realizaron test de personalidad y entrevistas individuales al personal que en las estadísticas presentan históricamente un alto índice de accidentes y casi accidentes (menor compromiso), como así también aquellos que se destacaron en seguridad (mayor compromiso) durante los últimos 10 años.

Se administró una encuesta anónima de satisfacción en seguridad a todo el personal de la empresa.

Objetivo General

Recabar información sobre la confianza que depositan los empleados al sistema de seguridad actual de la empresa, como la practican, grados de compromiso y de que manera estas normas las hacen extensivas a su vida privada.

Determinar cuales son las características de personalidad, de las personas de mayor y de menor compromiso frente a la seguridad.

Objetivos Específicos

- Estipular el compromiso de los empleados para con la política de seguridad y salud.
- Determinar el grado de estrés que provoca la tarea habitual y se llega estresado al trabajo.
- Identificar grados de temor frente a tareas riesgosas.

- Definir en que grado el estrés, las preocupaciones, el insomnio, la depresión, la ansiedad, la falta de buena alimentación, la falta de capacitación adecuada, inciden poniendo en peligro la seguridad personal.
- Comprobar si las preocupaciones personales llevan a distracciones que ponen en riesgo la seguridad personal.

2.1 Resultados de las características de la personalidad de los grupos antagónicos: mayor y menor compromiso.

Se utilizaron las siguientes herramientas evaluativas de la personalidad: Test de Millón de Estilos de Personalidad, Test de los Colores, Entrevistas Individuales.

2.1.1 Resultados Test Mips, Inventario Millon de Estilos de Personalidad.

El objetivo de este test es medir la personalidad de individuos adultos que funcionan normalmente. La prueba se administró a una muestra representativa del 25% de los empleados, veinte personas entre hombres y mujeres comprendidas entre veintinueve y cincuenta y un años de edad con estudios desde terciarios a universitarios completo. Con una antigüedad comprendida entre doce y tres años.

Metas motivacionales.

Miden de que forma las personas registran y desarrollan estrategias para enfrentar al mundo, si desean obtener refuerzos positivos o negativos, como se acomodan a él y se relacionan con los demás.

De acuerdo a los resultados obtenidos no se observan diferencias en la muestra de los grupos antagónicos, mayor, menor compromiso. Ambos grupos obtuvieron puntajes elevados con una media de 50 PP (Promedio de Puntuación).

Sendos grupos se enfrentan a las dificultades de la existencia con ecuanimidad, ponen empeño en dirigir y modificar sus vidas y son moderadamente protectores.

Modos cognitivos.

Examinan los estilos de procesamiento de la información sea que esta proceda de fuentes internas o externas respecto del sujeto. Una clasificación básica distingue entre tangible e intangible.

Por tangible: se entiende lo concreto, objetivo, evidente.

Por intangible: carece de claridad estructural, misteriosa y oscura.

La bipolaridad Reflexión vs. Afectividad mide los procesos de transformación y el camino por el cual la información ha sido remitida.

Se observa que el grupo de Menor Compromiso tiene mayor puntaje en la escala Mips que el grupo antagónico inclinándose hacia el polo de la Afectividad, analizando la realidad desde una subjetividad con reacciones viscerales compuestas de estados de ánimo positivos como negativos, con cierta tendencia a obtener información desde la intuición. El grupo de Mayor Compromiso indica preferencia a interpretar las experiencias a la luz de la razón.

Conductas Interpersonales.

Evalúa en que medida el estilo de relacionarse con los demás, determinará el curso de las estrategias utilizadas en el futuro de la vida laboral, familiar y social de una persona.

A) En la escala “Inseguridad vs. Confianza en sí mismo” se observa que ambos grupos tienen un puntaje elevado en seguridad, pero el grupo de Mayor Compromiso obtuvo un puntaje mas elevado que el grupo de menor compromiso en la escala que mide Confianza y un puntaje cero en Vacilación.

B) La tercera bipolaridad que mide el test se relaciona con el grado que las personas desestiman o respetan las normas, la tradición.

