

**ANÁLISIS DEL CLIMA DE SEGURIDAD EN
LOS CESFAM DE LA CORPORACIÓN
MUNICIPAL DE VILLA ALEMANA A
TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE SCAT
(SAFETY CLIMATE ASSESSMENT TOOL
KIT)**

FRANCISCO CIAFFARONI MORALES

Profesor Guía: DR. PS. VÍCTOR OLIVARES FAÚNDEZ

2016

Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Escuela de Psicología.
Universidad de Valparaíso

Dedicatoria

Todos mis logros académicos, personales y profesionales los dedico a mi esposa María Soledad, a mi hermana Elizabeth y a mi madre Sonia, los faros que han guiado mi camino, en las turbulentas aguas de la vida.

Agradecimientos

Ante todo, quisiera agradecer a mi esposa por acompañarme en esta aventura de desarrollo humano. El haber emprendido este camino juntos, fue una gran experiencia de conocimiento mutuo.

No puedo dejar de agradecer, al profesor Guido Demichelli, quien con energía, dinamismo y alegría, le da la altura, la profundidad técnica y exigencia al programa de estudio; y al profesor Víctor Olivares, quien ha guiado, iluminado y fortalecido, una vocación incipiente, que apunta a la necesidad de avanzar hacia las fronteras del conocimiento en el mundo de la prevención de accidentes, a través de la investigación. También quiero agradecer a Fernando Hudson, a David Toloza y Sidney Gutiérrez, que permitieron y colaboraron para que realizara mi investigación en el Área de Salud de la Corporación Municipal de Villa Alemana, sin ellos esto no hubiese sido posible. Finalmente, quiero agradecer a la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, por crear un espacio de desarrollo integral, de alto nivel y que permite a quienes cruzan su puerta alcanzar la cúspide de la pirámide.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo estudiar las características del clima de seguridad de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) administrados por la Corporación Municipal de Villa Alemana. Las hipótesis de investigación que se sostienen son: (1) Existe una relación estadísticamente significativa entre el Compromiso Organizacional (compromiso de la dirección) y el Entorno de Apoyo (contexto social). (2) Existe una relación estadísticamente significativa entre el Entorno de Apoyo (contexto social) y la Prioridad Organizacional (prioridad de la seguridad para la organización). Para ello se realizó un análisis cuantitativo de una base de datos obtenida previamente, aplicando el instrumento SCAT (Safety Climate Assessment Tool Kit) - en español denominado kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad, desarrollado por Loughborough University, Centre For Hazard And Risk Management -, con el objetivo de conocer las relaciones entre los distintos niveles de variables que el instrumento mide Compromiso; Comunicación; Prioridad Organizacional; Normas; Apoyo; Participación; Prioridad Personal y Apreciación.

El estudio posee un diseño de tipo mixto y utilizó muestra de 133 trabajadores – de un total de 253- donde el 78% corresponde a mujeres y el 22% hombres. Los resultados obtenidos indicaron una correlación estadísticamente significativa y positiva entre Compromiso y Apoyo (liderazgo de jefaturas), mientras que por otro lado existe una correlación entre el Apoyo (liderazgo) y la prioridad (organizacional), finalmente, el análisis del clima de seguridad permite un conocimiento de los aspectos visibles de la cultura de seguridad, por lo que se aceptan las hipótesis de que existe correlación entre las variables mencionadas anteriormente. Una limitación importante de esta investigación tiene que ver con el tamaño y representatividad de la muestra, la que es útil para este estudio, pero que sin duda exige analizar más casos en el futuro.

Palabras Clave: Clima, Evaluación, Seguridad Industrial.

Abstract

The present research aims to study the characteristics of the safety climate of the Family Health Centers (CESFAM) administered by the Municipal Corporation of Villa Alemana. The research hypotheses are as follows: (1) There is a statistically significant relationship between the Organizational Commitment (management commitment) and the Support Environment (social context). (2) There is a statistically significant relationship between the Support Environment (social context) and Organizational Priority (safety priority for the organization). For this purpose, a quantitative analysis of a previously obtained database was carried out using the SCAT (Safety Climate Assessment Tool Kit) tool developed by Loughborough University, Center For Hazard And Risk Management -, in order to know the relationships between the different levels of variables that the instrument measures Commitment; Communication; Organizational Priority; Rules; Support for; Participation; Personal Priority and Appreciation.

The study has a mixed design and used a sample of 133 workers - out of a total of 253 - where 78% correspond to women and 22% men. The results obtained indicated a statistically significant and positive correlation between Commitment and Support (leadership of headquarters), while on the other hand there is a correlation between support (leadership) and priority (organizational), finally, A knowledge of the visible aspects of the culture of security, so we accept the hypothesis that there is a correlation between the variables mentioned above. One important limitation of this research has to do with the size and representativeness of the sample, which is useful for this study, but which undoubtedly requires the analysis of more cases in the future.

Keywords: Climate, Evaluation, Industrial Safety.

Índice de Contenido

1. Introducción	1
2. Problematicación.....	3
2.1 Relevancia Científica / Técnica	3
2.1 Relevancia Teórica / Aplicada	4
3. Marco Teórico	5
3.1 La naturaleza de la Cultura de Seguridad	5
3.2 Diferencia entre Cultura y Clima Organizacional	6
3.3 Cultura de Seguridad y Clima de Seguridad	7
3.4 Relación entre el Clima de Seguridad, Percepciones y Actitudes	8
3.5 Variables	8
3.6 Objetivos del Estudio	9
3.6.1 Objetivo General	9
3.6.2 Objetivos Específicos	9
3.6.3 Hipótesis.....	10
4. Metodología	11
4.1 Tipo de Estudio	11
4.2 Muestra	11
4.3 Instrumento	13
4.4 Fiabilidad del Instrumento.....	14
4.5 Procedimiento	14
4.6 Consideraciones Éticas.....	15
4.7 Análisis de Resultados	16
5. Resultado	17
5.1 Estadísticos descriptivos	17
5.2 Correlaciones.....	18
5.3 Regresión	19
5.4 Covarianza	20
5.5 Distribución de Cuestionarios Levantados por CESFAM.	21
5.5.1 Datos de las Dimensiones en Estudio	21
5.5.1.1 Centro de Salud Familiar Juan Bautista Bravo Vega.....	22
5.5.1.2 Centro de Salud Familiar Eduardo Frei.....	22
5.5.1.3 Centro de Salud Familiar Villa Alemana.....	23
5.5.2 Gráfico de Red y Análisis Dimensional	23
6. Discusión y Conclusiones.....	28
7. Referencias.....	30
8. Anexos	33
8.1 Encuesta de Clima de Seguridad SCAT.....	33
8.2 Entrevista asociada el modelo.	35

1. Introducción

En 1968, con la promulgación de la Ley 16744, se produjo un Big Bang en el desarrollo de la prevención de riesgos en Chile, transformando al país en un faro a nivel Latinoamericano en cuanto a la administración del seguro y poniendo a la prevención de riesgos como la punta de la lanza en cuanto a obligación para las empresas.

Esta ley, desarrolló un grupo amplio de decretos que le dieron vida rápidamente a cada uno de sus títulos y párrafos, desde un Reglamento de Prevención de Riesgos, hasta el financiamiento del seguro, pasando por la delegación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo en los trabajadores de las empresas, a través del Comité Paritario, hasta definiendo las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Este marco legal, se fue actualizando y fortaleciendo a través de las décadas, y fue esencial para ordenar y controlar la forma en que las empresas diseñan las actividades de control de riesgos, pues más allá de los principios que orientan la legislación chilena, la prevención de accidentes tiene un contenido económico al asociar los resultados a la alza, mantención o rebaja del valor del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Sin embargo, el desarrollo y perfeccionamiento del marco legal, no tuvo una respuesta a nivel de la investigación científica y el estado del arte en este punto se vio estancado hasta nuestros días. En Chile, no existe investigación científica de buen nivel en prevención de accidentes. Teniendo presente, que la Ley 16744 está próxima a cumplir 50 años, se han perdido 5 décadas de investigación, dónde los centros de formación, especialmente las universidades y las mutualidades, abdicaron esta tarea en post de otras actividades más atractivas o visibles.

Cabe señalar, que la Superintendencia de Seguridad Social advirtió esta situación en Julio del año 2005 con motivo de una jornada internacional de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, dónde concluyó que una de las debilidades del Seguro Social de la Ley N°16.744 era la escasa investigación por parte de la Universidades y Mutualidades en esta materia. Asimismo se planteó que para mejorar la prevención de accidentes y

enfermedades profesionales se debía “contemplar la integración de equipos multiprofesionales dedicados a la investigación y al desarrollo de mecanismos, técnicas y procedimientos para controlar los procesos críticos y los denominados riesgos emergentes”.

El impacto del vacío científico, se traduce en que las técnicas utilizadas para el control de riesgos, simplemente reproducen modelos que no se ajustan a la realidad de las organizaciones, pues a diferencias de otras profesiones, como la psicología o la administración que se han nutrido de un sin número de escuelas de pensamiento que han robustecido la ciencia de cada una de ellas, perfeccionando su aplicación y logrando resultados, la prevención de riesgos no cuenta con ese desarrollo y como resultado sus acciones no son eficaces, lo que se traduce en accidentes fatales o graves y enfermedades profesionales.

De este modo, los centros de formación superior, se limitan a reproducir las experiencias de los docentes, las instrucciones de las mutualidades y las buenas prácticas de empresas internacionalizadas, normalmente mineras, en desmedro del estudio e investigación de herramientas que permitan ahondar en las causas de las desviaciones al interior de las empresas que se transforman en incidentes con daño o con enfermedad profesional.

Bajo este contexto, la línea de investigación, asociada a la cultura de seguridad, se enmarca en la necesidad de poner en práctica métodos científicos para el diagnóstico de cultura y clima de seguridad, como primer paso para las intervenciones, entendiendo estas últimas como las actividades preventivas incluidas en un Plan de Prevención de Riesgos.

