

ANEXO 1 SECCION A

TEST NÓRDICO DE PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Antecedentes: El cuestionario nordico de clima de seguridad NOSACQ-50, es una herramienta diseñada por (Kines, 2011), desarrollada y validada por un grupo de expertos de cinco paises nórdicos.

Ha sido desarrollada para conocer las percepciones que comparten los miembros de un mismo grupo de trabajo acerca de las politicas, procedimientos y practicas de gestión seguridad que adelantan tanto la dirección de una organización, como sus trabajadores.

El cuestionario ha demostrado tener una estructura consistente, con resultados fiables y validos, en su aplicación en diferentes paises, idiomas y contextos, midiendo la percepción en trabajadores y en el nivel estrategico en relación a la seguridad.

La herraminera nordica a sido implementada en diferentes paises del contecto internacional y regional, ademas de ser aplicada en distintos sectores como, construcción, industrias alimenticias, educacion, transporte y se servicios (gas natural).

Características:

La herrmienta se distribuye en siete dimensiones, estructurado en siete dimensiones de la siguiente manera:

- **Prioridad de la seguridad:** Aspectos relacionados con las percepciones de los colaboradores hacia como las organizaciones priorizan y promueven la seguridad, asi como la manera en que se reacciona ante los comportamientos inseguros, competencias hacia la seguridad y comunicación en relación a la seguridad. Se entiende esta sección como indicador de la cultura de la seguridad, a traves de los

valores individuales, actitudes, percepciones, competencias y patrones individuales y de grupo.

- Promoción del empoderamiento: Aspectos relacionados a la identificación de la percepción de los colaboradores acerca de cómo la alta dirección logra empoderar a los colaboradores de tal manera que se logre la activa participación de parte de los colaboradores.
- Justicia en la investigación de accidentes de trabajo AT: Busca identificar la percepción de los trabajadores frente a cómo la alta dirección trata a los colaboradores implicados en AT.
- Compromiso colectivo: Aspectos relacionados a la percepción de los colaboradores en relación a su compromiso con la seguridad, promoción de la seguridad y cuidado hacia los demás.
- Conciencia del riesgo: Aspectos relacionados a la percepción de los colaboradores en relación a la priorización que se da por parte de la organización entre la seguridad y la producción en relación a la tolerancia de riesgos y condiciones peligrosas.
- Aprendizaje colaborativo: Aspectos relacionados al conocimiento sobre cómo se manejan las experiencias y el aprendizaje a través de lecciones aprendidas, trabajo en equipo y manejo de reportes de seguridad.
- La confianza en la prevención: Aspectos relacionados a la percepción de los trabajadores acerca de la eficacia del SG-SST, la planificación de la seguridad y cómo esta es reflejo en las metas y objetivos de la organización.

El cuestionario se entiende entonces en sus primeras tres dimensiones como la percepción relacionada a procedimientos, políticas y liderazgo de la seguridad en el trabajo, y las cuatro

siguientes como la percepción hacia la autogestión y manejo colectivo de la seguridad en el trabajo

Para conocer la percepción de la seguridad se tiene una escala de 1 a 4, en las cuales las posibles opciones son:

- 1 = Muy en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo.
- 3 = De acuerdo.
- 4 = Muy de acuerdo.

Validez y confiabilidad

La herramienta inicialmente fue validada en cuatro estudios realizados en países con idioma nativo nórdico, encontrándose como una herramienta fiable para medir el clima de seguridad, válida para predecir en las organizaciones, la motivación hacia la seguridad, nivel de percepción de la seguridad y comportamiento hacia la seguridad percibida.

El cuestionario nórdico ha sido probado en distintas fases y en diferentes sectores como industria y alimentos, los estudios relacionados se relacionan en el artículo “Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate”

Los resultados obtenidos en EFA muestran que la versión persa del NOSACQ-50, consta de seis dimensiones, con un coeficiente de Cronbach del 0.94, la puntuación media del clima de seguridad en todas las dimensiones fue de un 2,89, con una desviación estándar de 0,60; lo que permite concluir que la versión persa del NOSACQ-50 tiene una validez satisfactoria para medir el clima de seguridad en la población objeto de estudio.

Afirmaciones incluidas en el cuestionario.