En los resultados obtenidos se observa que ambos grupos tienen actitudes de aceptar las reglas organizacionales, pero el grupo de Mayor Compromiso está en un puntaje más elevado en la escala MIPS.

2.1.2 Resultados Test de Max Lücher.

El test mide aspectos claves de la personalidad y las zonas donde existen tensiones psicológicas y fisiológicas.

Los aspectos comunes de la personalidad de los evaluados son los siguientes:

Grupo de Menor Compromiso:

Aspectos positivos:

Tienen constancia de voluntad.

Persistencia a pesar de oposiciones y contrariedades.

Quieren mejorar su prestigio haciendo bien su trabajo aunque en la actualidad encuentran en él, poca satisfacción.

El 80% considera que en seguridad actúan de manera autónoma pero que su experiencia es limitada.

Aspectos a mejorar:

Las expectativas laborales se encuentran disminuidas.

Agotamiento físico y emocional.

No encuentra satisfacción laboral.

Se observan rasgos de inmadurez emocional.

Cierta tendencia al individualismo.

Necesitan el reconocimiento de los demás.

Demandas imperativas.

Sentimientos de impotencia.

Algunas características de egocentrismo.

Falta de empatía.

Grupo de Mayor compromiso:

Aspectos positivos:

Voluntad y persistencia.

Auto motivación.

Competitividad.

Flexibilidad al cambio.

Deseo de mejorar el prestigio.

El 90% considera que sus conocimientos adquiridos les permiten realizar aportes sobre prevención de riesgos laborales, calidad y desarrollos de habilidades directivas.

Aspectos a mejorar

Stress y agotamiento laboral.
Pensamientos preocupantes.

2.1.3 Resultados de las Entrevistas Individuales de auto evaluación hacia la seguridad.

Grupo Mayor Compromiso:

Características que destacaron de su personalidad que les permite tener una buena actitud hacia la seguridad:

Alto grado de experiencia, continua capacitación, responsabilidad en sus tareas, estado de alerta, tener miedo saludable.

Características de su personalidad que consideran que en ocasiones les llevan a tener actitudes poco seguras y les llevan a tener riesgos:

Mecanización por realizar tareas rutinarias, impulsividad, exceso de confianza en que la otra persona sabe su tarea.

Emociones que les embarga a la hora de cometer un descuido:

Enojo consigo mismo, tratar de reparar el error y evita cometerlo en otra situación similar.

Grupo de menor compromiso:

Características que destacaron de su personalidad que les permite tener una buena actitud hacia la seguridad:

Analizan los riesgos. Estado de alerta.

Características de su personalidad que consideran que en ocasiones les llevan a tener actitudes poco seguras y les llevan a tener riesgos:

Baja tolerancia al trabajo bajo presión. No reconocen ningún aspecto de su personalidad que deban corregir.

Emociones que les embarga a la hora de cometer un descuido:

Culpa y enojo.

2.2 Resultados de la Encuesta Anónima: “Satisfacción en Seguridad al cliente Interno”.

Los resultados fueron evaluados estadísticamente.

Características de la población encuestada:

La encuesta se realizó sobre un total de los empleados de la empresa: 84 personas. Cuyas edades están comprendidas entre 18 y 68 años.

Su grado de instrucción es el siguiente:

30% universitarios. 16% técnicos. 12% secundario completo. 27% secundario incompleto. 15% primario.

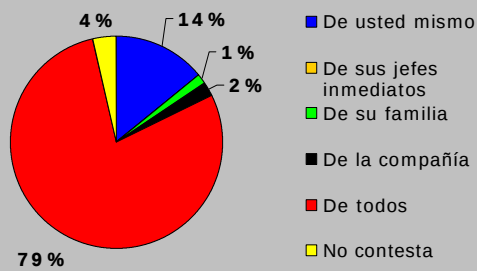
Sector o lugar de trabajo: 49% Control Geológico, 30% Nuevos emprendimientos, 16% Base.

Antigüedad en el trabajo: Más de 7 años el 29%, entre 7 y 3 años el 24%, menor de 3 años el 47%.