En la actualidad no se desarrollan este tipo de investigaciones en las organizaciones, de modo que, la forma de abordaje se enfoca en la obtención de los datos y analizarlos. En este sentido, se espera obtener un grupo de tendencias que puedan arrojar información sobre las dimensiones que levanta el instrumento.

2. Problematicación

En la cultura de seguridad, podemos encontrar la razón del porqué algunas actividades preventivas tienen mayor o menor impacto y como esto puede significar un mejor retorno de la inversión que una organización hace en seguridad. En otras palabras, el estudio de la cultura de seguridad nos permite diagnosticar el estado de una organización en materia de seguridad.

En la organización en cuestión (CESFAM de la CMVA) no existe un plan de trabajo definido en materia de prevención de riesgos, de modo que diagnosticar la cultura a través de una estudio de clima es relevante para la organización.

2.1 Relevancia Científica / Técnica

En materia de prevención de riesgos, aún no existe, como práctica difundida, el uso de modelos estudiados y evaluados a nivel científico, en materia de diagnóstico. De allí que los diagnósticos se aplican de acuerdo a la experiencia del consultor y normalmente arraigado a prácticas aprendidas en su vida académica y profesional, lo que no garantiza una buena evaluación del contexto de la organización y se termina invirtiendo en actividades, capacitaciones u/o modelos de gestión, que a la larga no demuestran un impacto decisivo en la organización y los resultados que desea alcanzar.

En la actualidad, nuestro país no ha desarrollado esfuerzos significativos para el desarrollo científico de la prevención de riesgos, siendo la revista “Ciencia y Trabajo” de la Asociación Chilena de Seguridad, el único lugar dónde se efectúa investigación científica de alto nivel con publicaciones trimestrales en materia de salud ocupacional.

Sin embargo, en esta revista no existe un grupo robusto de publicaciones orientadas a la prevención propiamente tal, que se dediquen a analizar desde los modelos de diagnóstico, hasta los sistemas de control de incidentes, pasando por el análisis de causas y métodos de trabajo. La publicación, ha recogido investigaciones que tocan tangencialmente la problemática el déficit científico de la prevención de riesgos en Chile.

La validación científica, de las técnicas y prácticas utilizadas es tan importante, que afecta hasta el encasillamiento de la carrera, por ejemplo, cuando las universidades o institutos imparten la carrera, no saben en qué facultad ubicarlas y por esta razón dependiendo del centro de estudio es su ubicación en el organigrama administrativo. Algunos podrían decir, que su distribución en diferentes escuelas o facultades se debe a la "línea de formación que determinada institución da a la carrera", pero esto es falso pues las asignaturas y, más profundo aún, los contenidos son los mismos.

De modo que, urge crear instancias de investigación, que permitan recoger los avances que las revistas internacionales como Safety Science o el Journal of Safety Research, entre muchas otras han publicado, no sólo con afán investigativo que es algo deseable, sino con la necesidad de resultados en materia de reducción de incidentes.

La relevancia científica de este trabajo, está asociada a la búsqueda de un respaldo científico de las actividades de diagnóstico de prevención de riesgos.

2.2 Relevancia Teórica / Aplicada

El presente estudio se enmarca en un análisis de la documentación disponible en materia de cultura y clima de seguridad, dónde se investigó a un grupo de autores que abordaron la importancia del análisis de la cultura (Cooper, 1998), explorando desde la naturaleza de la cultura de seguridad, el uso de cuestionarios en la investigación de cultura de seguridad y la diferencia entre clima y cultura de seguridad (Guldenmund, 2010).

3. Marco Teórico

3.1 *La naturaleza de la Cultura de Seguridad*

Algunas investigaciones sitúan el concepto de cultura de seguridad en los informes emitidos con posterioridad al desastre de Chernobyl en 1986, sin embargo, hoy sabemos gracias al profesor Frank W. Guldenmund, que tiene su origen mucho antes (Guldenmund, 2000). La primera investigación sobre Clima de Seguridad data de 1951, a través del estudio desarrollado por Vernon Keenan y publicado en el Journal of Applied Psychology, (Revista de Psicología Aplicada, Vol 35 (2), abril 1951, 108-111.)

En los primeros años, no hubo una definición clara que conceptualizara un cuerpo para asociar el concepto de cultura de seguridad a algo tangible. Por este motivo recogemos el primer intento serio por definir cultura de seguridad, desarrollado por Health and Safety Executive (HSE) de Inglaterra.

"La cultura de seguridad de una organización es el producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de la gestión de la salud y la seguridad de una organización" (HSC, 1993).

"Las organizaciones con una cultura de seguridad positiva se caracterizan por comunicaciones basadas en la confianza mutua, por la percepción compartida de la importancia de la seguridad y por la confianza en la eficacia de las medidas preventivas" (HSC, 1993).

Podemos colegir, de acuerdo a esta definición, que la cultura de seguridad desarrolla aquel componente necesario para crear, mantener y aumentar los niveles de seguridad, dónde el personal de una organización, a través de prácticas, creencias y valores comunes desarrollarán condiciones y comportamientos seguros (Choudhry, 2007).

3.2 Diferencia entre Cultura y Clima Organizacional

Desde los años 70', que los investigadores comenzaron a desarrollar la conceptualización del concepto de clima y cultura. Lo más difícil, fue aunar criterios sobre las diferencias y relaciones entre ambos conceptos.

En la década de los 80' Ekvall (1983), hace una distinción, bastante más cercana a lo que Edgard Shein aclararía con bastante facilidad más adelante. Ekvall, menciona 3 elementos diferentes pero que se comunican entre sí: a) cultura organizacional, es decir, valores y creencias de las personas; b) estructura social, entendida como las estructuras informales al interior de las organizaciones; c) clima organizacional, esto es, características comunes de comportamientos y expresiones de sentimientos por miembros de la organización; d) relaciones laborales, especialmente la naturaleza de las relaciones entre la administración y los trabajadores. Finalmente Ekvall, indica que estos segmentos están mutuamente relacionados pero son distinguibles.

Frente a esta temprana distinción, podemos apreciar que la cultura apunta a los valores y las creencias, es decir, aspectos profundos que se anidan al interior de las personas y el clima se relaciona con los comportamientos externalizados por parte de los individuos y pueden ser o no reflejo de las creencias.

A su vez Glick (1985), considera que la distinción fundamental está asociada a la metodología aplicada, esencialmente porque pertenecen a disciplinas distintas, de este modo plantea que el clima organizacional, se desarrolla desde las investigaciones en psicología social, en cambio la cultura organizacional se origina en la antropología. (Guldenmund, 2010).

Para Glick (1985), esta distinción, permite afirmar que el estudio de la cultura organizacional, al focalizarse en como los procesos dinámicos al interior de una organización crean y modelan la cultura, tiene mayor importancia que el estudio del clima.

Guldenmund cita también a Shein, con un alcance clave para el presente estudio, pues Schein (1992) concibe el clima como precedente de la cultura, es decir, el clima es la "cultura en elaboración", (Guldenmund, 2010).

Cuando hablamos de clima como "cultura en elaboración, se deben encender las alarmas, pues nos entrega una brújula sobre la importancia del clima y lo que puede significar cuando las prácticas comienzan a arraigarse.

3.3 Cultura de Seguridad y Clima de Seguridad

Para hacer una distinción clarificadora y justificar la razón por la que nos acercaremos a la Cultura de Seguridad a través del Clima de Seguridad, usaremos los elementos de juicio proporcionados por Edgar Shein en su libro *Organizational Culture and Leadership* (Shein, 2004).

De acuerdo a los estudios de Edgar Shein, la cultura se compone de tres niveles. Estos van desde aquellos que son visibles, como la estructura organizacional, la tecnología, los espacios y las conductas, hasta aquellos elementos que son prácticamente imposibles de determinar, como las creencias básicas, como percepciones, pensamientos y sentimientos sobre diversas materias asociadas a la organización.

A su vez, el "clima" de un grupo es lo que llama "artefacto", esto es una representación de los niveles de cultura más profundo, como es el comportamiento visible de sus miembros. La ventaja de estos "artefactos" es que se pueden utilizar con fines de análisis cultural y de los procesos de la organización, debido a que los comportamientos se vuelven rutina, y responden a elementos estructurales (orgánicos) tales como cargos, descripciones formales de cómo la organización trabaja (procedimientos) y organigramas (jerarquías).

De modo que, para acercarnos a aquellos elementos visibles de la Cultura de Seguridad del área de salud de la Corporación Municipal de Villa Alemana, lo haremos utilizando un instrumento fiable de Clima de Seguridad.

3.4 Relación entre el Clima de Seguridad, Percepciones y Actitudes

El profesor Dominic Cooper establece una relación entre la percepción de seguridad y las actitudes de los trabajadores.

Las percepciones se basan en interacciones complejas entre una multitud de influencias fisiológicas, psicológicas y ambientales. La investigación de la percepción del riesgo realizada en el lugar de trabajo, por ejemplo, ha revelado que la capacidad de una persona para determinar los riesgos de los peligros percibidos está influenciada por la facilidad con la que pueden recordar casos similares anteriores; A esto se suma el hecho de que las percepciones están entrelazadas con las actitudes de las personas, lo que las hace afectar a las percepciones y viceversa. Por ejemplo, la investigación realizada por el autor en la industria química reveló una relación negativa entre los niveles percibidos de riesgo de los trabajadores del proceso y su compromiso (actitud) hacia la seguridad; Por otra parte, la intensidad de este compromiso tendía a determinar tanto la aceptación por parte de un individuo de las iniciativas de seguridad de la empresa como su comportamiento de seguridad personal. A pesar de que estas relaciones son muy complejas, todavía existe la necesidad de saber qué percepciones y actitudes relacionadas con la seguridad tienen si se quiere desarrollar una cultura proactiva de seguridad. (Cooper, 2001)

Esto permite fundar al menos la relación entre el clima de seguridad y las claves que otorgan las percepciones de los trabajadores cuando se hace un estudio de clima, además, se relaciona con Shein, en la medida que las percepciones tienen influencia en las actitudes y como ellas al arraigarse se transforman en creencias, es decir, Cultura.

