



# FICHA TÉCNICA PRP

## PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

### Origen e historia

La Prueba PRP: Prevención de Riesgos Profesionales, fue pensada originalmente como un instrumento de investigación psicológica para el área de prevención de riesgos laborales, que desde su primera versión española (1977) generó gran impacto en cuanto a difusión y alcance, pasando rápidamente a convertirse en un medio diagnóstico y un ejercicio práctico útil en diversos programas de capacitación en países de Europa y Sudamérica.

En el año 1988, el Consejo Nacional de Seguridad de Chile tomó la decisión de estandarizar la Escala PRP y distribuirla a nivel nacional, trabajo llevado a cabo directamente por su autor y actual representante oficial, el Doctor en Psicología Luis López Mena.

A la fecha, la Escala PRP se utiliza activamente como herramienta de trabajo de técnicos y expertos en seguridad industrial, además de en programas de investigación sobre conductas de seguridad dentro de ambientes laborales, teniendo como principal objetivo la reducción de comportamientos de riesgo dentro de las organizaciones.

### Aspectos evaluados

La Prueba Prevención de Riesgos Profesionales se utiliza como herramienta para evaluar actitudes y conductas de seguridad dentro de ambientes laborales, con el fin de reducir los comportamientos de riesgo dentro de las organizaciones. Esta prueba entrega información respecto a la predisposición de los trabajadores a sufrir algún tipo de accidente.

#### Características técnicas



##### Tiempo rendición

Máximo: 10 min.  
Promedio: 8 min.



##### Escala Likert

30 afirmaciones



##### Administración

Individual o colectiva

- Confiabilidad de 0.74 medida con método de las Dos Mitades (López Mena, 1980)

## Orientaciones generales de uso

- Trabajadores en general a partir de los 18 años.
- Cargos de Niveles Bajos (Ayudantes, Operadores Calificados y No Calificados, Asistentes, Auxiliares) y Niveles Intermedios (Encargados, Supervisores, Coordinador, Jefaturas) de todo tipo de industria que requiera llevar a cabo acciones asociadas a la Prevención de Riesgos.
- Entregar información al momento de seleccionar personal sobre predisposición de los candidatos a sufrir accidentes.
- Orientar el diseño de programas de prevención de accidentes.
- Evaluar la evolución de la conciencia de seguridad en el trabajo antes y después de algún programa de formación.
- Detectar la influencia de ciertas creencias en la conducta y actitud hacia la seguridad.
- Evaluación de las siguientes competencias: Prevención de Riesgos y Accountability (Alles, 2009).

## Resultados

La Prueba PRP proporciona un resultado general en cuanto a la actitud hacia la Prevención de Accidentes Laborales, además de resultados específicos en torno a seis factores que se perfilan como los componentes principales de esta.

Ambos resultados deben ser analizados de forma independiente, ya que su cálculo no implica las mismas variables.



### Referencias bibliográficas:

**Alles, M. (2009).** *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

**López, L. (1980).** Componentes de las actitudes hacia la Seguridad en el Trabajo". *Revista de Psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 35(5), 803-820.

**López, L. (1988).** *Escala P.R.P.: Para la medición de actitudes hacia la prevención de riesgos profesionales y accidentes de trabajo*, Santiago: Universitaria.

## Resultado general

La presentación de los resultados generales se basa en la potencialidad que tiene un trabajador para accidentarse, es decir, a sufrir algún tipo de accidente laboral, aunque este no implique una licencia.

De acuerdo con el nivel educacional de los distintos cargos dentro de la organización, se presentan los posibles resultados diferenciados y los puntajes correspondientes para los Niveles Intermedios (Encargados, Supervisores, Coordinador, Jefatura) y Niveles Bajos (Ayudantes, Operadores Calificados y No Calificados, Asistentes, Auxiliar).

En ambos casos, los resultados se expresan a través de tres rangos descritos a continuación:

Cargo nivel Bajo	Rangos	Cargo nivel Intermedio
<p><b>PUNTAJE</b> <b>128 - 150</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>78 - 99</b></p>	<p><b>NO ACCIDENTABLE</b></p> <p>Persona con bajo potencial a accidentarse, ya que presentan conductas seguras frente a sus labores, junto con una actitud positiva ante la prevención de accidentes laborales.</p>	<p><b>PUNTAJE</b> <b>136 - 150</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>78 - 99</b></p>
<p><b>PUNTAJE</b> <b>106 - 127</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>25 - 77</b></p>	<p><b>NEUTRO</b></p> <p>Persona cuyo potencial a accidentarse varía en función de determinados contextos, sus condiciones, y factores internos individuales.</p>	<p><b>PUNTAJE</b> <b>118 - 135</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>25 - 77</b></p>
<p><b>PUNTAJE</b> <b>1 - 105</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>1 - 24</b></p>	<p><b>ACCIDENTABLE</b></p> <p>Persona con alto potencial a accidentarse, ya que presenta conductas inseguras frente a sus labores, junto a una actitud negativa ante la prevención de accidentes laborales.</p>	<p><b>PUNTAJE</b> <b>1 - 117</b></p> <p><b>PERCENTIL</b> <b>1 - 24</b></p>

## Resultado por factor

La presentación de los resultados por factor se analiza en función del significado específico de cada uno de ellos, definidos a continuación. De manera complementaria, se debe analizar el porcentaje de logro (Muy Bajo, Bajo, Normal, Alto) que obtiene el evaluado en cada factor.