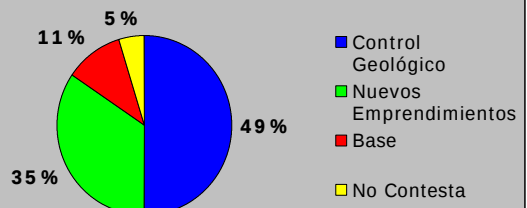
Los temas evaluados en la encuesta fueron:

Actitud ante la seguridad y
Salud ocupacional.

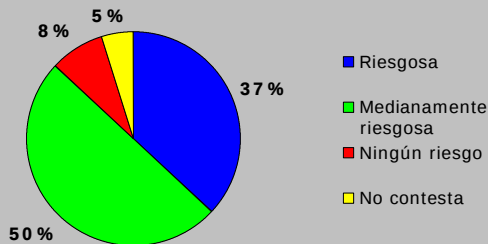
¿De quién depende la seguridad en el trabajo?



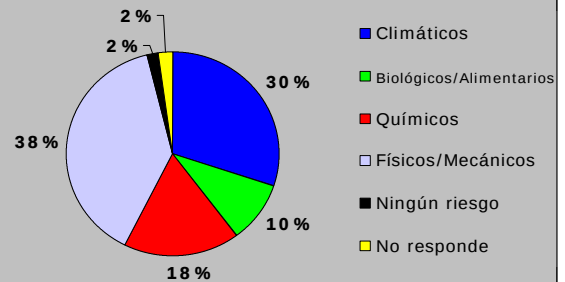
Sector o Lugar de Trabajo



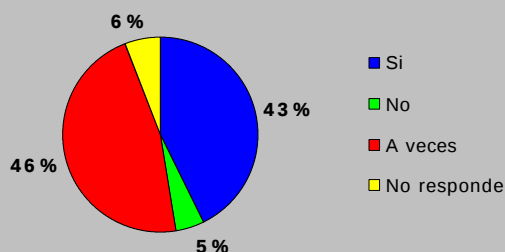
¿Cómo considera su tarea habitual?



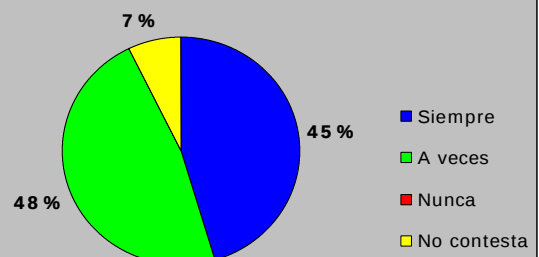
¿A que tipo de riesgos se enfrenta usted habitualmente?



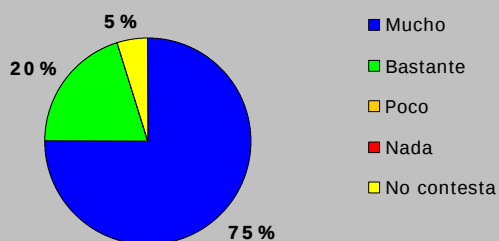
¿A su entender, el clima extremo tiene responsabilidad en los casos de accidentes o casi accidentes dentro de su tarea habitual?



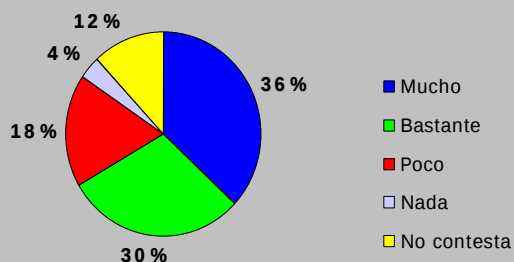
¿El riesgo al que Ud. se enfrenta lo hace:



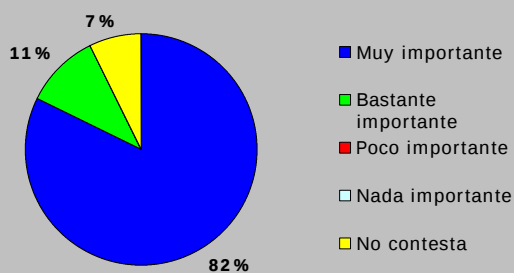
¿En general hasta que punto le interesan los riesgos y las consecuencias de un trabajo poco seguro?



