



Diagnóstico de Cultura en Seguridad (OCDI) Online

Principales
Consideraciones e Hitos
Comunicacionales para
la aplicación



En la Achs queremos colaborar con tu cultura preventiva para mejorar la seguridad de los trabajadores desde la estrategia

La Asociación Chilena de Seguridad a través de DEKRA cuenta con el Diagnóstico de Cultura Organizacional (OCDI), que incorpora factores que predicen el desempeño de seguridad. Este instrumento se ha aplicado en más de 5.000 empresas en 75 países.

¿Sabías que la cultura de una organización puede impactar directamente en la seguridad de una empresa?

Es por ello que la ACHS pone a disposición este instrumento diagnóstico online, para conocer y entender cómo funciona la organización y en qué grado la cultura organizacional “apoya la seguridad”.

▪ Definición

En la ACHS buscamos colaborar con las empresas adheridas para conocer su cultura, la cual juega un papel crucial en la seguridad por varias razones:

- Influye en cómo las personas le dan importancia a la seguridad
- Influye sobre las decisiones que las personas toman en diferentes niveles
- Crea las condiciones para que líderes y colaboradores se involucren o no en seguridad

Contexto:

1. Existe un alto interés en las organizaciones por conocer su cultura de seguridad mediante una herramienta tecnológica, de fácil y rápido acceso para los colaboradores.
2. Los líderes de las organizaciones están solicitando cada vez más apoyo para conocer cuáles son las principales acciones que deben movilizar para tener una cultura de seguridad.

El Diagnóstico de Cultura Organizacional (OCDI) Online

Es un instrumento diagnóstico que tiene 29 preguntas y que entrega un informe con resultados globales de la organización, comparación con benchmark mundial y chileno, así como apertura por variables demográficas. Los resultados predicen el desempeño en seguridad.

Este diagnóstico también puede apoyar a las organizaciones en tener información para:

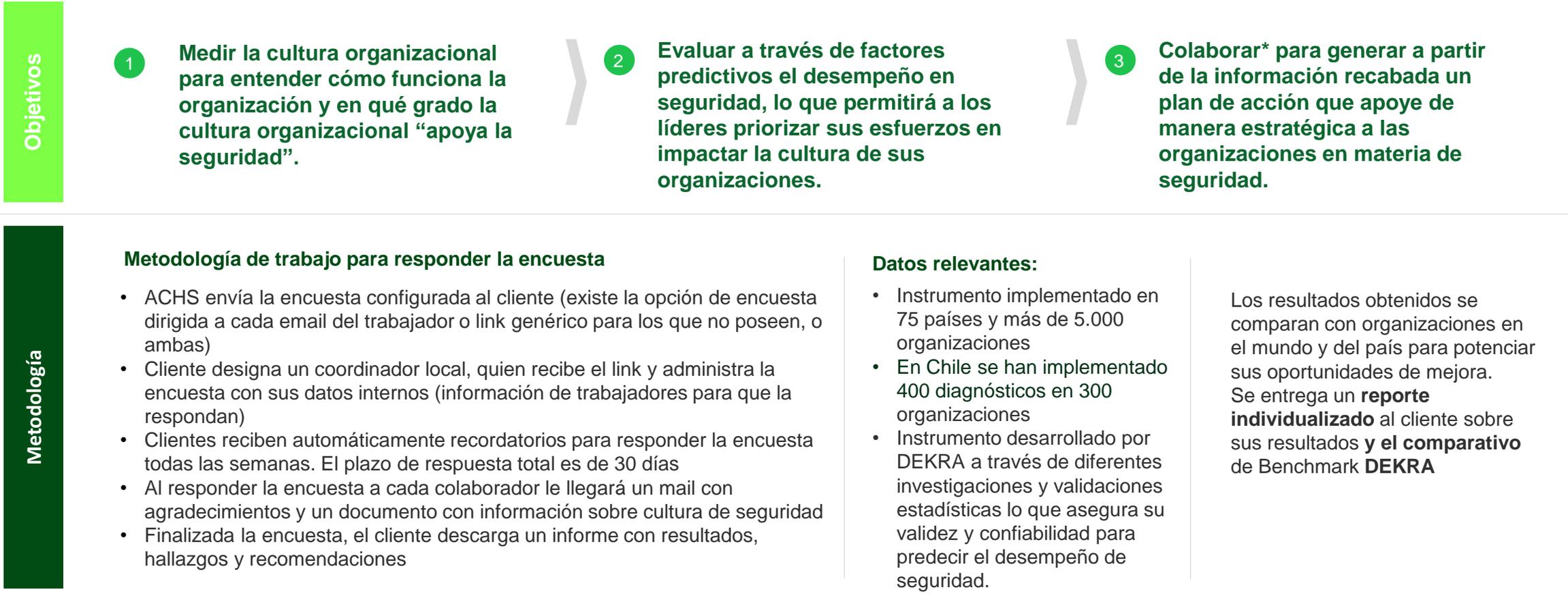
- Mejorar la adaptación a los desafíos del mercado y avances tecnológicos
- Mejorar el clima laboral y la productividad
- Fortalecer el compromiso de las personas
- Comprender las variables claves para mejorar la seguridad