3.5 Variables

Variables a estudiar:

- Compromiso Organizacional

Sub variables a analizar:

- Entorno de Apoyo
- Prioridad Organizacional

El Compromiso Organizacional, se alza como la dimensión que actúa como variable dependiente, objeto del presente estudio y se acompaña de las sub variables Entorno de Apoyo, que explica el contexto social (jefes directos y compañeros de trabajo) que rodean las percepciones de los funcionarios que participan del estudio. La sub variable Prioridad Organizacional, se analiza con la finalidad de determinar si la percepción resultante se asocia o depende del Entorno de Apoyo o de otra dimensión.

3.6 Objetivos del Estudio

3.6.1 Objetivo General

- El objetivo es realizar un estudio del Clima de Seguridad, que permita analizar las dimensiones que el instrumento define como claves para la comprensión del clima de seguridad de una organización.

3.6.2 Objetivos Específicos

- Analizar la relación entre el Compromiso Organizacional y el Entorno de Apoyo de la organización.
- Analizar las relaciones entre las dimensiones Entorno de Apoyo (liderazgo directo de las jefaturas) y la Prioridad Organizacional.

3.6.3 Hipótesis

- (1) Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Compromiso Organizacional con la seguridad y la dimensión de Entorno de Apoyo (el liderazgo de las jefaturas y contexto social de trabajo orientado a la seguridad).
- (2) Existe una relación estadísticamente significativa entre el Entorno de Apoyo (liderazgo directo de las jefaturas) y la Prioridad Organizacional.

4. Metodología

4.1 Tipo de Estudio

El presente estudio corresponde a un diseño de tipo no experimental, ya que no existe manipulación de variables, sino que estas son analizadas desde su estado natural, además se considera cuantitativa correlacional, ya que a partir de un coeficiente de correlación es posible evaluar la relación existente entre dos o más variables (Hernández, Fernández y Batista, 2010), las variables a considerar fueron las dimensiones que el instrumento define.

4.2 Muestra

La muestra considera a 133 funcionarios administrativos y de salud de los Centros de Salud Familiar de la Corporación Municipal de Villa Alemana, considerando administrativos y personal de salud.

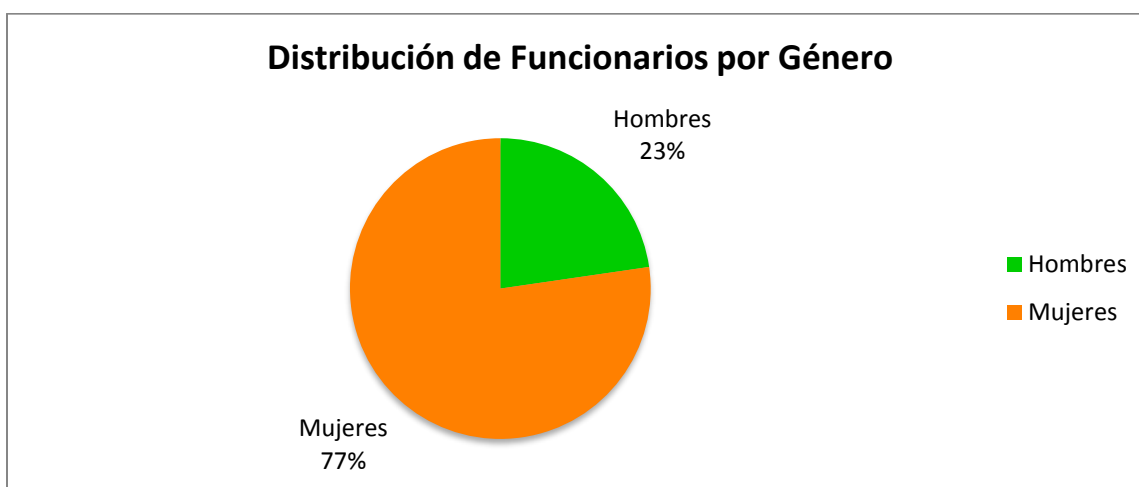
Tabla 1 Detalle de la Muestra Área de Salud

Cargo / profesión	H	M	Total	%H	%M	%Total
AUXILIAR PARAMEDICO	0	17	17	0,0%	7,5%	5,8%
AUXILIAR DE SERVICIOS	9	9	18	13,2%	4,0%	6,1%
AUXILIAR PARAM. ODONTOLOGIA	0	2	2	0,0%	0,9%	0,7%
AUXILIAR PARAMEDICO FARMACIA	2	13	15	2,9%	5,7%	5,1%
CHOFER	10	0	10	14,7%	0,0%	3,4%
DENTISTA	12	18	30	17,6%	7,9%	10,2%
DERMATOLOGO	1	0	1	1,5%	0,0%	0,3%
DIRECTOR DEPARTAMENTO SALUD	1	0	1	1,5%	0,0%	0,3%
DIRECTOR(A)	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
EDUCADORA DE PARVULOS	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
ENFERMERA(O)	1	26	27	1,5%	11,5%	9,2%
KINESIOLOGO	5	8	13	7,4%	3,5%	4,4%

LABORATORISTA DENTAL	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
MATRONA	1	17	18	1,5%	7,5%	6,1%
MEDICO	13	21	34	19,1%	9,3%	11,5%
NUTRICIONISTA	1	8	9	1,5%	3,5%	3,1%
PSICOLOGO (A)	2	8	10	2,9%	3,5%	3,4%
QUIMICO FARMACEUTICO	1	1	2	1,5%	0,4%	0,7%
SUB DIRECTOR (A)	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ENFERMERIA	5	45	50	7,4%	19,8%	16,9%
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR EN FARMACIA	1	1	2	1,5%	0,4%	0,7%
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR EN LABORATORIO	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ODONTOLOGIA	0	22	22	0,0%	9,7%	7,5%
TECNICO NIVEL SUPERIOR EN CONTABILIDAD	0	1	1	0,0%	0,4%	0,3%
TECNOLOGO MEDICO	1	3	4	1,5%	1,3%	1,4%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2	4	2,9%	0,9%	1,4%
Total general	68	227	295	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 2 Detalle de Muestra Administrativos del Área de Salud

	Mujeres	Hombres	Total General	%M	%H	%Total
ADMINISTRATIVO	38	11	49	90%	100%	92%
CONTADOR AUDITOR	1	0	1	2%	0%	2%
ESTADISTICO (A)	1	0	1	2%	0%	2%
SECRETARIO (A)	2	0	2	5%	0%	4%
Total general	42	11	53	100%	100%	100%



4.3 Instrumento

El instrumento utilizado es el SCAT (Safety Climate Assessment Tool Kit), en español: kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad, desarrollado por Loughborough University, Centre For Hazard And Risk Management.

La razón de su selección, en desmedro de otros instrumentos, está asociada a las claves prácticas que entrega el Dr. Pedro Gil Monte en el Manual De Psicología Aplicada al Trabajo y a la Prevención de los Riesgos Laborales (Gil Monte, 2014), desarrollando un ejercicio completo de su aplicación e interpretación.

Cabe señalar, que este instrumento se encuentra avalado por una el HSE (Health and Safety Executive del Reino Unido) (Gil Monte, 2014).

La lógica del instrumento, descrita por el propio dr Gil Monte, se escoge medir el clima en lugar de cultura, porque se conseira que este es más tangible (Gil Monte, 2014), del midmo modo indica que, la lógica del clima es que las continuas mejoras deben traspasarse al clima, esto es, las percepciones de los trabajadores. El clima debe verse afectado por estas acciones, y por tanto, es un indicador proactivo de estas.

El SCAT se compone de tres métodos diferentes para levantar la información:

- a) Cuestionario: consiste en la aplicación de un cuestionario de 43 preguntas a todos los trabajadores de a lo menos un turno de la organización. Cubriría las percepciones de los trabajadores (y mandos) de las dimensiones (siempre de seguridad laboral) de: contexto organizacional, entorno social, contexto individual y entorno de trabajo.
- b) Entrevistas: Consiste en la aplicación de una entrevista dirigida por un moderador con la finalidad de explorar situaciones que escapan a los cuestionarios cerrados.
- c) Observación de conducta: Se aplicará observación directa e indirecta. Se busca obtener información de indicadores de comportamiento real. La observación indirecta se realiza sobre la base de antecedentes de capacitación / entrenamiento, número de inspecciones, indicadores de gestión en seguridad. La observación directa, sobre actos y condiciones detectados en visitas a las operaciones.

Cabe señalar, que el instrumento necesita información indirecta, que consiste en los indicadores de gestión, planes, capacitaciones y actividades desarrolladas por la organización.

El SCAT agrupa en 4 áreas subdivididas en dimensiones:

Tabla 3 Áreas y Dimensiones del SCAT

Áreas	Dimensiones	Preguntas
a. Compromiso Organizacional	Compromiso de la dirección	7
	Comunicación	5
	Prioridad de la seguridad	4
	Normas y procedimientos de seguridad	3
b. Contexto Social	Entorno de apoyo	6
	Participación	3
c. Contexto Individual	Prioridades personales y necesidad de seguridad	5
	Percepción personal de riesgos	4
d. Contexto de Trabajo	Entorno de trabajo físico	6

En total son 43 preguntas que abordan las dimensiones en estudio.

4.4 Fiabilidad del Instrumento

Aplicada la evaluación del Alfa de Crombach, se obtuvo un resultado de 0,9446, lo que permite garantizar que el instrumento hará su trabajo.

4.5 Procedimiento

El instrumento de evaluación de clima de seguridad utilizado, es del tipo mixto, esto significa que contiene entrevistas, observaciones y un cuestionario estandarizado de preguntas. La finalidad de esto es analizar si lo que se dice, se hace y a la vez esto es coherente con las percepciones recogidas por el cuestionario.

Para poner en práctica el estudio, se contactó a la Corporación Municipal de Villa Alemana, con la finalidad de que autorizaran el estudio de Clima de Seguridad en los Centros de Salud Familiares que están ubicados en el territorio de la comuna.

El contacto, se realizó a través del Secretario General de la Corporación don Fernando Hudson Soto y el Director Médico don David Toloza Ferreira, quiénes consideraron relevante el estudio para la organización.