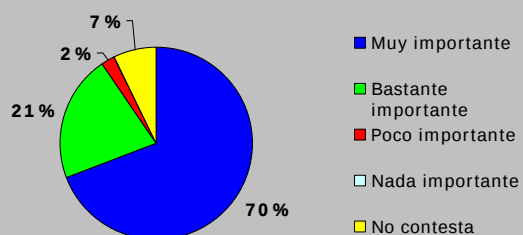
Las consecuencias de este trabajo poco seguro que realiza, ¿puede tener alguna incidencia sobre las personas con las que Ud. trabaja?



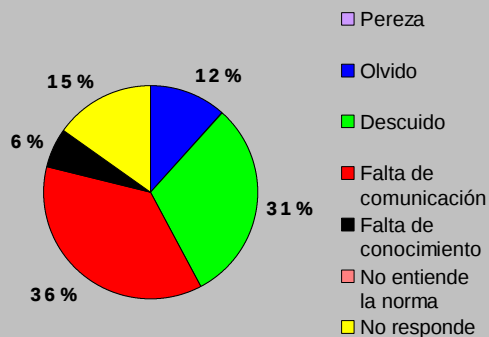
No comprometer en un trabajo no seguro a otro compañero de trabajo



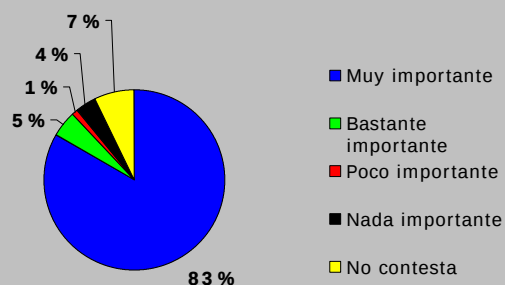
Dar buenos ejemplos a sus compañeros de trabajo

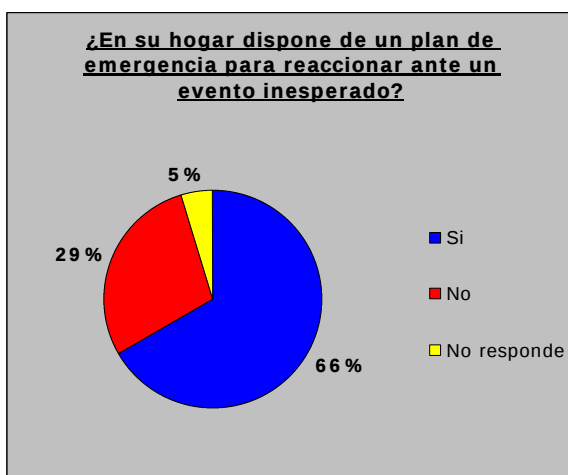
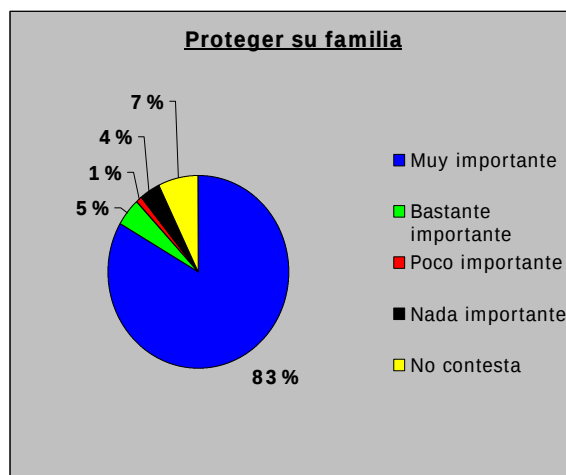