Sección 1

1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
2. La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad.
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.
4. La dirección valora la seguridad más que la producción.
5. La dirección acepta que los empleados aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la seguridad.
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente.
8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada.
9. La dirección no tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente.
10. La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan.
11. La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo.
12. La dirección anima a los empleados aquí a participar en las decisiones que afectan su seguridad.
13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad.

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.
15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad.
16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad.
17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre accidentes.
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.
19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente.
20. La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente.
21. La dirección siempre culpa de los accidentes a los empleados.
22. La dirección trata a los empleados involucrados en un accidente de manera justa.

Seccion 2

23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad.
24. Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado.
25. A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás.
26. Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados.
27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros.

28. Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás.
29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable.
30. Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo diario.
31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no haya accidentes.
32. Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempos.
33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes.
35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo.
36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad.
37. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos.
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la seguridad.
39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes.
40. Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad.
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad.

42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen.
43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad.
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen representante de seguridad juega un papel importante en la prevención de accidentes.
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto.
46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes.
47. Quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación temprana de la seguridad no tiene sentido.
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos.
49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido.
50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que haya objetivos de seguridad claros.

ANEXO 1 SECCION B

TEST NORDICO ADAPTADO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE CALIDAD EN EL TRABAJO

Antecedentes:

Cooresponde a una adaptación del cuestionario nordico de seguridad, con el unico objetivo de analizar de manera cuantitativa la percepcion de la calidad en el lugar de trabajo y en el global de la organización, por parte de los colaboradores en calidad de dirección y de igual manera los colaboradores a cargo de labores netamente opertivas.

Caracteristicas

La adpatación realizada corresponde a una propuesta por parte del equipo investigador, se realizo a traves de modificaciones en cada una de las afirmaciones, sin realizar modificaciones de tipo estructural, primando por la sustitución de los terminos relacionadas con la seguridad por los relacionados con la calidad.

Por ejemplo.

	ENCUESTA DE PERCPION DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	ENCUESTA DE PERCPION DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO
1	La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de calidad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados
2	La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad	La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre calidad
3	La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad	La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la calidad
4	La dirección valora la seguridad más que la producción	La dirección valora la calidad más que la producción
5	La dirección acepta que los empleados aquí se arriesgen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.	La dirección acepta que los empleados aquí omitan procedimientos cuando los tiempos de trabajo son ajustados.

Figura 1, Relación de modificaciones en las afirmaciones, encuesta nórdica para la percepción de la seguridad vs encuesta nórdica para la percepción de la calidad.

En igual sentido las dimensiones evaluadas tambien fueron objeto de cambio, en igual relacion, sustitución de los terminos relacionadas con la seguridad por los relacionados con la calidad.

Política de empresa	Dimensiones con respecto a la seguridad en el trabajo	Política de empresa	Dimensiones con respecto a la calidad en el trabajo
	Prioridad de la Seguridad		Prioridad de la Calidad
	Promoción del empoderamiento		Promoción del empoderamiento
	Justicia en la investigación de AT		Justicia en la investigación de las no conformidades
Actitud Colectiva (AC)	Compromiso colectivo	Actitud Colectiva (AC)	Compromiso colectivo
	Conciencia del riesgo		Conciencia del riesgo de productos y / o procesos no conformes
	Aprendizaje colaborativo		Aprendizaje colaborativo
	Confianza en la prevención		Confianza en la prevención del riesgo

Figura 2. Relación de modificaciones en las dimensiones, encuesta nórdica para la percepción de la seguridad vs encuesta nórdica para la percepción de la calidad.

Validez y confiabilidad

Partiendo del concepto de no realizar cambios de tipo estructural al cuestionario nordico para la percepcion de la seguridad en el trabajo se considera por parte del equipo investigador que se soporta su validacion en la herramienta Nordic Safety Climate Questionnaire-50 (NOSACQ-50).

Adicional se realizo validacion de la estructura a traves de la aplicación del cuestionario con dos empresas del entorno regional, las cuales a traves del concepto de la aplicación dentro de sus procesos, concluyen que existe claridad y congruencia en los resultados arrojados, lo que convierte la herramienta en un instrumento valido para la cuantificación de la percepción de la calidad en el trabajo.