Una vez entregada la autorización para el estudio, se procedió a programar una reunión dónde se detalló los objetivos de la actividad y a coordinar los pasos a seguir.

Internamente, se desarrolló un proceso de información a los Directores Médicos de cada centro de salud familiar, indicando los pasos del proceso de levantamiento de datos a través del cuestionario, entrevistas y observaciones, a la vez de solicitar la colaboración respectiva para facilitar los espacios de tiempo necesario.

La fecha definida para la aplicación del cuestionario fue la ultima semana de septiembre y la primera semana de octubre de 2016. Luego se procedió a entrevistar a un grupo de funcionarios por centro y finalmente a las observaciones.

4.6 Consideraciones Éticas

En Psicología existe una gran cantidad de consideraciones éticas para la práctica profesional, sea en clínica, en educación, en organizaciones, esto se debe principalmente tanto al contenido sensible de la información a conocer, como al tratamiento de la misma, en post de proteger la confidencialidad de los contactos personales, así como de los antecedentes levantados en la organización.

Desde el punto de vista de la discusión académica, existe una amplitud de enfoques (Meo, 2010) que abordan importantes elementos a considerar: el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato.

En el presente estudio, se determinó que estos 3 aspectos debían estar garantizados para la organización y los empleados de la misma, como forma de validar no sólo éticamente el proceso de levantamiento de datos, sino que para evitar la desviación del foco del

estudio a través de prácticas tan simples como favorecer a la organización por el sólo hecho de creer que se está siendo vigilado.

Para lograr este fin, la aplicación del cuestionario fue ciega, sin nombre ni apellido; las entrevistas se realizaron sin solicitar nombre, ni datos demográficos que individualizaran a los participantes y en las observaciones, se limitó a verificar si las prácticas asociadas se alineaban con lo descrito en las entrevistas.

4.7 Análisis de Resultados

La información obtenida se tabuló y analizó, mediante la utilización de cuadros con porcentajes, los cuales fueron interpretados según los indicadores respectivos.

La presentación de los resultados esta dividida en dos partes a saber:

- Caracterización de la población.
- Datos de las Dimensiones en Estudio por Centro de Salud familiar
- Gráfico de red y Análisis Dimensional

Al final de cada uno de estos subtítulos se presenta el análisis de los datos de los cuadros respectivos.

5. Resultado

5.1 Estadísticos descriptivos

Tabla 4 Estadísticos Descriptivos por Dimensiones

Dimensión	Media	Desviación Típica	Asimetría	Curtosis
Compromiso	4,92481	1,11887	-0,07964	2,92223
Comunicación	5,62406	1,41208	0,4751	2,75823
Prioridad	5,92481	1,85711	0,03175	2,3748
Normas	6,39098	1,62292	0,22817	2,76118
Apoyo	6,24812	1,01806	0,4838	3,6902
Participación	6,14286	1,50324	0,27932	3,39191
Prioridad	7,65414	1,50324	0,27932	3,39191
Apreciación	5,93985	1,14653	-0,12442	2,84607
Entorno	5,51128	1,59363	0,48106	2,90602

En la tabla 4 se pueden observar como la media de Normas, Apoyo, Participación y Prioridad tienen una mayor contundencia en cuanto a la percepción por parte de los participantes del estudio.

Podemos observar, que la asimetría nos indica que en cuanto a la percepción de cada dimensión en estudio, existe una alta concentración cercana a la media, con las excepciones de Compromiso Organizacional y apreciación, lo que indica una alta simetría en las percepciones.

Finalmente, la curtosis nos revela con picos de 3,69 en el máximo y 2,37 en el mínimo que existe una alta concentración de datos denominado curtosis Leptocúrtica.

5.2 Correlaciones

Tabla 5 Coeficiente de Correlación entre Dimensiones

<i>Serie vs. Serie</i>	<i>R</i>	<i>N# de casos válidos</i>
<i>PRIORIDAD vs. COMUNICACIÓN</i>	0,75181	133
<i>PRIORIDAD vs. COMPROMISO</i>	0,74103	133
<i>COMUNICACIÓN vs. COMPROMISO</i>	0,69642	133
<i>APOYO vs. COMPROMISO</i>	0,67492	133
<i>APOYO vs. COMUNICACIÓN</i>	0,62924	133
<i>APOYO vs. PRIORIDAD</i>	0,62701	133
<i>ENTORNO vs. COMUNICACIÓN</i>	0,61124	133
<i>PARTICIPACIÓN vs. APOYO</i>	0,61029	133
<i>ENTORNO vs. PRIORIDAD</i>	0,60696	133
<i>ENTORNO vs. COMPROMISO</i>	0,56131	133
<i>PARTICIPACIÓN vs. COMPROMISO</i>	0,53793	133
<i>PARTICIPACIÓN vs. COMUNICACIÓN</i>	0,52514	133
<i>ENTORNO vs. APRECIACIÓN</i>	0,51451	133
<i>PRIORIDAD vs. APOYO</i>	0,49095	133
<i>ENTORNO vs. APOYO</i>	0,49089	133
<i>PARTICIPACIÓN vs. PRIORIDAD</i>	0,44078	133
<i>APRECIACIÓN vs. COMPROMISO</i>	0,42755	133
<i>APRECIACIÓN vs. PRIORIDAD</i>	0,38924	133
<i>ENTORNO vs. NORMAS</i>	0,38493	133
<i>APRECIACIÓN vs. COMUNICACIÓN</i>	0,35559	133
<i>PRIORIDAD vs. COMUNICACIÓN</i>	0,35085	133
<i>APRECIACIÓN vs. APOYO</i>	0,32442	133
<i>PRIORIDAD vs. NORMAS</i>	0,30251	133
<i>PRIORIDAD vs. PARTICIPACIÓN</i>	0,2918	133
<i>ENTORNO vs. PARTICIPACIÓN</i>	0,28552	133
<i>APRECIACIÓN vs. NORMAS</i>	0,27738	133
<i>PRIORIDAD vs. PRIORIDAD</i>	0,26957	133
<i>PRIORIDAD vs. COMPROMISO</i>	0,25299	133
<i>APRECIACIÓN vs. PARTICIPACIÓN</i>	0,23799	133
<i>APOYO vs. NORMAS</i>	0,22971	133
<i>NORMAS vs. COMUNICACIÓN</i>	0,18363	133
<i>NORMAS vs. PRIORIDAD</i>	0,17572	133
<i>ENTORNO vs. PRIORIDAD</i>	0,16584	133
<i>NORMAS vs. COMPROMISO</i>	0,12896	133
<i>APRECIACIÓN vs. PRIORIDAD</i>	0,09342	133
<i>PARTICIPACIÓN vs. NORMAS</i>	0,08872	133

La Tabla 5 nos muestra correlaciones estadísticamente significativas, en las 9 primeras series, siendo las 3 primeras que muestran un fuerte vínculo. Esto no implica causalidad, sino una relación.

En base a los resultados mencionados, se acepta la hipótesis de investigación (1) ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y Entorno de Apoyo, presentando una correlación fuerte y positiva [$r= 0,674$; $p< 0,01$].

También se acepta la hipótesis de investigación (2) ya que existe una correlación estadísticamente significativa entre Entorno de Apoyo y Prioridad Organizacional, presentando una correlación fuerte y positiva [$r= 0,606$; $p< 0,01$].

5.3 Regresión

Tabla 6 Estadístico de Regresión

Estadísticos de Regresión	
<i>R</i>	0,81931
<i>R Cuadrado</i>	0,67128
<i>R Cuadrado Ajustado</i>	0,65007
<i>S</i>	0,66187
<i>N</i>	133

En la Tabla 6 se indica un buen porcentaje de ajuste del modelo aplicado a los datos levantados.

Tabla 7 Análisis de la Varianza

ANOVA					
	<i>d.f.</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>nivel p</i>
<i>Regresión</i>	8,	110,92712	13,86589	31,65203	0,
<i>Residuo</i>	124,	54,321	0,43807		
<i>Total</i>	132,	165,24812			

La Tabla 7 nos indica a través del F de Fisher y el nivel p dónde [$p\leq 0,05$], rechazando la hipótesis nula, validando con esto las diferencias entre las medias de cada dimensión.

Tabla 8 Coeficientes de Estimación

	<i>Coeficientes</i>	<i>Error Estándar</i>	<i>LCL</i>	<i>UCL</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>nivel p</i>
Intercepto	0,46179	0,48247	-0,49315	1,41674	0,95715	0,34036
COMUNICACIÓN	0,12725	0,0705	-0,01229	0,26678	1,80502	0,0735
PRIORIDAD	0,20974	0,05132	0,10816	0,31133	4,08657	0,00008
NORMAS	-0,04973	0,04082	-0,13053	0,03107	-1,21816	0,22548
APOYO	0,28127	0,09188	0,09942	0,46312	3,06134	0,0027
PARTICIPACIÓN	0,08955	0,05041	-0,01023	0,18932	1,77638	0,07812
PRIORIDAD	-0,05369	0,05764	-0,16777	0,0604	-0,9314	0,35346
APRECIACIÓN	0,10911	0,05968	-0,00902	0,22724	1,82816	0,06993
ENTORNO	0,05042	0,055	-0,05844	0,15927	0,91667	0,3611

La Tabla 8 presenta los coeficientes de estimación, en los cuáles los que explican de mejor forma la variación de la variable en análisis (compromiso organizacional) son el Entorno de Apoyo, la Prioridad que los funcionario otorgan a la seguridad y la Comunicación por parte de jefaturas directas.