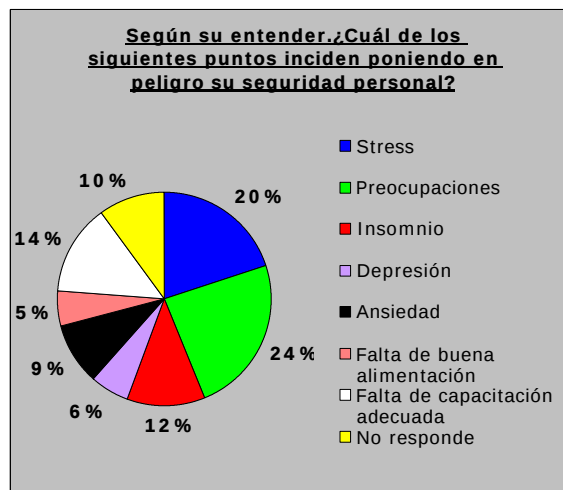
Motivos con cual Ud. se sentiría más identificado



Proteger su familia







3. Implementación.

La etapa de implementación consta de tres niveles de ejecución:

1) Primer nivel

Registro de la tarea relatada.

Actitud emocional positiva.

Curso seguridad en el hogar.

Registro de la tarea relatada con la participación de la familia.

2) Segundo nivel

Curso Manejo Positivo.

Micro radial de seguridad.

3) Tercer nivel

Cursos sobre Salud Ocupacional:

Técnica y Manejo del estrés.

Trastorno del sueño y seguridad.

Fármaco dependencia y trabajo.
Cursos sobre Mejoramiento organizacional:
Resolución de problemas.
Método Kaizen: Estrategias para el mejoramiento continuo.
Recursos humanos y organización.

El programa se está desarrollando en el primer nivel de ejecución con el Registro de la tarea relatada.

Se documentó la práctica del registro de la tarea mediante filmación y fotos digitales, con el fin que los empleados puedan observarse en su tarea cotidiana, analizar aciertos y errores a través del relato de la misma a sus compañeros y proponer mejoras.

El registro de la tarea se aplica solamente al grupo de Mayor y Menor Compromiso.

Objetivo General

Comprometer emocional e intelectualmente a las personas que realizaron las tareas con el fin de descubrir actitudes seguras e inseguras realizadas por costumbre, comodidad, ignorancia, malos hábitos o por paradigmas mentales.

Objetivos Específicos

- Reconocer los aciertos.
- Advertir los errores cometidos.
- Aportar soluciones.
- Prever los problemas.
- Favorecer el liderazgo en seguridad.
- Brindar un espacio para debatir sobre actitudes hacia la seguridad.
- Favorecer la empatía hacia la seguridad.
- Concientizar la importancia del trabajo en equipo en seguridad.

Resultados del registro de la tarea relatada

Esta práctica se llevó a cabo con tres personas, una de las cuales pertenecía al grupo antagónico, en la tarea de montaje de cabina de control geológico y toma de muestra de recorte.

El relato se hizo en la cabina cinco días posteriores a la filmación y registro de la misma, en presencia del referente de seguridad, un geólogo y tres técnicos. Arribaron a las siguientes conclusiones luego de observarse y relatar lo que hicieron:

Errores cometidos:

Desorden, (ver fig.1) herramientas y cables en lugares que entorpecían la circulación, (ver fig2) uso inapropiado de guantes, uso del casco sin su ajuste correspondiente, levantamiento de carga inapropiada, fuerza inapropiada, falta de uso de arnés para trabajo en altura de dos metros, circulación por escalera sin agarrarse del pasamano.

Aciertos cometidos:

Buena comunicación, trabajo en equipo, organización en el trabajo, correcto uso de equipo de protección personal en oídos, ojos, cara, y extremidades, procedimientos apropiados, permiso de trabajo correcto, evaluación de riesgos apropiados, seguridad vial.

Probables soluciones:

Mejorar el orden, usar correctamente los elementos de protección personal, cambiar falsas creencias sobre cuando utilizar arnés, buscar soluciones al uso de antiparras nocturnas que se empañan disminuyen la visión y ponen en peligro el desplazamiento sobre las piletas, modificar el cajón para sacar las herramientas y cables, las posibilidades de desmontar de día, manejar mejor los tiempos de montaje.

Conclusiones.