Organizaciones en las cuales se aplica el cuestionario a manera de validación de la herramienta:

Laboratorio Geológico de Colombia

La herramienta fue aplicada a través del proceso directivo, en representación de la Ing. Luz Gomez, quien manifiesta no presentar dificultades durante el desarrollo del cuestionario, además de compartir los resultados entregados por el cuestionario.

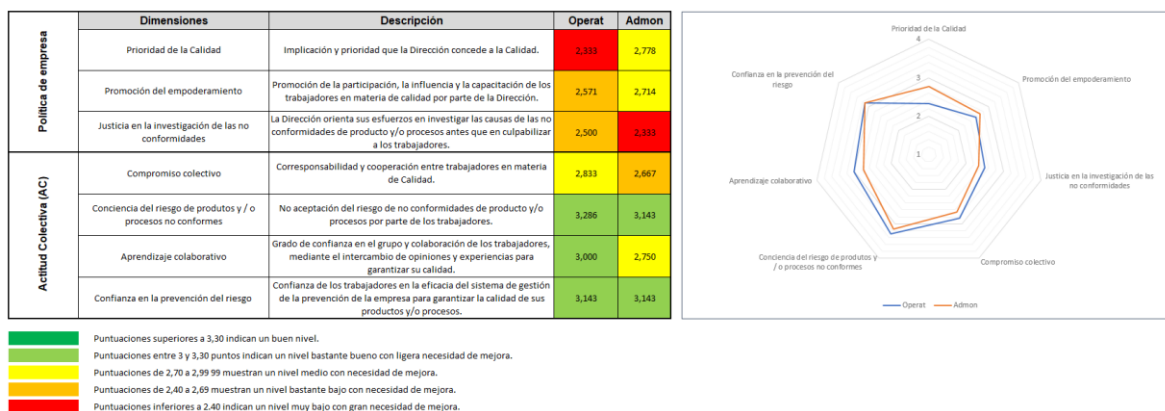


Figura 3, Resultados validación encuesta para la percepción de la calidad, laboratorio geológico colombiano.

Yopal Publicidad

La herramienta fue aplicada a través del proceso directivo en representación de la Ing. Brenda Mora quien manifiesta no presentar dificultades durante el desarrollo del cuestionario, además de compartir los resultados entregados por el cuestionario. Adicional expresa que la diferencia entre los resultados de los niveles directivo y el operativo son posibles por la forma como opera la organización, al laborar por eventos y solo son llamados cuando se tiene un evento y no siempre se consigue el mismo personal.

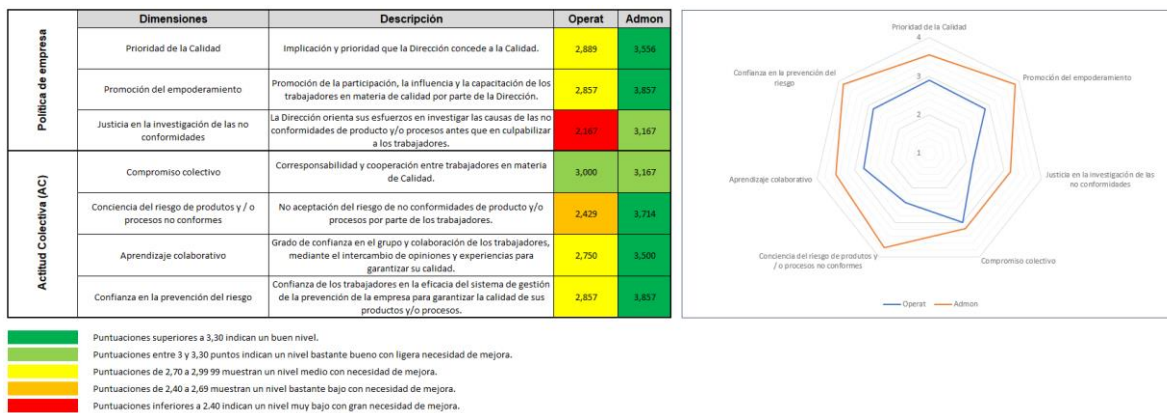


Figura 4, Resultados validación encuesta para la percepción de la calidad, Yopal publicidad..

Afirmaciones incluidas en el cuestionario.