5.4 Covarianza

Tabla 9 Covarianza de Dimensiones

	<i>COMPROMISO</i>	<i>COMUNICACIÓN</i>	<i>PRIORIDAD</i>	<i>NORMAS</i>	<i>APOYO</i>	<i>PARTICIPACIÓN</i>	<i>PRIORIDAD</i>	<i>APRECIACIÓN</i>	<i>ENTORNO</i>
<i>COMPROMISO</i>	1,24247								
<i>COMUNICACIÓN</i>	1,09203	1,97897							
<i>PRIORIDAD</i>	1,52818	1,9567	3,42292						
<i>NORMAS</i>	0,2324	0,41766	0,52564	2,61405					
<i>APOYO</i>	0,76302	0,89779	1,17655	0,37667	1,02866				
<i>PARTICIPACIÓN</i>	0,89796	1,10634	1,22127	0,21482	0,92696	2,24275			
<i>PRIORIDAD</i>	0,34242	0,5993	0,60557	0,59387	0,60461	0,53061	1,47436		
<i>APRECIACIÓN</i>	0,54435	0,57137	0,82255	0,51224	0,37583	0,40709	0,12957	1,30465	
<i>ENTORNO</i>	0,99333	1,36514	1,7828	0,98807	0,79043	0,67884	0,31969	0,93301	2,52055

En la Tabla 9 se aprecian las covarianzas con sus respectivas fortalezas, explicando cuáles dimensiones tienen una relación directa al producirse cambios en ellas.

5.5 Distribución de Cuestionarios Levantados por CESFAM.

Tabla 10 Cuestionarios Aplicados por CESFAM

	Salud		Administrativos		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Consultorio de Villa Alemana	23	24,0%	6	16,2%	29	21,8%
Cesfam Eduardo Frei	34	35,4%	15	40,5%	49	36,8%
Cesfam Juan Bautista Bravo Vega	39	40,6%	16	43,2%	55	41,4%
Subtotal	96	100,0%	37	100,0%	133	100,0%

Se obtuvo un total de 133 encuestas, en los 3 Centros de Salud Familiar dependientes de la Corporación Municipal de Villa Alemana. Las muestras varían de centro en centro, debido a que cuentan con cantidades diferentes de personal.

5.5.1 Datos de las Dimensiones en Estudio

Tabla 11 Promedio de Datos Por Dimensión

	COMPROMISO	COMUNICACIÓN	PRIORIDAD	NORMAS	APOYO	PARTICIPACIÓN	PRIORIDAD	APRECIACIÓN	ENTORNO
JB	5,61	6,42	6,72	6,99	6,76	6,74	8,20	6,41	6,41
EF	5,24	5,68	5,56	6,26	6,26	6,16	7,80	6,04	5,14
VA	5,07	5,90	6,07	6,94	6,64	6,30	7,97	6,05	5,97

Tabla 12 Datos llevados a Porcentajes

	COMPROMISO	COMUNICACIÓN	PRIORIDAD	NORMAS	APOYO	PARTICIPACIÓN	PRIORIDAD	APRECIACIÓN	ENTORNO
JB	62,3%	71,4%	74,6%	77,7%	75,1%	74,9%	91,2%	71,2%	71,2%
EF	58,2%	63,1%	61,8%	69,5%	69,5%	68,5%	86,7%	67,1%	57,1%
VA	56,4%	65,6%	67,4%	77,1%	73,8%	70,0%	88,6%	67,2%	66,3%

Etiquetas de datos:

JB: Centro de Salud Familiar Juan Bautista Bravo Vega

EF: Centro de Salud Familiar Eduardo Frei

VA: Centro de Salud Familiar Villa Alemana

Para efectos del análisis, primero observaremos los Centros de Salud Familiar de modo independiente.

5.5.1.1 Centro de Salud Familiar Juan Bautista Bravo Vega

En este Cesfam, se concentran los mejores resultados en todas las dimensiones del estudio a través de las encuestas.

En las observaciones, se evidenció un funcionamiento adecuado en términos de velocidad de tránsito, orden y limpieza, espacios de trabajo libres de riesgos y colaboración grupal. Durante las entrevistas, se recogió un grupo de percepciones focalizadas al cumplimiento de procedimientos, a la conciencia e importancia de la seguridad y colaboración en su desempeño diario.

5.5.1.2 Centro de Salud Familiar Eduardo Frei

Este centro, obtuvo los resultados más bajos en cuanto a la percepción de seguridad. Donde el "entorno de trabajo físico" es el más bajo, en comparación con los otros y el "compromiso de la dirección", si bien está en segundo lugar, la distancia con el mejor rendimiento es alta. Cabe señalar, que los datos se alinean con la información recogida en las entrevistas.

En las entrevistas, se reveló que las dimensiones asociadas a la comunicación, prioridad de la seguridad y reforzamiento de las normas y procedimientos de seguridad, son actividades que no se ejecutan, pero que las personas por formación, experiencia y práctica mantienen. Se reveló una ausencia de liderazgo en materia de seguridad.

En las observaciones, se pudo constatar espacios de trabajo reducido, algunos problemas de orden, pero los equipos de trabajo mantenían prácticas seguras, pese a que en el entorno no se distinguieron señalizaciones o mensajes motivadores u orientados a la seguridad.

5.5.1.3 Centro de Salud Familiar Villa Alemana

El Cesfam de Villa Alemana, muestra un desempeño promedio entre los otros evaluados. Pero esta ubicación intermedia, es leve, y está cercana de los mejores rendimientos, salvo en el caso del "compromiso de la dirección", dónde se manifiesta la más baja percepción en cuanto al liderazgo en materia de seguridad.

Esto implica, a priori, que los resultados son conseguidos por las jefaturas intermedias se reflejan en el mantenimiento y consecución de los resultados en la percepción de seguridad.

5.5.2 Gráfico de Red y Análisis Dimensional

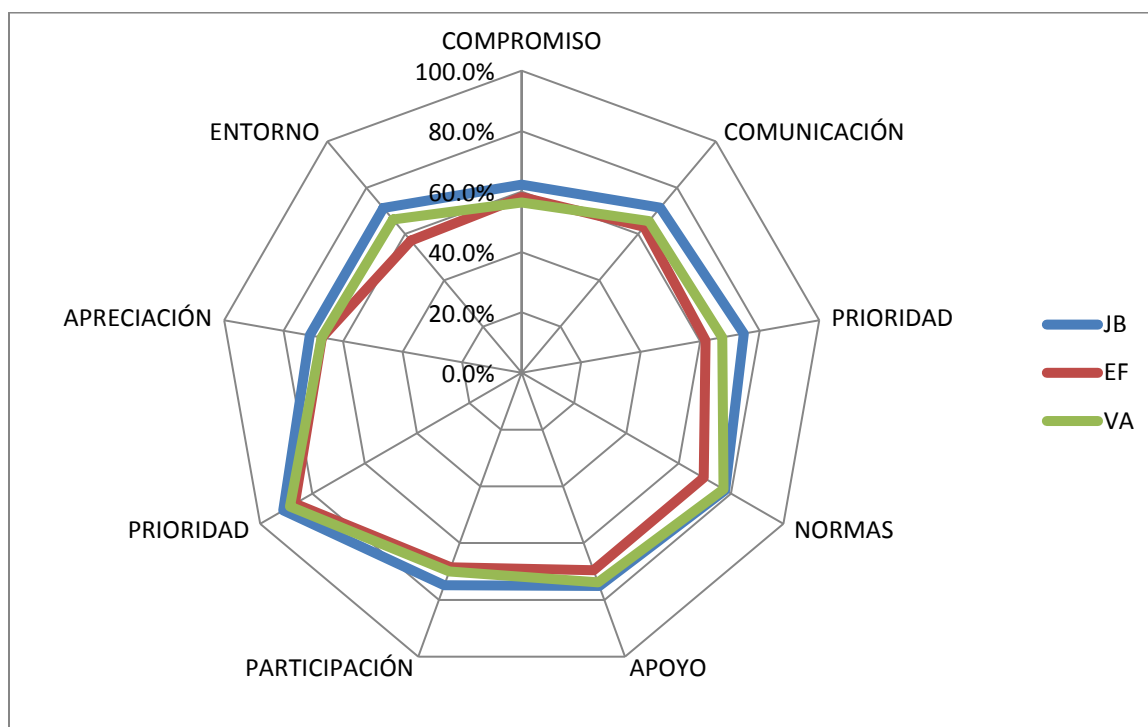
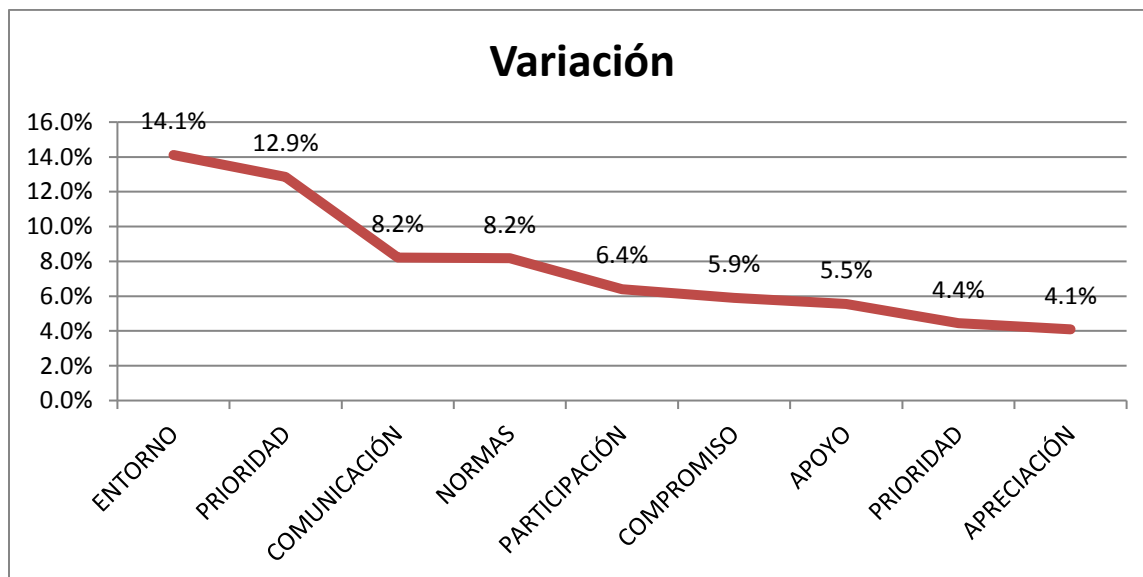