Luego de haber finalizado las etapas de relevamiento inicial y diagnóstico se deduce que el 93% de los empleados tienen un claro concepto sobre la responsabilidad de sus actos y como estos inciden en la seguridad de sus compañeros.

El 89 % de los empleados reconocen a los factores emocionales como probables responsables de perturbar la actitud positiva ante la seguridad, el 45% señaló a las preocupaciones personales.

El 87% no identifica estos factores emocionales como probables síntomas de enfermedad emocional.

Se observa que la frecuencia con que las preocupaciones personales de los empleados le llevan a distracciones o ponen en peligro su seguridad personal es independiente de la antigüedad en la empresa.

Se evidencia para concluir que el padecer síntomas emocionales que le haya causado el trabajo es independiente del sector o lugar de trabajo.

Con respecto al grado de cumplimiento de las normas vigentes en seguridad con que cuenta la compañía, se concluye, que la frecuencia con que estas se cumplen dependen de la antigüedad de los empleados, a mayor antigüedad mayor cumplimiento.

En el primer nivel de ejecución, relacionado al registro de la tarea relatada, se cumplieron la mayoría de los objetivos específicos.

Las personas que participaron en el mismo manifiestan que la practica les pareció además de novedosa, de gran utilidad, ya que pudieron apreciar detalles de su modo de trabajo rutinario reconocer aciertos, errores y tomar las medidas correctivas pertinentes.

Se observó en la reunión que los participantes recurrieron al análisis utilizando facultades intelectuales como emocionales.

Referencias Bibliográficas

- BARENES, Tony. (1997). Como triunfar a través de las personas. Editorial: Mc Graw Hill. Bogotá. Colombia.
- BARKER. R; BARASI, S. (2001) Neurociencia en esquemas. Editorial Medicina STM. Barcelona. España.
- CEIL-CONICET. (1985). Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Editorial: Humanitas. Buenos Aires. Argentina.
- COFA.(2000). “Farmacología y Farmacoterapia”. Conceptos Generales en farmacología. Editorial: Confederación Farmacéutica Argentina. Buenos Aires. Argentina.
- COHEN. Et al (1994) Políticas en salud Mental. Editorial. Lugar. Bs AS Arg.
- CUTULI. J. Et al. (1985) Seguridad e higiene industrial. Editorial. Instituto argentino de seguridad. Bs. As Argentina
- DAY, Robert A. (1999). Como escribir y publicar trabajos científicos. Organización Panamericana la Salud. Washington, DC. EEUU
- FLOREZ, J.(1997). Farmacología Humana. Editorial Masson. 3ra Edición. Barcelona España.
- FRONTIÑAN, M. Et al. (1991). Medicina Laboral Higiene y Seguridad industrial. Editorial: Extensión Profesional Empresaria SRL. Buenos Aires.
- GOODMAM Y GILMAN. Las Bases Farmacológicas de la Terapéutica. Editorial: Panamericana. 9na Edición. Buenos Aires. Argentina.
- MAPFRE FUNDACIÓN. Manual de Seguridad en el trabajo. Editorial Mapfre: Madrid. España.
- MASON HAIRE.(1974) Psicología de la Empresa. Editorial: Troquel. Buenos aires. Argentina.
- RODRÍGUEZ, Carlos. (2001). Medicina en el trabajo. Programa de especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad Nur. Bolivia. Editorial: Confederación Sindical de Comisiones obreras. Madrid.
- SCJHEIN, Edgard.(1982). Psicología de la organización. Editorial: Prentice-Hall. México.1982.
- STORCH DE GRACIA. J.M.(1998). Manual de Seguridad Industrial en Plantas Químicas y Petroleras. Fundamentos, Evaluación de riesgos y Diseño. Cap (I). Editorial: Interamericana de España.
- WOLFBWRG, Elsa. (2002) Prevención en salud Mental. Editorial: Lugar. Buenos Aires. Argentina.