Sección 1

1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de calidad - incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
2. La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre calidad.
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la calidad.
4. La dirección valora la calidad más que la producción.
5. La dirección acepta que los empleados aquí omitan procedimientos cuando los tiempos de trabajo son ajustados.
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la calidad.
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de calidad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente.
8. Cuando se detecta un riesgo que puede afectar la calidad, la dirección lo ignora y no hace nada.
9. La dirección no tiene la capacidad de manejar la calidad adecuadamente.

10. La dirección se esfuerza para diseñar procedimientos e instructivos que son significativos y que realmente funcionan.
11. La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la calidad en su trabajo.
12. La dirección anima a los empleados aquí a participar en las decisiones que afectan su calidad.
13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la calidad.
14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la calidad y los riesgos de no conformidades del producto y/o procesos.
15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la calidad.
16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la calidad.
17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre las no conformidades de productos y/o procesos.
18. El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) de la dirección desanima a los empleados aquí de informar sobre hechos que casi han provocado no conformidades de producto y/o de procesos
19. La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en no conformidades de producto y/o de proceso.
20. La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre una no conformidad de producto y/o procesos.
21. La dirección siempre culpa de las no conformidades de producto y/o de procesos a los empleados.

22. La dirección trata a los empleados involucrados en una no conformidad de producto y/o de procesos de manera justa.

Sección 2

23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de calidad.

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

25. Quienes trabajamos aquí no nos importa la calidad con que trabajan los demás.

26. Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados que puedan generar productos y /o proceso no conforme.

27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar con calidad.

28. Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la calidad del trabajo de los demás.

29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos de productos y/o procesos no conformes como algo inevitable.

30. Quienes trabajamos aquí consideramos omitir algunos procedimientos del sistema de calidad como una parte normal de nuestro trabajo diario.

31. Quienes trabajamos aquí aceptamos omitir procedimientos mientras no haya productos no conformes.

32. Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de calidad para poder terminar el trabajo a tiempos.

33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos con la calidad de los productos y/o procesos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados.

34. Quienes trabajamos aquí consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes.
35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos omitiendo procedimientos de pueden afectar la calidad del producto y/o procesos.
36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la calidad.
37. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros con la calidad de nuestros productos cuando trabajamos juntos.
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la calidad.
39. Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir las no conformidades de producto y/o de procesos.
40. Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la calidad.
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la calidad.
42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de calidad cuando éstos surgen.
43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la calidad
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen representante de calidad juega un papel importante en la prevención de no conformidades de producto y/o de procesos.
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de calidad no influyen en la calidad del producto y/o procesos en absoluto.
46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en calidad es buena para prevenir no conformidades de producto y/o de procesos.

47. Quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación temprana de la calidad no tiene sentido
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de calidad ayudan a detectar serios riesgos de no conformidades de producto y/o de procesos.
49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en calidad no tiene sentido.
50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es importante que haya objetivos de calidad claros.

ANEXO 1 SECCION C

TEST NORDICO ADAPTADO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA CONVIVENCIA CIUDADANA EN EL LUGAR DONDE SE VIVE

Antecedentes:

Cooresponde a una adaptación del cuestionario nordico de seguridad, con el unico objetivo de analizar de manera cuantitativa la percepcion de la convivencia ciudadana en el lugar donde se vive por parte de los miembros de la comunidad.

Caracteristicas

La adpatación realizada corresponde a una propuesta por parte del equipo investigador, se realizo a traves de modificaciones en cada una de las afirmaciones, sin realizar modificaciones de tipo estructural, primando por la sustitución de los terminos relacionadas con la seguridad por los relacionados con la convivencia ciudadana, denotando como alta dirección el estado en cadeza del gobierno y las autoridades locales.

Por ejemplo.

	ENCUESTA DE PERCPION DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	ENCUESTA DE PERCPION DE LA CONVIVENCIA CIUDADANA EN DONDE VIVIMOS
1	La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	EL Gobierno y la Autoridad local anima a las personas a convivir con las reglas de convivencia ciudadana - incluso cuando los tiempos de convivencias son criticos
2	La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad	El Gobierno y la Autoridad local se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre convivencia ciudadana
3	La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad	El gobierno y la Autoridad local hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la convivencia ciudadana
4	La dirección valora la seguridad más que la producción	EL Gobierno y la Autoridad local valora la convivencia ciudadana más que un interes particular
5	La dirección acepta que los empleados aquí se arriesgen cuando los tiempos de trabajo son ajustados.	El Gobierno y la Autoridad local acepta que las personas omitan las normas de convivencia ciudadana cuando los tiempos de convivencia son criticos.