Diagnóstico de Cultura Organizacional

A través de este instrumento queremos colaborar con tu empresa para que puedas conocer las condiciones actuales de tu organización en materia de seguridad y su impacto en los trabajadores.



Objetivos y metodología:



* La ACHS pondrá a disposición de la empresa y sus colaboradores material preventivo que permitirá abordar parte de los factores asociados a la seguridad de los trabajadores

¿Cómo puedo enviar las encuestas a los trabajadores de mi organización?

Se diseñó un producto sencillo y automatizado para facilitar la configuración del producto en tu organización

Solicita el OCDI Online [aquí](#)



Una vez hayas solicitado el producto recibirás un correo para configurar las encuestas, sigue el paso a paso:

1.	2.	3.	4.	5.
<p>Correo de instrucciones para la configuración</p> <ul style="list-style-type: none"> Recibirás un correo con instrucciones para la configuración del OCDI online (son sólo 2 pasos) Se enviarán correos recordatorios para realizar la configuración <p>Debe estar habilitado en la organización el correo noreply@qemailserver.com</p>	<p>Configuración: Paso 1 Base de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Presiona el botón del paso 1 y descarga el formato para completar nómina de participantes. Completa la base de colaboradores indicando: Nombre, Apellido y Correo o RUT (sin guion) Ingresa los datos de todos los colaboradores que quieras incluir en esta encuesta y guarda el archivo en formato .CSV (separado por ;) <p>El enlace para realizar este paso estará habilitado por 2 días.</p> <p>Si deseas aplicar el OCDI online y presencial, deberás armar un archivo para cada modalidad.</p>	<p>Configuración: Paso 2 Configuración OCDI</p> <ul style="list-style-type: none"> Una vez lista la base de tus colaboradores, presiona el botón del paso 2 que te redirigirá a la plataforma de acceso. Ingresa el RUT de tu organización y tu correo, te pedirá aceptar el acuerdo de confidencialidad para continuar Recibirás un correo con las credenciales de acceso al portal donde podrás seguir las instrucciones para subir la/las lista(s) de participantes tal como se indica. Una vez cargado el(los) archivo(s) se realizará el envío de encuestas. <p>Este acceso estará habilitado por 48 horas.</p>	<p>Envío de encuestas a colaboradores</p> <ul style="list-style-type: none"> Las encuestas se enviarán de forma automatizada a tus colaboradores entre 15 y 30 minutos posterior al paso anterior Recibirán un link único y personalizado para responder (registrará avances) En la modalidad presencial, el coordinador recibirá un correo con la URL que podrá difundir a los colaboradores y estos podrán acceder a la encuesta sólo ingresando su RUT Las respuestas son confidenciales Se enviarán correos de recordatorios semanales en horario hábil <p>Tendrán un plazo de 30 días para responder</p>	<p>Envío de resultados al coordinador/empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> 30 días posterior al envío de las encuestas recibirás un correo con el acceso a los resultados Las submuestras que tengan menos de 5 respuestas no se mostrarán en los resultados (para resguardar la confidencialidad)

Herramientas de soporte digital:

Anexo: pantallas y correos automatizados



Correo para la configuración: Pasos 1 y 2

	A	B	C	D
1	NOMBRES	APELLIDOS	CORREO_RUT	
2	NOMBRE1	APELLIDO1	ejemplo@dekra.cl	
3	NOMBRE2	APELLIDO2	ejemplo@dekra.cl	
4	NOMBRE3	APELLIDO3	234566778	
5	NOMBRE4	APELLIDO4	86564434	

Ingreso a plataforma: Credenciales

Portal: Envío de encuestas

Correo de invitación a colaboradores

Encuesta

Correo con acceso a resultados

¿Qué información obtendrá mi organización?



Una vez cerradas las encuestas accederás a un reporte con los resultados, el cual incluye el comparativo benchmark DEKRA.