### Factor I CONFIANZA

Porcentaje de logro	Nivel de confianza ante el resultado de acciones preventivas en el ámbito laboral.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona presenta un elevado grado de confianza respecto a las acciones preventivas y cree que su ejecución incide directamente en evitar y disminuir las tasas de accidentes laborales.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona confía en las acciones preventivas y cree que su ejecución incide directamente en evitar y disminuir las tasas de accidentes laborales, aunque considera la implicancia de otros factores.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona duda respecto a la eficacia de las acciones preventivas, y tiende a no ponerlas en práctica al momento de ejercer sus funciones laborales.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona no cree en la eficacia de las acciones preventivas y no las pone en práctica al momento de ejercer sus funciones laborales.

### Factor II OBJETIVIDAD

Porcentaje de logro	Nivel de rechazo de creencias supersticiosas para explicar un accidente de trabajo.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona rechaza rotundamente todo conjunto de creencias, mitos y supersticiones que expliquen la ocurrencia de un accidente laboral; entregándole importancia exclusivamente a la conducta humana ligada a la prevención de accidentes.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona no le entrega valor causal al conjunto de creencias, mitos y supersticiones que expliquen la ocurrencia de un accidente laboral, atribuyéndolo a la conducta humana y a la interacción de múltiples variables intervinientes.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona acepta la existencia de conductas y creencias supersticiosas, pudiendo usarlas como explicación a la hora de justificar la ocurrencia de accidentes laborales.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona presenta conductas supersticiosas y reconoce la existencia de elementos desconocidos que rigen el destino, explicando los accidentes laborales basándose en la "mala suerte" o la "fatalidad".

## Resultado por factor

### Factor III PARTICIPACIÓN

Porcentaje de logro	Nivel de participación en actividades de prevención de riesgos laborales.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona presenta una elevada disposición para colaborar en prácticas asociadas a la seguridad laboral, siendo protagonista en el desarrollo de tareas e innovando en la incorporación de nuevas metodologías para disminuir los accidentes laborales.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona presenta una buena disposición para colaborar en prácticas asociadas a la seguridad laboral, tanto por su propia seguridad como por la del grupo de colaboradores de la organización.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona se caracteriza por ser pasiva y presentar desinterés frente a acciones internas de la organización orientadas a aumentar la seguridad laboral.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona rechaza participar y colaborar en acciones internas de la organización orientadas a aumentar la seguridad laboral.

### Factor IV RESPONSABILIDAD

Porcentaje de logro	Nivel de responsabilidad y compromiso frente a acciones preventivas en un ambiente de trabajo.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona presenta un elevado grado de compromiso y responsabilidad personal, familiar y laboral frente a tareas y acciones destinadas a la disminución de la incidencia de accidentes laborales, al igual que al momento de explicar las causas de estos.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona acepta su cuota de responsabilidad frente a la ocurrencia de accidentes laborales, comprometiéndose a actuar de manera segura de acuerdo con sus funciones laborales.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona tiende a presentar una actitud evasiva frente a su propia responsabilidad, tanto en tareas de prevención como en la causa de la ocurrencia de accidentes laborales.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona evade toda responsabilidad personal frente a acciones de seguridad laboral al considerar que los accidentes sólo le ocurren a "los demás" y que son causados a raíz de factores externos (Ej. La máquina falló)

## Resultado por factor

### Factor V PERTENENCIA

Porcentaje de logro	Nivel de aceptación frente a que las acciones preventivas formen parte de las funciones laborales.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona asume como parte de su rol, que las tareas y acciones asociadas a la prevención de accidentes son propias de sus funciones laborales, y que no son delegables a los demás.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona acepta que las tareas y acciones asociadas a la prevención de accidentes son parte de sus funciones laborales, pero espera directrices de sus superiores o encargados para actuar de forma segura.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona considera que las tareas y acciones asociadas a la prevención de accidentes pertenecen a quienes están contratados directamente para ejercer funciones relacionadas con la seguridad y que son ellos quienes deben hacer que el resto de los colaboradores sigan planes de acción para disminuir accidentes laborales.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona considera que las tareas y acciones asociadas a la prevención de accidentes laborales no pertenecen directamente a sus tareas y actúa bajo el convencimiento de que es preciso ser obligado a que exista mayor seguridad dentro de la organización.

### Factor VI RECEPTIVIDAD

Porcentaje de logro	Nivel de comodidad a la hora de llevar a cabo acciones preventivas en un ambiente de trabajo.
<b>ALTO</b> <b>71% a 100%</b>	La persona incorpora activamente tareas y funciones orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas necesarias y como una condición que facilita sus funciones.
<b>NORMAL</b> <b>51% a 70%</b>	La persona se siente cómoda incorporando tareas y funciones orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas parte importante de sus funciones laborales para un adecuado desempeño.
<b>BAJO</b> <b>31% a 50%</b>	La persona se siente incómoda realizando e incorporando tareas orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas como una carga a su trabajo y a sus funciones.
<b>MUY BAJO</b> <b>Menor a 30%</b>	La persona considera que toda acción o tarea orientada a evitar accidentes laborales son una molestia, atrasan la ejecución de sus funciones y afectan su desempeño.