Figura 5, Relación de modificaciones en las afirmaciones, encuesta nórdica para la percepción de la seguridad vs encuesta nórdica para la percepción de la convivencia ciudadana.

En igual sentido las dimensiones evaluadas tambien fueron objeto de cambio, en igual relacion, sustitución de los terminos relacionadas con la seguridad por los relacionados con la convivencia ciudadana.

Política de empresa	Dimensiones con respecto a la seguridad en el trabajo	Política de Gobierno y Autoridad local	Dimensiones con respecto a la convivencia ciudadana donde vivimos
	Prioridad de la Seguridad		Prioridad de la convivencia ciudadana
	Promoción del empoderamiento		Promoción del empoderamiento de la convivencia ciudadana
	Justicia en la investigación de AT		Justicia en la investigación de los incidentes de convivencia ciudadana
Actitud Colectiva (AC)	Compromiso colectivo	Actitud Colectiva (AC)	Compromiso colectivo de la convivencia ciudadana
	Conciencia del riesgo		Conciencia del riesgo de incidentes por convivencia ciudadana
	Aprendizaje colaborativo		Aprendizaje colaborativo de la convivencia ciudadana
	Confianza en la prevención		Confianza en la prevención de la buena convivencia ciudadana

Figura 6, Relación de modificaciones en las dimensiones, encuesta nórdica para la percepción de la seguridad vs encuesta nórdica para la percepción de la convivencia ciudadana.

Validez y confiabilidad

Partiendo del concepto de no realizar cambios de tipo estructural al cuestionario nordico para la percepcion de la seguridad en el trabajo se considera por parte del equipo investigador que se soporta su validacion en la herramienta Nordic Safety Climate Questionnaire-50 (NOSACQ-50).

Afirmaciones incluidas en el cuestionario.

Sección 1

1. EL Gobierno y la Autoridad local anima a las personas a convivir con las reglas de convivencia ciudadana - incluso cuando los tiempos de convivencias son críticos.
2. El Gobierno y la Autoridad local se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre convivencia ciudadana.
3. El gobierno y la Autoridad local hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la convivencia ciudadana.
4. EL Gobierno y la Autoridad local valora la convivencia ciudadana más que un interés particular.

5. El Gobierno y la Autoridad local acepta que las personas omitan las normas de convivencia ciudadana cuando los tiempos de convivencia son críticos.
6. Quienes vivimos aquí tenemos confianza en la capacidad del Gobierno y la Autoridad local para manejar la convivencia ciudadana.
7. El Gobierno y la Autoridad local se asegura de que todos los problemas de convivencia ciudadana que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente.
8. Cuando se detecta un riesgo que puede afectar la convivencia ciudadana, El Gobierno y la Autoridad local lo ignora y no hace nada.
9. El Gobierno y la Autoridad local no tiene la capacidad de manejar la convivencia ciudadana adecuadamente.
10. El Gobierno y la Autoridad local se esfuerza para diseñar normas e instructivos que son significativos y que realmente funcionan.
11. EL Gobierno y la Autoridad Local se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la convivencia ciudadana en su comunidad
12. El Gobierno y Autoridad local anima a las personas aquí a participar en las decisiones que afectan su convivencia ciudadana.
13. El Gobierno y Autoridad local nunca tiene en cuenta las sugerencias de las personas sobre la convivencia ciudadana.
14. El Gobierno y Autoridad local se esfuerza para que todo el mundo en el lugar donde vive tenga un alto nivel de competencia respecto a la convivencia ciudadana.
15. El Gobierno y Autoridad local nunca pide a Las personas sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la convivencia ciudadana.

16. El Gobierno y Autoridad local involucra a las personas en las decisiones sobre la convivencia ciudadana.
17. El Gobierno y Autoridad local recoge información precisa en las investigaciones sobre incidentes de convivencia ciudadana.
18. El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) del Gobierno y la Autoridad local desanima a las personas a informar sobre hechos que casi han provocado incidentes de convivencia ciudadana.
19. El Gobierno y la Autoridad local escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un incidente de convivencia ciudadana.
20. El Gobierno y la Autoridad local busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre incidentes de convivencia ciudadana.
21. El Gobierno y la Autoridad local siempre culpa de los incidentes a las personas.
22. El Gobierno y la Autoridad local trata a las personas involucradas en un incidente de manera justa.