Descripción de la información contenida en el reporte:

Y luego del reporte ¿qué?

Puntaje promedio

Supervisión/Equipo/Gerencia

Ejemplo:

SUPERVISOR	EQUIPO	GERENCIA
UC	234	239
UJ	238	233
UW	233	233
UQ	233	236
UR	236	232
US	231	231
UT	231	239

Percentiles

Supervisión/Equipo/Gerencia

Ejemplo:

SUPERVISOR	EQUIPO	GERENCIA
UC	234	239
UJ	238	233
UW	233	233
UQ	233	236
UR	236	232
US	231	231
UT	231	239

Mapas de calor (Promedio total y por variable)

Área/Nivel/Tipo de contrato

Ejemplo:

Mapa de Calor: Promedio promedio total por área

	UC	UJ	UW	UQ	UR	US	UT
Supervisión	234	238	233	233	236	231	231
Equipo	234	238	233	233	236	231	231
Gerencia	239	233	233	236	232	231	239

Mapa de Calor: Promedio promedio por variable

	UC	UJ	UW	UQ	UR	US	UT
Supervisión	234	238	233	233	236	231	231
Equipo	234	238	233	233	236	231	231
Gerencia	239	233	233	236	232	231	239

Mapa de Calor: Promedio promedio total por área y variable

	UC	UJ	UW	UQ	UR	US	UT
Supervisión	234	238	233	233	236	231	231
Equipo	234	238	233	233	236	231	231
Gerencia	239	233	233	236	232	231	239

5 puntajes más altos y más bajos

Ejemplo:

Cinco puntajes más altos:

41	Trabajo en altura de trabajo en altura en repeticiones	100%	33
42	Más capacitados en seguridad de trabajo para evitar caídas a lo largo de la jornada	40%	3,9
43	Más capacitados en el uso de herramientas y materiales de trabajo	100%	3,3
44	El área de trabajo es adecuada respecto de la seguridad (señales de seguridad, etc.)	0%	3,2
45	Se han realizado actividades de gestión de riesgos	100%	3,9

Cinco puntajes más bajos:

41	La mayoría de los personal con experiencia de trabajo en altura en repeticiones	80%	23
42	Más capacitados en el uso de herramientas, materiales de trabajo, o en el uso de equipo de protección	40%	3,9
43	Se han realizado actividades de gestión de riesgos	0%	23
44	El área de trabajo es adecuada respecto de la seguridad (señales de seguridad, etc.)	0%	3,2
45	La mayoría de los personal con experiencia en trabajos en altura	80%	23

Cursos y capacitaciones

Te invitamos a revisar nuestros cursos e-learning

Ejemplo:

- Comunicándonos
- Modelo de Gestión de Lesiones Graves y Fatales
- Observación de Comportamientos
- Resolviendo Conflictos
- Responsabilidad Legal en Materias de Seguridad y Salud en el trabajo
- Supervisión y Liderazgo en Prevención de Riesgos

Preguntas frecuentes pre-encuesta

Para ayudarte a resolver las dudas más frecuentes, hemos creado esta sección

¿Cuánto debo pagar?

El OCDI es **gratuito** para tu organización, estamos comprometidos con tu seguridad.

¿Qué significa OCDI?

OCDI es la forma abreviada de "Organizational Culture Diagnostic Instrument" o "Instrumento de Diagnóstico de Cultura Organizacional"

¿Si tengo algún problema o duda a quién contacto?

Frente a dudas o inconvenientes puedes escribirnos a encuestaonline@achs.cl

Si las respuestas son anónimas ¿Por qué me piden los RUT?

Los RUT se utilizan para identificar que cada persona haya respondido, pero los resultados se publican de forma agregada, es decir, sin identificar la respuesta de cada persona.

¿Cómo conoceré los resultados de mi organización?

Al finalizar los 30 días, el coordinador recibirá un informe con los resultados agregados (no individuales), con el benchmark global y nacional.

¿Qué pasa si olvidé a un trabajador en el listado?

Lamentablemente, no existe un proceso de recarga o actualización del listado una vez que se enviaron los correos a los trabajadores. ¡Procura revisar bien este en el paso 3!

¿Quiénes podrán ver mis respuestas?

Nadie podrá ver las respuestas de forma individual. El coordinador podrá ver las respuestas de forma acumulada en el informe.

¿Quién de mi empresa puede actuar como coordinador?

Cualquier persona de la empresa que idealmente esté relacionada al área de seguridad en la organización y tenga conocimientos básicos de computación.