Tabla 13 Variación Porcentual de Cada Dimensión

	COMPROMISO	COMUNICACIÓN	PRIORIDAD	NORMAS	APOYO	PARTICIPACIÓN	PRIORIDAD	APRECIACIÓN	ENTORNO
JB	62,3%	71,4%	74,6%	77,7%	75,1%	74,9%	91,2%	71,2%	71,2%
EF	58,2%	63,1%	61,8%	69,5%	69,5%	68,5%	86,7%	67,1%	57,1%
VA	56,4%	65,6%	67,4%	77,1%	73,8%	70,0%	88,6%	67,2%	66,3%
Mx	62,3%	71,4%	74,6%	77,7%	75,1%	74,9%	91,2%	71,2%	71,2%
Mn	56,4%	63,1%	61,8%	69,5%	69,5%	68,5%	86,7%	67,1%	57,1%
Va	5,9%	8,2%	12,9%	8,2%	5,5%	6,4%	4,4%	4,1%	14,1%

Tabla 14 Variación Porcentual Organizada de Modo Descendente

	Variación	Máx	Máx	Mín	Mín
ENTORNO	14,1%	71,2%	JB	57,1%	EF
PRIORIDAD	12,9%	74,6%	JB	61,8%	EF
COMUNICACIÓN	8,2%	71,4%	JB	63,1%	EF
NORMAS	8,2%	77,7%	JB	69,5%	EF
PARTICIPACIÓN	6,4%	74,9%	JB	68,5%	EF
COMPROMISO	5,9%	62,3%	JB	56,4%	VA
APOYO	5,5%	75,1%	JB	69,5%	EF
PRIORIDAD	4,4%	91,2%	JB	86,7%	EF
APRECIACIÓN	4,1%	71,2%	JB	67,1%	EF



Compromiso

El compromiso de la dirección, presenta la menor evaluación en cuanto a percepción de seguridad. A la vez, registra una baja variación entre centros, lo que confirma la percepción general.

Comunicación

La comunicación, que normalmente es el resultado de las acciones que en este sentido despliegan las jefaturas de equipos, presenta un resultado intermedio en cuanto a percepción. Sin embargo, la variación entre el centro de mejor y menor desempeño, es significativa.

Prioridad

La percepción sobre la "prioridad de la seguridad" para la organización, mantiene una alta variación entre el centro de mejor y el de menor desempeño, debido a que la percepción de la prioridad de seguridad de cada centro se alinea, con la comunicación, compromiso y entorno. Es decir, con las prácticas y acciones que despliega cada centro en materia de seguridad.

Normas

En materia de normas, cabe señalar que los Cesfam cuentan con un nutrido grupo de procedimientos para ser acreditados como tales por el Ministerio de Salud, de modo que el resultado general se alinea con los niveles de percepción de apoyo, de modo bastante directo. No deja de ser relevante, la alta variación porcentual, que puede ser respondido del mismo modo que el caso anterior.

Apoyo

La percepción de apoyo, es una dimensión que normalmente se asocia a las jefaturas directas, tiene una evaluación superior al del compromiso de la organización, esta percepción logra diferenciar el trabajo grupal del compromiso de la organización con la seguridad.

Participación

La percepción del grado en que todos participan de la seguridad es similar en todos los centros, indicando que se cumplen procedimientos y desarrollo de prácticas, sin embargo, no tiene una alta valoración general. Se sitúa como un bien común, que podría ser más explotado.

Prioridad

La prioridad personal, se alza con la mayor evaluación en los 3 centros, dejando de manifiesto que existe una validación de las prácticas seguras y que las personas están liderando las acciones de prevención y seguridad.

Apreciación

La percepción de la apreciación de la seguridad por parte de los trabajadores se evalúa con bajo porcentaje, pues se estima que los riesgos están presentes pero controlados

Entorno

El entorno habla de condiciones de seguridad físicas, apoyo a las actividades y tiempos en los que se solicita desarrollar el trabajo. En esta dimensión la percepción varía en un

13% entre el resultado menor, asociado al Cesfam Eduardo Frei %57,1 y el mayor el Cesfam Juan Bautista Bravo con un 71,2%.

Cabe señalar, que los espacios de trabajo del Cesfam Eduardo Frei, la dotación y la variable asociada al volumen de atenciones (debido al territorio al cual sirven), puede aumentar la percepción de un entorno desfavorable.

6. Discusión y Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, respecto al objetivo de investigación (1), la hipótesis (1) fue aceptada, ya que fue posible establecer una correlación significativa entre el Compromiso Organizacional y el Entorno de Apoyo contenido en el instrumento. No se pudo encontrar otras investigaciones orientadas en la misma línea, debido a que la gran cantidad de investigaciones sobre cultura de seguridad está orientada en primer lugar a la conceptualización, luego a la sistematización de la cultura y en el último tiempo, al impacto sobre las actividades de las organizaciones y los resultados en materia de incidentes.

Este resultado, podría justificarse en cuanto a la percepción generalizada sobre el nivel de compromiso organizacional con la seguridad y que en conjunto a las entrevistas permite alinear y validar dicha percepción.

Respecto del objetivo de investigación (2), la hipótesis (2) fue aceptada, ya que fue posible establecer una correlación significativa entre el Entorno de Apoyo y la Prioridad Organizacional.

No se encontró investigaciones publicadas, con resultados de la evaluación de clima utilizando este instrumento, sin embargo, la revisión de documentos de investigación publicado (HSE, 2004), sindicó al liderazgo como el eje sobre el cual se desarrollan los cambios en actitudes y percepciones (Rundmoa, 2003) (Eid, 2012). Y la dimensión que desarrolla el concepto de liderazgo es el compromiso organizacional, que engloba las percepciones sobre la institución hace lo suficiente en esta materia (von Thiele, 2015).

Existen otras investigaciones, que difieren de esta apreciación del liderazgo como centro de la cultura de seguridad (Deal, 1982) habla de valores, Hofstede también indica que el corazón de la cultura son los valores (Hofstede, 1986), frente a estas miradas conviene citar a Edgar Shein que indica que el centro de la cultura son los supuestos básicos, los valores expuestos y finalmente los artefactos.

Se sugiere considerar una muestra de mayor tamaño que pudiera reflejar de manera más representativa a los resultados de este estudio.

Una de las limitaciones identificadas en esta investigación tiene que ver con que los resultados de la muestra sólo afectan a la organización analizada no siendo extrapolables a otras organizaciones y realidades.

Otra limitación en este estudio es que no existen este tipo de investigaciones en Chile, de modo que no contamos resultados comparativos, por lo que hace falta más estudios sobre Clima de Seguridad en Chile.

Finalmente, como variable de entrada para la toma de decisiones y planificación de actividades preventivas, el estudio de Clima de Seguridad con el instrumento SCAT resulta de mucha utilidad, debiendo repetirlo, por lo menos una vez al año para analizar los cambios de percepción y con esto arraigando las prácticas visibles que a la larga se transforman en valores compartidos y prácticas permanentes en materia de seguridad.

7. Referencias

- Aron, Arthur - Aron, Elaine N. (2001). Estadística para Psicología. Sao Paulo, Brasil: Pearson Education.
- Choudhry, RaWq M.. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 45, 993–1012. 22 de abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.
- Cooper, Dominic. (2001). *Improving Safety Culture*. London, UK: John Wiley & Son Ltd..
- Eid, Jarle Mearns, Kathryn Larsson, Gerry Laberg, Jon Christian Johnsen, Bjørn Helge. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50, 55-61. 22 de abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.
- Gil-Monte, Pedro. (2014). *Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. España: Ediciones Pirámide.
- Glendon, A. I. Stanton, N. A.. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34, 193-214. 22 de abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.
- Guldenmund, Frank W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215 - 257. 22 abril 2016, De Web ISI Base de datos.
- Guldenmund, Frank W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research – an evaluation. *Safety Science*, 45, 723–743. 22 de abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.

- Guldenmund, Frank W. (2010). Understanding and Exploring Safety Culture. Holanda
info@proefschriftmaken.nl: Proefschriftmaken.nl - Printyourthesis.com.
- Health & Safety Executive. (2005). A review of safety culture and safety climate
literature for the development of the safety culture inspection toolkit. Bristol, UK:
HSE BOOKS.
- Rundmoa, Torbjørn., Haleb, Andrew R. (2003). Managers' attitudes towards safety and
accident prevention. Safety Science, 41, 557–574. 22 de abril 2016, De Web ISI
of Knowledge Base de datos.
- Shein, Edgar H. (2004). Organizational Culture and Leadership. Printed in the United
States of America: Jossey Bass.
- Schettini, Patricia., Cortazzo, Inés. (2015). Análisis de datos cualitativos en la
investigación social. Buenos Aires, Argentina: Editorial de la Universidad de La
Plata.
- Siu, Oi-ling Et. Al.. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in
Hong Kong construction workers. Journal of Safety Research, 34, 199–205. 22 de
abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.
- Terrence E., Deal, .; Kennedy, Allan A.. (2000). Corporate Cultures: The Rites and
Rituals of Corporate Life. Halethorpe, MD, EE.UU: Free State Books.
- von Thiele Schwarz, Ulrica, Hasson, Henna, Tafvelin, Susanne. (6 August 2015).
Leadership training as an occupational health intervention: Improved safety and

sustained productivity. *Safety Science*, 81, 35-45. 22 de abril 2016, De Web ISI of Knowledge Base de datos.

Meo, Analía Inés. (2010). Consentimiento Informado, Anonimato y Confidencialidad en Investigación Social. La Experiencia Internacional y el Caso de la Sociología en Argentina. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 44, 1-30. diciembre 2016, De Google Academics Base de datos.

8. Anexos

8.1 Encuesta de Clima de Seguridad SCAT

Encuesta de Clima de Seguridad

- ✓ El presente cuestionario tiene como finalidad ser parte de un grupo de herramientas de análisis del clima de seguridad de su organización. Sus respuestas son importantes para la evaluación.
- ✓ Es de carácter anónimo.
- ✓ Debe responder todas las preguntas, para que la encuesta sea eficaz.
- ✓ Marque con una "X" en la alternativa de su preferencia.