Sección 2

23. Quienes vivimos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de convivencia ciudadana.
24. Quienes vivimos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de convivencia ciudadana siempre esté ordenado.
25. Quienes vivimos aquí no nos importa la convivencia ciudadana de los demás.
26. Quienes vivimos aquí evitamos combatir los riesgos de incidentes de convivencia ciudadana detectados.
27. Quienes vivimos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar por una buena convivencia ciudadana.

28. Quienes vivimos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la convivencia ciudadana de los demás.
29. Quienes vivimos aquí vemos los riesgos de incidente de convivencia ciudadana como algo inevitable.
30. Quienes vivimos aquí consideramos los incidentes menores de convivencia ciudadana como una parte normal de nuestra convivencia diaria.
31. Quienes vivimos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no haya incidentes de convivencia ciudadana.
32. Quienes vivimos aquí infringimos las reglas de convivencia ciudadana para poder terminar actividades propias a tiempos.
33. Quienes vivimos aquí nunca aceptamos correr riesgos de incidentes de convivencia ciudadana incluso cuando los tiempos de actividades propias son ajustados.
34. Quienes vivimos aquí consideramos que nuestras actividades propias no son adecuadas para la comunidad.
35. Quienes vivimos aquí aceptamos correr riesgos de incidentes de convivencia ciudadana.
36. Quienes vivimos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la convivencia ciudadana
37. Quienes vivimos aquí nos sentimos seguros con la convivencia ciudadana cuando estamos juntos.
38. Quienes vivimos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la convivencia ciudadana.
39. Quienes vivimos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los incidentes que puedan presentarse por la convivencia ciudadana.

40. Quienes vivimos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la convivencia ciudadana.
41. Quienes vivimos aquí raramente hablamos sobre la convivencia ciudadana.
42. Quienes vivimos aquí siempre hablamos de temas de convivencia ciudadana cuando éstos surgen.
43. Quienes vivimos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la convivencia ciudadana.
44. Quienes vivimos aquí consideramos que un buen representante de la convivencia ciudadana juega un papel importante en la prevención de incidentes.
45. Quienes vivimos aquí consideramos que las revisiones de convivencia ciudadana no influyen en la seguridad en absoluto.
46. Quienes vivimos aquí consideramos que la formación en convivencia ciudadana es buena para prevenir incidentes de convivencia ciudadana.
47. Quienes vivimos aquí consideramos que la planificación temprana de la convivencia ciudadana no tiene sentido.
48. Quienes vivimos aquí consideramos que las revisiones de convivencia ciudadana ayudan a detectar serios riesgos de incidentes.
49. Quienes vivimos aquí consideramos que la formación en convivencia ciudadana no tiene sentido.
50. Quienes vivimos aquí consideramos que es importante que haya objetivos de convivencia ciudadana claros.

ANEXO 1 SECCION D

Escala de Estrés Percibido

Antecedentes: la escala de estrés percibido EEP-14 es una de las herramientas más conocidas para la cuantificación de estrés emocional, esta herramienta fue desarrollada en su versión original por (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) (Perceived Stress Scale, PSS), con el objetivo de evaluar la percepción de control que tienen las personas sobre las demandas del entorno.

La EEP-14 se caracteriza por ser la única herramienta empíricamente validada para medir el estrés global percibido (Monroe & Kelley, 1995).

Características: La escala de estrés percibida es analizada como una herramienta de aplicación fácil y rápida, lo que la convierte en una herramienta de fácil disposición ante situaciones de alta complejidad, con una aplicación de tiempo no mayor a los 15 minutos, las afirmaciones del test están escritas a modo de frases generales sobre las sensaciones percibidas sobre el control hacia situaciones cotidianas.

Las afirmaciones contemplan un formato de respuesta de la siguiente manera:

- 0 = Nunca.
- 1 = Casi nunca.
- 2 = De vez en cuando.
- 3 = A menudo.
- 4 = Muy a menudo.