¿Cuál será mi punto de comparación en los resultados?

Pondremos a disposición un benchmark contra 3.000 empresas a nivel mundial y 350 empresas chilenas que han aplicado el OCDI previamente.

Preguntas frecuentes pre-encuesta

Para ayudarte a resolver las dudas más frecuentes, hemos creado esta sección

¿Por qué es importante aplicar el OCIDI?

Porque te permitirá conocer como la cultura organizacional apoya el desempeño en seguridad, identificando las brechas para priorizar esfuerzos.

Una vez que tengo los resultados ¿qué hago?

En tu reporte encontrarás ideas y sugerencias sobre cómo utilizar los resultados. Se sugiere darle visibilidad dentro de la organización y en caso de ser necesario, generar algún plan de acción según las recomendaciones.

¿La encuesta se puede responder desde un celular?

Sí, si los trabajadores cuentan con mail la encuesta les llega directamente ahí, y pueden responderla en PC o dispositivo móvil.

¿Qué es DEKRA?

DEKRA es una organización líder en el mundo que ayuda a sus clientes a alcanzar estándares de clase mundial en seguridad, alineando personas, procesos y métricas.

Una vez que estoy inscrito ¿Cómo valido mis credenciales?

Cuando tengas que ingresar tu RUT para autenticarte, debe ir **SIN** puntos y **SIN** guion.

¿Qué información necesitan de mis trabajadores en el proceso de configuración?

Si quieres que la encuesta llegue directamente: su correo. En caso de que no tengan, tenemos la posibilidad de hacerlo con el rut.

¿Cómo se relaciona ACHS con DEKRA?

Desde 2013, ACHS cuenta con una alianza con DEKRA, siendo los únicos en Chile autorizados a implementar sus metodologías en nuestro territorio.

¿Cuál es la extensión de la encuesta?

La encuesta cuenta con 29 preguntas (disponibles en español, creolé, inglés y portugués) que le tomarán 5 minutos al trabajador.

¿Qué pasa si mis trabajadores no cuentan con un correo?

Puedes registrarlos con su RUT, sin embargo, deberás disponer de un computador con el link que enviaremos al coordinador para que los trabajadores accedan y respondan con su RUT.

Preguntas frecuentes post-encuesta

Para ayudarte a resolver las dudas más frecuentes, hemos creado esta sección

¿Cuándo puedo volver a implementar el OCDI?

Se sugiere dejar pasar entre 1,5 y 2 años entre una medición y otra, puesto que la transformación cultural ocurre en periodos más extensos.

¿Por qué hay diferencias en el número total de encuestas y el número de encuestas por departamento o nivel?

Si un encuestado no completa la información para identificación de variable al inicio, su encuesta no puede ser incluida en el reporte de dicha variable. Por ejemplo, si un encuestado no incluye su nivel, pero incluye su área; sus respuestas de la encuesta serán consideradas en el reporte por área, pero no para el de nivel.

¿Por qué algunos de nuestras áreas y niveles no se incluyen en la tabla de comparación?

Sólo las áreas o niveles con 5 o más personas respondiendo la encuesta serán incluidos en la tabla, para proteger el anonimato.

¿Por qué pequeños cambios en puntajes promedio dan cambios tan grandes en percentil?

La dispersión de los puntajes en cada escala es diferente dependiendo de los datos obtenidos en nuestra base. Algunas escalas presentan una dispersión de los puntajes más cerrada que otras. El puntaje promedio de su organización se compara contra todos los puntajes promedio en la base de datos. El percentil es determinado por el número de puntajes debajo del suyo. Por lo que, si la dispersión es muy cerrada, cambios muy pequeños en los puntajes promedio pueden equivaler a cambios muy grandes en percentil.

¿Por qué para los mismos puntajes promedio en diferentes escalas no corresponden los mismos percentiles en esas escalas?

Cada escala tiene una diferente dispersión de puntajes promedio. Los puntajes promedio se comparan con otros puntajes promedio para esa misma escala. Por lo tanto, escalas diferentes tendrán diferentes percentiles para cada puntaje promedio dentro de esa escala.

Si esta es una encuesta de seguridad, ¿Por qué hay tantas preguntas no relacionadas a seguridad?