Información previa necesaria para la eficacia del análisis, usted pertenece a:

- ✓ **Personal de Administrativo** ☐
- ✓ **Personal de Salud** ☐

	Muy de acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1. La dirección practica una política de puertas abiertas en materia de seguridad.					
2. La seguridad es la prioridad número uno en mi cabeza cuando llevo a cabo un trabajo.					
3. Los compañeros a menudo dan consejos a los otros sobre cómo trabajar de forma segura.					
4. Las normas y procedimientos de seguridad se siguen cuidadosamente.					
5. La dirección considera claramente que la seguridad de los empleados es de gran importancia.					
6. Estoy seguro de que sólo es una cuestión de tiempo que me vea envuelto en un accidente.					
7. Algunas veces no se me da el tiempo suficiente para realizar el trabajo de forma segura.					
8. Participo en informar a la dirección de asuntos importantes de seguridad.					
9. La dirección actúa de forma decisiva cuando aparece un problema de seguridad.					
10. Hay buena comunicación aquí sobre los asuntos de seguridad que me afectan.					
11. Entiendo las normas de seguridad de mi trabajo.					
12. Es importante para mí que exista un énfasis continuo en la seguridad.					
13. Participo en los asuntos de seguridad en el trabajo.					
14. Éste es un lugar más seguro para trabajar que otras empresas en las que he trabajado.					
15. Se me anima claramente a informar de condiciones inseguras.					
16. En mi lugar de trabajo, la dirección hace la vista gorda en asuntos de seguridad.					
17. No es necesario seguir algunas normas y procedimientos de seguridad para llevar a cabo el trabajo de manera segura.					

18. Raramente me preocupo por resultar herido en el trabajo.					
19. La dirección actúa sólo después de que los accidentes ocurran.					
20. Creo que a los asuntos de seguridad no se les asigna alta prioridad.					
21. Algunas de las normas y procedimientos de seguridad y salud no son realmente prácticos.					
22. Los empleados no son animados a plantear problemas de seguridad.					
23. Personalmente creo que los asuntos de seguridad no son el aspecto más importante de mi trabajo.					
24. La posibilidad de verme envuelto en un accidente en mi puesto de trabajo es grande.					
25. No recibo elogios por trabajar de forma segura.					
26. Siempre se toman acciones correctivas cuando la dirección se la informa de prácticas inseguras.					
27. Los objetivos operativos a menudo entran en conflicto con las medidas de seguridad.					
28. Mi supervisor no siempre me informa de las preocupaciones y asuntos actuales.					
29. Puedo influir en el cumplimiento de la seguridad y salud aquí.					
30. Algunas veces las condiciones obstaculizan mi capacidad para trabajar de forma segura.					
31. Mi superviso siempre me mantiene al día de la información de seguridad.					
32. Cuando la gente ignora los procedimientos de seguridad aquí, siento que no es de mi incumbencia.					
33. En mi lugar de trabajo la dirección actúa de forma rápida para corregir los problemas de seguridad.					
34. tengo claro cuáles son mis responsabilidades en materia de seguridad y salud.					
35. Algunas veces es necesario alejarse de los requerimientos de seguridad por el bien de la producción.					
36. Un puesto de trabajo seguro significa mucho para mí.					
37. Siempre hay suficiente gente disponible para hacer el trabajo de forma segura.					
38. En mi lugar de trabajo los directivos o supervisores muestran interés en mi seguridad.					
39. Nunca participo en las revisiones de seguridad.					
40. La dirección considera la seguridad igual de importante que el servicio prestado.					
41. Hay un enfoque de no culpabilizar para persuadir a la gente que actúa de forma insegura de que su comportamiento es inadecuado.					
42. Los directivos y supervisores expresan preocupación si la gente no cumple con los procedimientos de seguridad.					
43. No siempre consigo el equipamiento que necesito para hacer el trabajo de forma segura.					

8.2 Entrevista asociada al modelo.

Entrevista de Percepción de Seguridad

Nº de Entrevista:

Nombre del CESFAM:

Datos Generales

Género:

Masculino

Femenino

☐
☐
Actividad:

Personal Administrativo

Personal de Salud

☐
☐
Años de experiencia en el sector:

Menos de 5

5-10

11-25

Más de 25

☐
☐
☐
☐
Edad:

Menos de 20

20-29

30-39

40-49

50-59

60 o más

☐
☐
☐
☐
☐
☐

Preguntas:

1. ¿Conoce usted el Plan de Prevención de Riesgos de este CESFAM?
2. ¿Ha sido capacitado en Prevención de Riesgos?
3. ¿Participa usted de alguna instancia donde comunique sus inquietudes o hallazgos en materia de seguridad?
4. ¿Conoce el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?
5. ¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?
6. ¿Durante su permanencia en la CMVA ha sufrido algún accidente calificado como de trabajo o enfermedad profesional?
7. ¿Los accidentes de trabajo se pueden evitar o no se pueden evitar:?
8. ¿Los accidentes de trabajo se producen por:?
9. ¿Su jefatura ha tratado en reuniones materias de prevención de riesgos?
10. ¿Qué medidas toma para evitar accidentes de trabajo?

8.3 Estadística Descriptiva (tablas individuales por dimensión)

Compromiso

Serie #1 (COMPROMISO)

Recuento	133	Desviación Media	0,85138
Media	4,92481	Segundo Momento	1,24247
Media LCL	4,7329	Tercer Momento	-0,1103
Media UCL	5,11672	Cuarto Momento	4,51112
Varianza	1,25188		
Desviación Típica	1,11887	Suma	655,
Error Estándar (de la Media)	0,09702	Error Estándar de la Suma	12,90349
Coeficiente de Variación	0,22719	Suma de Cuadrados Total	3.391,
		Suma de Cuadrados Ajustada	165,24812
Mínimo	2,		
Máximo	8,	Media Geométrica	4,78741
Rango	6,	Media Armónica	4,63395
		Moda	5,
Mediana	5,		
Error de la Mediana	0,01054	Sesgamiento	-0,07964
Percentil 25% (Q1)	4,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	6,	Kurtosis	2,92223
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	1,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	-0,08055
Coeficiente de dispersión (COD)	0,16541	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,03427

Comunicación

Serie #2 (COMUNICACIÓN)

Recuento	133	Desviación Media	1,14195
Media	5,62406	Segundo Momento	1,97897
Media LCL	5,38186	Tercer Momento	1,32265
Media UCL	5,86626	Cuarto Momento	10,80211
Varianza	1,99396		
Desviación Típica	1,41208	Suma	748,
Error Estándar (de la Media)	0,12244	Error Estándar de la Suma	16,28487
Coeficiente de Variación	0,25108	Suma de Cuadrados Total	4.470,
		Suma de Cuadrados Ajustada	263,20301
Mínimo	3,		
Máximo	9,	Media Geométrica	5,45094
Rango	6,	Media Armónica	5,28036
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,01331	Sesgamiento	0,4751
Percentil 25% (Q1)	5,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	6,	Kurtosis	2,75823
IQR	1,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	0,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,48054
Coeficiente de dispersión (COD)	0,18797	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,20461

Prioridad Organizacional

Serie #3 (PRIORIDAD)

Recuento	133	Desviación Media	1,48782
Media	5,92481	Segundo Momento	3,42292
Media LCL	5,60628	Tercer Momento	0,20108
Media UCL	6,24335	Cuarto Momento	27,82404
Varianza	3,44885		
Desviación Típica	1,85711	Suma	788,
Error Estándar (de la Media)	0,16103	Error Estándar de la Suma	21,41721
Coeficiente de Variación	0,31345	Suma de Cuadrados Total	5.124,
		Suma de Cuadrados Ajustada	455,24812
Mínimo	2,		
Máximo	10,	Media Geométrica	5,60494
Rango	8,	Media Armónica	5,24762
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,0175	Sesgamiento	0,03175
Percentil 25% (Q1)	5,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	7,	Kurtosis	2,3748
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	2,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,03212
Coeficiente de dispersión (COD)	0,24561	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,60285

Normas

Serie #4 (NORMAS)

Recuento	133	Desviación Media	1,29154
Media	6,39098	Segundo Momento	2,61405
Media LCL	6,11261	Tercer Momento	0,96435
Media UCL	6,66934	Cuarto Momento	18,86791
Varianza	2,63386		
Desviación Típica	1,62292	Suma	850,
Error Estándar (de la Media)	0,14072	Error Estándar de la Suma	18,71638
Coeficiente de Variación	0,25394	Suma de Cuadrados Total	5.780,
		Suma de Cuadrados Ajustada	347,66917
Mínimo	3,		
Máximo	10,	Media Geométrica	6,17908
Rango	7,	Media Armónica	5,95734
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,01529	Sesgamiento	0,22817
Percentil 25% (Q1)	6,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	8,	Kurtosis	2,76118
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	2,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,23078
Coeficiente de dispersión (COD)	0,20301	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,20154

Entorno

Serie #5 (ENTORNO)

Recuento	133	Desviación Media	0,79835
Media	6,24812	Segundo Momento	1,02866
Media LCL	6,0735	Tercer Momento	0,50474
Media UCL	6,42274	Cuarto Momento	3,90477
Varianza	1,03645		
Desviación Típica	1,01806	Suma	831,
Error Estándar (de la Media)	0,08828	Error Estándar de la Suma	11,74089
Coeficiente de Variación	0,16294	Suma de Cuadrados Total	5.329,
		Suma de Cuadrados Ajustada	136,81203
Mínimo	4,		
Máximo	10,	Media Geométrica	6,16707
Rango	6,	Media Armónica	6,08651
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,00959	Sesgamiento	0,4838
Percentil 25% (Q1)	6,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	7,	Kurtosis	3,6902
IQR	1,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	1,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,48933
Coeficiente de dispersión (COD)	0,12155	Kurtosis Alterna (de Fisher)	0,76337

Participación

Serie #6 (PARTICIPACIÓN)