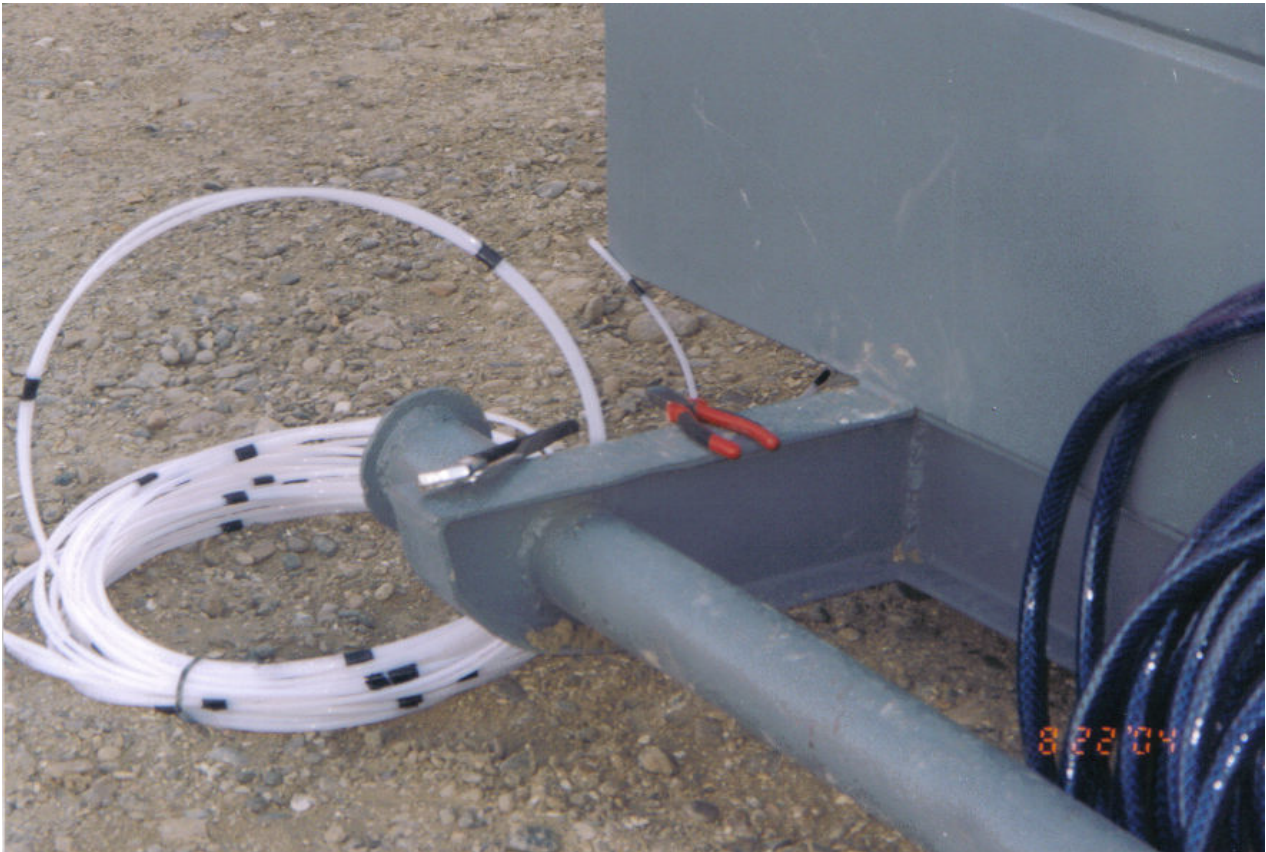


Fig:1



Fig: 2

Anexo I.

<u>¿Usted cree que es factible trabajar 100 % seguro?</u>	
Opción	Cantidad
No	14
Es factible pero muy difícil de lograr	46
Es factible y fácil	13
Es muy fácil de conseguirlo	6
No contesta	5

<u>¿De quién depende la seguridad en el trabajo?</u>	
Opción	Cantidad
De usted mismo	12
De sus jefes inmediatos	0
De su familia	1
De la compañía	2
De todos	66
No contesta	3

<u>¿Cómo considera que es su tarea habitual?</u>	
Opción	Cantidad
Riesgosa	31
Medianamente riesgosa	42
Ningún riesgo	7
No contesta	4

<u>¿A que tipo de riesgos se enfrenta usted habitualmente?</u>	
Opción	Cantidad
Climáticos	53
Biológicos/Alimentarios	17
Químicos	31
Físicos/Mecánicos	68
Ningún riesgo	3
No responde	4

¿A su entender, el clima extremo tiene responsabilidad en los casos de accidentes o casi accidentes dentro de su tarea habitual?