La puntuación total se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el sentido siguiente: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando entonces los 14 ítems. Si se

obtiene una puntuación de 23 puntos o superior, el nivel de estrés en el último mes es alto; si se alcanzan 32 puntos o superior, se considera que dicho nivel es muy alto

Validez y Confiabilidad: La validez del cuestionario ha sido demostrada en otros estudios, obteniendo medidas de consistencia interna favorables, demostrando coeficientes de alfa entre los 0.75 y 0.84 y valores de fiabilidad cercanos al 0.70.

Con el estudio de la EEP original, que está conformada por 14 ítems, tras la aplicación a tres grupos focales compuestas por 332, 114 y 64 participantes, en estos estudios se obtuvieron valores con un coeficiente de cronbach de 0.84, 0.85 y 0.86, respectivamente, de igual manera un estudio realizado por parte de (**Trujillo & Valero, 2007**), en el que a través de una muestra de 589 personas se obtiene un coeficiente de cronbach de 0.71.

Afirmaciones incluidas en el cuestionario

1. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido agobiado/a por algo que ha sucedido inesperadamente?
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu vida?
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido ansioso/a?»?
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia has afrontado exitosamente las preocupaciones diarias?
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que has afrontado con éxito los cambios importantes de tu vida?
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia has confiado en tu capacidad para manejar tus problemas personales?
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas van por buen camino?
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no puedes sobrellevar todas las cosas que debes hacer?

9. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sido capaz de controlar las irritaciones cotidianas?
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que estás en tu mejor momento?
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido enfado ante sucesos que escapan a tu control?
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia has pensado que es necesario «tirar hacia delante»?
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sido capaz de controlar la forma en que usas tu tiempo?
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan de tal manera que no consigues superarlas?

ANEXO 1 SECCIÓN E

MAAS

Características: Se encuentra estructurada como un autoinforme de 15 ítems, los cuales cuentan con una escala de Likert de 6 opciones (6 = casi nunca; 1 = casi nunca). Este instrumento busca medir la capacidad de la persona para estar atenta y consciente de su experiencia presente durante su vida cotidiana. Es decir, para medir el grado en que las personas prestan atención durante varias tareas o, por el contrario, se comportan en "piloto automático" sin prestar suficiente atención a ellos. Es decir que a mayor puntaje la persona presta más atención al momento presente.

Validez y confiabilidad: La validez divergente de la escala se estableció mediante la correlación de las puntuaciones de la MAAS con la escala autoaplicada de depresión CES-D, se obtuvo una correlación de Pearson de -0,558 con una $p < 0,001$. La consistencia interna global de la escala, evaluada mediante el estadístico α de Cronbach, es de 0,897. En el análisis ítem por ítem del valor de α la escala se comporta de forma homogénea y no aparecen ítems irrelevantes que perjudiquen al α global de la MAAS. Utilizando el coeficiente de fiabilidad por el método de las dos mitades con la corrección de Spearman-Brown se obtiene un valor de 0,865.

Afirmaciones incluidas en el cuestionario

1. Podría sentir una emoción y no ser consciente de ella hasta más tarde.
2. Rompo o derramo cosas por descuido, por no poner atención, o por estar pensando en otra cosa.
3. Encuentro difícil estar centrado en lo que está pasando en el presente.
4. Tiendo a caminar rápido para llegar a donde voy sin prestar atención a lo que experimento durante el camino.

5. Tiendo a no darme cuenta de sensaciones de tensión física o incomodidad hasta que realmente captan mi atención.
6. Me olvido del nombre de una persona tan pronto me lo dicen por primera vez.
7. Parece como si “funcionara en automático” sin demasiada conciencia de lo que estoy haciendo.
8. Hago las actividades con prisa, sin estar realmente atento a ellas.
9. Me concentro tanto en la meta que deseo alcanzar, que pierdo contacto con lo que estoy haciendo ahora para alcanzarlo.
10. Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.
11. Me encuentro a mi mismo escuchando a alguien por una oreja y haciendo otra cosa al mismo tiempo.
12. Conduzco en “piloto automático” y luego me pregunto por qué fui allí.
13. Me encuentro absorto acerca del futuro o el pasado.
14. Me descubro haciendo cosas sin prestar atención.
15. Pico sin ser consciente de que estoy comiendo.