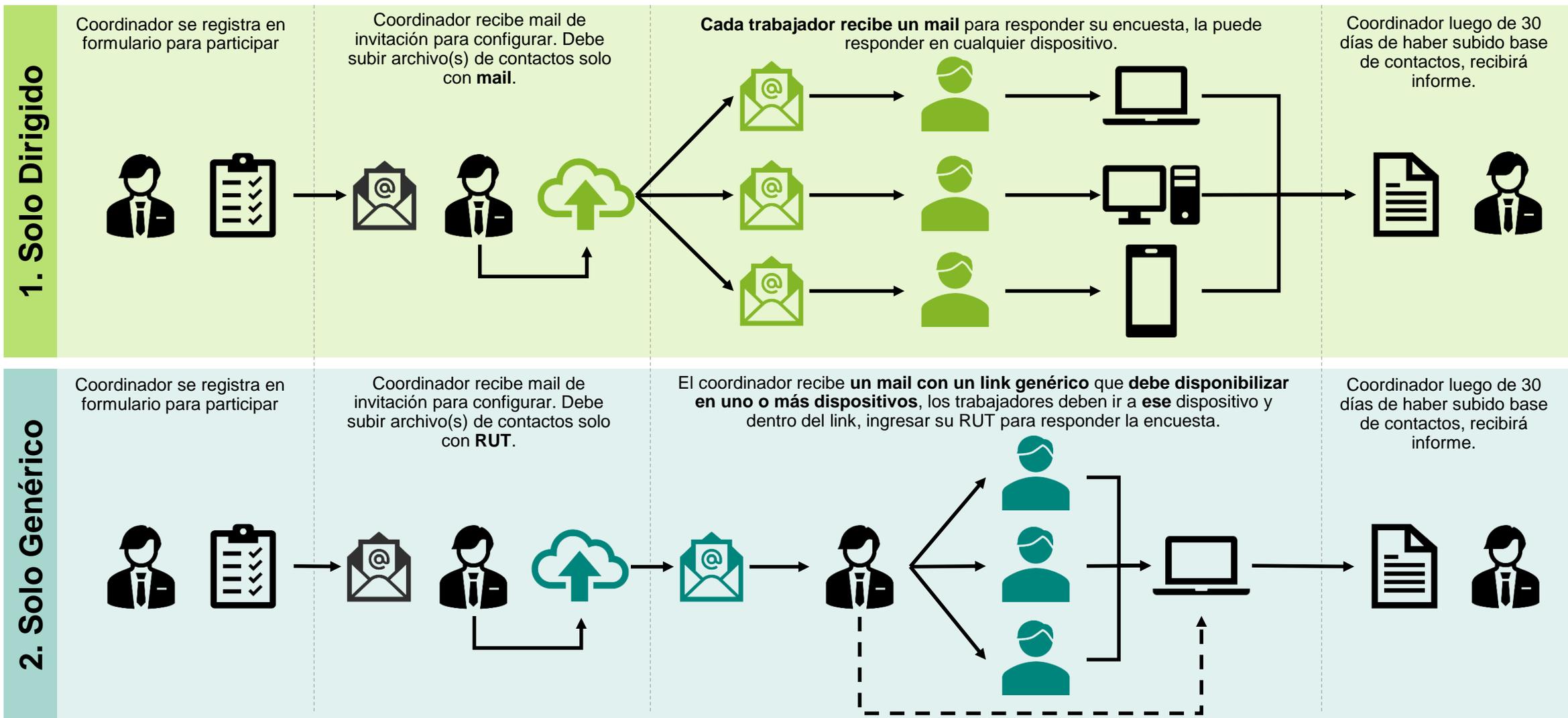
Un buen desempeño en seguridad se generaliza y guía a un mejoramiento general en otras áreas de desempeño de la organización, sea calidad, servicio al cliente o productividad.

Tres de las nueve escalas tienen preguntas que están directamente relacionadas con seguridad (Valor de la Organización por la Seguridad, Comunicación Ascendente y Acercándose a Otros). Las otras seis escalas no tienen preguntas relacionadas a seguridad. Nuestra investigación ha mostrado que éstas seis escalas impactan significativamente el desempeño en seguridad aun cuando no son específicos de seguridad. Cuando estos factores tienen un funcionamiento bajo, todas las áreas de desempeño, incluyendo seguridad, son afectadas. El mejoramiento de las seis escalas, no relacionadas directamente con seguridad, tiene un impacto positivo en los resultados de seguridad y otros en indicadores de desempeño de la organización.

Formas de aplicar el OCDI



Para asegurar que más personas puedan responder, hemos habilitado 3 maneras de aplicar el OCDI



Formas de aplicar el OCDI



Para asegurar que más personas puedan responder, hemos habilitado 3 maneras de aplicar el OCDI

