DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Liderazgo y Cultura Preventiva

Objetivo: Evaluar de forma estructurada el impacto del estilo de liderazgo en la cultura preventiva, la gestión psicosocial y la madurez organizacional.

Instrucciones:

Marque con una X la opción que mejor refleje su grado de acuerdo.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1 – Cultura de Exigencia y Presión

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
1	La presión constante es necesaria para mantener la productividad.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Se normalizan jornadas prolongadas en picos de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
3	El cansancio suele interpretarse como falta de compromiso.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Las bajas por estrés generan desconfianza organizativa.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Se premia la resistencia al agotamiento.	☐	☐	☐	☐	☐
6	El error suele atribuirse a la persona y no al sistema.	☐	☐	☐	☐	☐

Puntuación Dimensión 1: _____ / 30

DIMENSIÓN 2 – Liderazgo Transaccional / Normativo

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
7	El cumplimiento formal de normas es el principal indicador de buena gestión.	☐	☐	☐	☐	☐
8	La prevención se percibe principalmente como obligación legal.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Se priorizan resultados sobre clima laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
10	El reconocimiento se vincula casi exclusivamente a resultados cuantitativos.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Las decisiones se toman sin consultar al equipo.	☐	☐	☐	☐	☐
12	La comunicación es mayoritariamente descendente.	☐	☐	☐	☐	☐

Puntuación Dimensión 2: _____ / 30

DIMENSIÓN 3 – Seguridad Psicológica y Confianza

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
13	Las personas pueden expresar desacuerdo sin temor a represalias.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Se reportan errores sin miedo a sanción desproporcionada.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Existe apertura para hablar de fatiga o sobrecarga.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Los incidentes se analizan desde enfoque sistémico.	☐	☐	☐	☐	☐
17	La confianza es un valor explícito en la organización.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Los equipos sienten apoyo real por parte de sus mandos.	☐	☐	☐	☐	☐

Puntuación Dimensión 3: _____ / 30

DIMENSIÓN 4 – Integración Estratégica de la PRL

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
19	La prevención está integrada en decisiones estratégicas.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Se consideran indicadores de salud mental en la gestión.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Se analizan causas organizativas en accidentes e incidentes.	☐	☐	☐	☐	☐
22	La dirección participa activamente en cultura preventiva.	☐	☐	☐	☐	☐
23	La formación en liderazgo incluye dimensión preventiva.	☐	☐	☐	☐	☐
24	Existe coherencia entre discurso y práctica preventiva.	☐	☐	☐	☐	☐

Puntuación Dimensión 4: _____ / 30

DIMENSIÓN 5 – Cultura de Realización y Desarrollo

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
25	El trabajo se concibe como espacio de desarrollo profesional.	☐	☐	☐	☐	☐
26	Se fomenta el aprendizaje tras errores.	☐	☐	☐	☐	☐
27	La exigencia se combina con respeto y dignidad.	☐	☐	☐	☐	☐
28	Se promueve equilibrio sostenible entre rendimiento y bienestar.	☐	☐	☐	☐	☐
29	Los líderes muestran autocrítica y reflexión.	☐	☐	☐	☐	☐
30	La organización entiende que bienestar y productividad no son opuestos.	☐	☐	☐	☐	☐

Puntuación Dimensión 5: _____ / 30

RESULTADO GLOBAL

Suma total (máximo 150): _____ / 150

SOLUCIONARIO E INTERPRETACIÓN

Nivel 1 – Cultura de Riesgo Psicosocial Alto

Indicadores:

- Dimensión 1 ≥ 22
- Dimensión 3 ≤ 18
- Dimensión 5 ≤ 18

Descripción:

Predomina cultura de presión, baja seguridad psicológica y riesgo elevado de desgaste organizativo.

Nivel 2 – Cultura Normativa / Preventiva Formal

Indicadores:

- Dimensión 2 ≥ 22
- Dimensión 4 entre 18 y 22
- Dimensión 3 entre 18 y 22

Descripción:

Cumplimiento legal adecuado, pero integración preventiva limitada a nivel cultural.

Nivel 3 – Cultura Preventiva Estratégica

Indicadores:

- Dimensión 3 ≥ 24
- Dimensión 4 ≥ 24
- Dimensión 5 ≥ 24
- Dimensión 1 ≤ 18

Descripción:

Alta madurez preventiva, liderazgo consciente y cultura organizativa orientada a realización y bienestar sostenible.

CLAVE DE LECTURA

• Dimensión 1 alta = Cultura de presión estructural.

• Dimensión 3 alta = Seguridad psicológica consolidada.

• Dimensión 4 alta = Integración real de la PRL.

• Dimensión 5 alta = Cultura de desarrollo y realización.

Este instrumento permite identificar coherencia cultural, riesgos estructurales y nivel de madurez preventiva.