Recuento	133	Desviación Media	1,10849
Media	6,14286	Segundo Momento	2,24275
Media LCL	5,88502	Tercer Momento	0,93816
Media UCL	6,4007	Cuarto Momento	17,06105
Varianza	2,25974		
Desviación Típica	1,50324	Suma	817,
Error Estándar (de la Media)	0,13035	Error Estándar de la Suma	17,33625
Coeficiente de Variación	0,24471	Suma de Cuadrados Total	5.317,
		Suma de Cuadrados Ajustada	298,28571
Mínimo	2,		
Máximo	10,	Media Geométrica	5,95138
Rango	8,	Media Armónica	5,74091
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,01417	Sesgamiento	0,27932
Percentil 25% (Q1)	5,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	7,	Kurtosis	3,39191
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	0,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,28252
Coeficiente de dispersión (COD)	0,17669	Kurtosis Alterna (de Fisher)	0,45356

Prioridad Personal

Serie #7 (PRIORIDAD)

Recuento	133	Desviación Media	0,99271
Media	7,65414	Segundo Momento	1,47436
Media LCL	7,44508	Tercer Momento	-0,1732
Media UCL	7,86319	Cuarto Momento	5,42472
Varianza	1,48553		
Desviación Típica	1,21882	Suma	1.018,
Error Estándar (de la Media)	0,10569	Error Estándar de la Suma	14,05616
Coeficiente de Variación	0,15924	Suma de Cuadrados Total	7.988,
		Suma de Cuadrados Ajustada	196,09023
Mínimo	5,		
Máximo	10,	Media Geométrica	7,55424
Rango	5,	Media Armónica	7,45065
		Moda	8,
Mediana	8,		
Error de la Mediana	0,01149	Sesgamiento	-0,09675
Percentil 25% (Q1)	7,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	8,	Kurtosis	2,49556
IQR	1,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	0,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	-0,09785
Coeficiente de dispersión (COD)	0,11466	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,47742

Apreciación

Serie #8 (APRECIACIÓN)

Recuento	133	Desviación Media	0,86336
Media	5,93985	Segundo Momento	1,30465
Media LCL	5,74319	Tercer Momento	-0,18541
Media UCL	6,13651	Cuarto Momento	4,84435
Varianza	1,31454		
Desviación Típica	1,14653	Suma	790,
Error Estándar (de la Media)	0,09942	Error Estándar de la Suma	13,22246
Coeficiente de Variación	0,19302	Suma de Cuadrados Total	4.866,
		Suma de Cuadrados Ajustada	173,5188
Mínimo	3,		
Máximo	9,	Media Geométrica	5,82271
Rango	6,	Media Armónica	5,69642
		Moda	6,
Mediana	6,		
Error de la Mediana	0,0108	Sesgamiento	-0,12442
Percentil 25% (Q1)	5,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	7,	Kurtosis	2,84607
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	0,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	-0,12584
Coeficiente de dispersión (COD)	0,14035	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,11337

Entorno

Serie #9 (ENTORNO)

Recuento	133	Desviación Media	1,27503
Media	5,51128	Segundo Momento	2,52055
Media LCL	5,23793	Tercer Momento	1,92506
Media UCL	5,78462	Cuarto Momento	18,46245
Varianza	2,53964		
Desviación Típica	1,59363	Suma	733,
Error Estándar (de la Media)	0,13818	Error Estándar de la Suma	18,37859
Coeficiente de Variación	0,28916	Suma de Cuadrados Total	4.375,
		Suma de Cuadrados Ajustada	335,23308
Mínimo	2,		
Máximo	10,	Media Geométrica	5,28249
Rango	8,	Media Armónica	5,04995
		Moda	6,
Mediana	5,		
Error de la Mediana	0,01502	Sesgamiento	0,48106
Percentil 25% (Q1)	4,	Error Estándar del Sesgamiento	0,20847
Percentil 75% (Q3)	6,	Kurtosis	2,90602
IQR	2,	Error Estándar de la Kurtosis	0,40771
MAD (Median absolute deviation)	1,	Sesgamiento Alterno (de Fisher)	0,48657
Coeficiente de dispersión (COD)	0,24962	Kurtosis Alterna (de Fisher)	-0,0511

Tabla resumen Inserta en Documento

Dimensión	Media	Desviación Típica	Asimetría	Curtosis
Compromiso	4,92481	1,11887	-0,07964	2,92223
Comunicación	5,62406	1,41208	0,4751	2,75823
Prioridad	5,92481	1,85711	0,03175	2,3748
Normas	6,39098	1,62292	0,22817	2,76118
Apoyo	6,24812	1,01806	0,4838	3,6902
Participación	6,14286	1,50324	0,27932	3,39191
Prioridad	7,65414	1,50324	0,27932	3,39191
Apreciación	5,93985	1,14653	-0,12442	2,84607
Entorno	5,51128	1,59363	0,48106	2,90602

8.4 Correlaciones

R			
	<i>Serie vs. Serie</i>	<i>R</i>	<i>N# de casos válidos</i>
	PRIORIDAD vs. COMUNICACIÓN	0,75181	133
	PRIORIDAD vs. COMPROMISO	0,74103	133
	COMUNICACIÓN vs. COMPROMISO	0,69642	133
	APOYO vs. COMPROMISO	0,67492	133
	APOYO vs. COMUNICACIÓN	0,62924	133
	APOYO vs. PRIORIDAD	0,62701	133
	ENTORNO vs. COMUNICACIÓN	0,61124	133
	PARTICIPACIÓN vs. APOYO	0,61029	133
	ENTORNO vs. PRIORIDAD	0,60696	133
	ENTORNO vs. COMPROMISO	0,56131	133
	PARTICIPACIÓN vs. COMPROMISO	0,53793	133
	PARTICIPACIÓN vs. COMUNICACIÓN	0,52514	133
	ENTORNO vs. APRECIACIÓN	0,51451	133
	PRIORIDAD vs. APOYO	0,49095	133
	ENTORNO vs. APOYO	0,49089	133
	PARTICIPACIÓN vs. PRIORIDAD	0,44078	133
	APRECIACIÓN vs. COMPROMISO	0,42755	133
	APRECIACIÓN vs. PRIORIDAD	0,38924	133
	ENTORNO vs. NORMAS	0,38493	133
	APRECIACIÓN vs. COMUNICACIÓN	0,35559	133
	PRIORIDAD vs. COMUNICACIÓN	0,35085	133
	APRECIACIÓN vs. APOYO	0,32442	133
	PRIORIDAD vs. NORMAS	0,30251	133
	PRIORIDAD vs. PARTICIPACIÓN	0,2918	133
	ENTORNO vs. PARTICIPACIÓN	0,28552	133
	APRECIACIÓN vs. NORMAS	0,27738	133
	PRIORIDAD vs. PRIORIDAD	0,26957	133
	PRIORIDAD vs. COMPROMISO	0,25299	133
	APRECIACIÓN vs. PARTICIPACIÓN	0,23799	133
	APOYO vs. NORMAS	0,22971	133
	NORMAS vs. COMUNICACIÓN	0,18363	133
	NORMAS vs. PRIORIDAD	0,17572	133
	ENTORNO vs. PRIORIDAD	0,16584	133
	NORMAS vs. COMPROMISO	0,12896	133
	APRECIACIÓN vs. PRIORIDAD	0,09342	133
	PARTICIPACIÓN vs. NORMAS	0,08872	133

8.5 Regresión Lineal

Regresión Lineal

Estadísticos de Regresión

<i>R</i>	0,81931
<i>R Cuadrado</i>	0,67128
<i>R Cuadrado Ajustado</i>	0,65007
<i>S</i>	0,66187
<i>N</i>	133

8.6 ANOVA

ANOVA

	<i>d.f.</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>nivel p</i>
<i>Regresión</i>	8,	110,92712	13,86589	31,65203	0,
<i>Residuo</i>	124,	54,321	0,43807		
<i>Total</i>	132,	165,24812			

	<i>Coeeficientes</i>	<i>Error Estándar</i>	<i>LCL</i>	<i>UCL</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>nivel p</i>	<i>H0 (5%)</i>
Intercepto	0,46179	0,48247	-0,49315	1,41674	0,95715	0,34036	<i>aceptado</i>
COMUNICACIÓN	0,12725	0,0705	-0,01229	0,26678	1,80502	0,0735	<i>aceptado</i>
PRIORIDAD	0,20974	0,05132	0,10816	0,31133	4,08657	0,00008	<i>rechazado</i>
NORMAS	-0,04973	0,04082	-0,13053	0,03107	-1,21816	0,22548	<i>aceptado</i>
APOYO PARTICIPACIÓN	0,28127	0,09188	0,09942	0,46312	3,06134	0,0027	<i>rechazado</i>
PRIORIDAD APRECIACIÓN	0,08955	0,05041	-0,01023	0,18932	1,77638	0,07812	<i>aceptado</i>
ENTORNO	-0,05369	0,05764	-0,16777	0,0604	-0,9314	0,35346	<i>aceptado</i>
	0,10911	0,05968	-0,00902	0,22724	1,82816	0,06993	<i>aceptado</i>
	0,05042	0,055	-0,05844	0,15927	0,91667	0,3611	<i>aceptado</i>

T (5%) 1,97928

LCL - Valor inferior de un intervalo de confianza (LCL)

UCL - Valor superior de un intervalo de confianza (UCL)

8.7 Covarianza

	COMPROMISO	COMUNICACIÓN	PRIORIDAD	NORMAS	APOYO	PARTICIPACIÓN	PRIORIDAD	APRECIACIÓN	ENTORNO
COMPROMISO	1,24247								
COMUNICACIÓN	1,09203	1,97897							
PRIORIDAD	1,52818	1,9567	3,42292						
NORMAS	0,2324	0,41766	0,52564	2,61405					
APOYO	0,76302	0,89779	1,17655	0,37667	1,02866				
PARTICIPACIÓN	0,89796	1,10634	1,22127	0,21482	0,92696	2,24275			
PRIORIDAD	0,34242	0,5993	0,60557	0,59387	0,60461	0,53061	1,47436		
APRECIACIÓN	0,54435	0,57137	0,82255	0,51224	0,37583	0,40709	0,12957	1,30465	
ENTORNO	0,99333	1,36514	1,7828	0,98807	0,79043	0,67884	0,31969	0,93301	2,52055