Opción	Cantidad
Si	36
No	4
A veces	39
No responde	5

¿El riesgo al que UD. se enfrenta lo hace:

Opción	Cantidad
Siempre	38
A veces	40
Nunca	0
No contesta	6

¿En general hasta que punto le interesan los riesgos y las consecuencias de un trabajo poco seguro?

Opción	Cantidad
Mucho	63
Bastante	17
Poco	0
Nada	0
No contesta	4

Las consecuencias de este trabajo poco seguro que realiza, ¿puede tener alguna incidencia sobre las personas con las que UD. trabaja?

Opción	Cantidad
Mucho	31
Bastante	25
Poco	15
Nada	3
No contesta	10

<u>No comprometer en un trabajo no seguro a otro compañero de trabajo</u>	
Opción	Cantidad
Muy importante	69
Bastante importante	9
Poco importante	0
Nada importante	0
No contesta	6

<u>Dar buenos ejemplos a sus compañeros de trabajo</u>	
Opción	Cantidad
Muy importante	58
Bastante importante	18
Poco importante	2
Nada importante	0
No contesta	6

<u>¿Se siente con actitud positiva hacia la seguridad en el momento que realiza su tarea?</u>	
Opción	Cantidad
Siempre	66
A veces	13
Nunca	0
No responde	5

<u>¿Cómo evaluaría UD. la actitud de sus compañeros frente a la seguridad cotidiana?</u>	
Opción	Cantidad
Muy Satisfactoria	31
Algo Satisfactoria	32
Nada Satisfactoria	16
No responde	5

Motivo con el cual UD. se sentiría más identificado

Opción	Cantidad
Pereza	0
Olvido	6
Descuido	16
Falta de comunicación	19
Falta de conocimiento	3
No entiende la norma	0
No responde	8

Proteger su Salud

Opción	Cantidad
Muy importante	77
Bastante importante	2
Poco importante	0
Nada importante	0
No contesta	5

Dar buenos ejemplos a sus hijos y familiares

Opción	Cantidad
Muy importante	58
Bastante importante	15
Poco importante	2
Nada importante	3
No contesta	6

<u>Proteger su familia</u>	
Opción	Cantidad
Muy importante	70
Bastante importante	4
Poco importante	1
Nada importante	3
No contesta	6

<u>¿En su hogar dispone de un plan de emergencia para reaccionar ante un evento inesperado?</u>	
Opción	Cantidad
Si	56
No	24
No responde	4

<u>¿Sufre UD. alguna enfermedad física o emocional que le haya causado su trabajo en la compañía?</u>	
Opción	Cantidad
Si	7
No	73
No responde	4

<u>¿Su tarea habitual le causa stress?</u>	
Opción	Cantidad
Si	37
No	44
No responde	3

<u>¿Llega estresado a su trabajo?</u>	
Opción	Cantidad
Si	15
No	64
No responde	5

¿Sus preocupaciones personales le llevan a distracciones que peligran o ponen en riesgo su seguridad personal?

Opción	Cantidad
Siempre	4
A veces	34
Nunca	41
No responde	5

Según su entender, ¿Cuál de los siguientes puntos inciden poniendo en peligro su seguridad personal?

Opción	Cantidad
Stress	34
Preocupaciones	41
Insomnio	20
Depresión	10
Ansiedad	16
Falta de buena alimentación	9
Falta de capacitación adecuada	24
No responde	17

¿En ocasiones ha sentido miedo frente a alguna tarea riesgosa?

Opción	Cantidad
Siempre	5
A veces	51
Nunca	21
No responde	7

¿Usted considera positivo que la empresa a través de capacitación le ayude a UD. y su familia a tener una actitud segura preventiva?

Opción	Cantidad
Si	79
No	0
No responde	5