



Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO PROFESIONAL DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL

Mauricio Alejandro Larco Ampuero

Profesor-Guía: Álvaro Infante García

2024

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

Dedicatoria

Dedico este Trabajo Final de Graduación, con todo mi amor y gratitud, a mi abuelo José y abuelita Amparo, además de mis tías y tío maternos, quienes con su sabiduría, valores y ejemplo de vida me enseñaron la importancia de la perseverancia y el esfuerzo. A mis padres, que además de lo anterior, debo sumar sus sacrificios a lo largo de mi vida para brindarme buena educación.

Finalmente, mi mayor dedicación va dirigida a mi esposa Erika y a mi hija Amalia, quienes son la fuente de mi motivación y fortaleza, y por apoyarme con abnegación al sacrificar muchos fines de semana en estos dos años para que yo obtuviera este logro.

Agradecimientos

A mi profesor guía, Álvaro Infante García, por su esfuerzo, fraternidad, vasto conocimiento del mundo de las Ciencias Sociales, puestos al servicio de este Ingeniero.

Su paciencia, motivación y orientación incondicionales han sido fundamentales para lograr este importante paso en mi formación profesional.

A todos los profesores y profesoras del programa, quienes con mucha generosidad y abnegación transmitieron sus conocimientos.

A mis compañeros y compañeras, por tener siempre una actitud generosa de equipo, fue un placer compartir con ustedes estos dos años.

A mis compañeros de trabajo, por su inestimable ayuda.

Este trabajo no solo refleja mi esfuerzo, sino también las huellas que todas y todos los mencionados han dejado en mi camino. Les estaré eternamente agradecido.

Abstract

This research, conducted with the non-professional administrative staff of the University of Valparaíso, focuses on measuring attitudes toward occupational risk prevention, a crucial topic for creating safe and healthy work environments. To carry out this measurement, the Cyclops Scale, a widely recognized tool originally developed in an industrial context, was used. The scale was specifically adapted for the administrative work context at the aforementioned university, maintaining its reliability, which allowed for the generation of solid and trustworthy results. The results are presented in quantitative terms, providing a clear view of the non-professional administrative staff's attitudes toward occupational risk prevention and highlighting areas that may require intervention to improve prevention in this field.

The findings of this study offer an excellent starting point for future research and actions in the field of occupational risk prevention, especially in non-industrial contexts such as the educational sector. In summary, this study not only provides an accurate assessment of current attitudes but also paves the way for improving training and preventive practices in academic institutions.

Keywords: attitudes, occupational risk prevention, attitude scale, administrative work.

Resumen

Esta investigación, dirigida al estamento administrativo no profesional de la Universidad de Valparaíso, se centra en la medición de las actitudes frente a la prevención de riesgos laborales, un tema crucial para la generación de entornos de trabajo seguros y saludables. Para llevar a cabo esta medición, se utilizó la Escala Cyclops, una herramienta ampliamente reconocida que originalmente fue concebida en un contexto industrial. Esta escala se adaptó específicamente para el contexto de trabajo administrativo en la universidad mencionada, conservando su confiabilidad, lo que permitió obtener resultados sólidos y fiables. Los resultados se presentan en términos cuantitativos, proporcionando una visión de las actitudes del personal administrativo no profesional hacia la prevención de riesgos laborales y señalando aspectos que pueden necesitar intervención para una mejora en la prevención de riesgos laborales.

Los resultados de este estudio ofrecen un punto de partida para futuras investigaciones y acciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, especialmente en contextos no industriales, como el sector educativo. En resumen, este estudio no solo ofrece una evaluación precisa de las actitudes actuales, sino que también abre el camino para mejorar la formación y las prácticas preventivas en las instituciones académicas.

Palabras clave: actitudes, prevención de riesgos laborales, escala de actitudes, trabajo administrativo

Tabla de contenidos

Contexto	1
Actitudes y Prevención de Riesgos Laborales	4
La Escala Cyclops (1977) o PRP (1988)	4
Objetivo general y objetivos específicos	5
Método	6
Tipo de estudio	6
Descripción del instrumento	6
Adaptación de la Escala Cyclops	9
Validez y Confiabilidad del instrumento	9
Población o muestra	11
Procedimiento	12
Análisis de datos	12
Resultados	13
Resultados generales.....	13
Resultados generales según tipo de variable	13
Resultados por factor nivel general	16
Resultados por factor según tipo de variable	17
Discusión	23
Conclusiones	25
Sugerencias	27
Referencias	28
Anexos	31

Contexto

La accidentabilidad laboral representa un problema grave, no solo para la integridad física de las personas trabajadoras, sino también para su integridad psicológica, ya que la persona accidentada está propensa a desarrollar un trauma a raíz del accidente, pudiendo generar alteraciones de su estilo de vida y forma de trabajar debido al temor a que este hecho vuelva ocurrir. Se pueden generar también consecuencias sociales, en que la vida familiar de la persona accidentada se ve afectada e incluso trastocada irreversiblemente si el siniestro dejara secuelas físicas permanentes e incluso la muerte.

Sin embargo, los accidentes laborales también afectan de forma significativa a las entidades empleadoras. Solo por mencionar los costos directos, la suma de eventos de este tipo podría traer consigo el desembolso de dinero no presupuestado. La Ley Nro. 16.744, y específicamente el Decreto Supremo 67, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinan que la cotización que paga mensualmente la institución al Seguro de Accidentes podría verse alzada si se alcanza cierta cantidad de días perdidos por este concepto. Es por ello que, durante los últimos años, el control de los accidentes laborales, con miras a la generación de entornos de trabajo seguros y saludables, se ha convertido en un objetivo cada vez más valorado por las empresas en general y por las instituciones de educación superior en particular, siendo uno de los principales enfoques el control de las causas que generan estos eventos.

Considerando cifras de Chile, un informe de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO 2024) señaló que durante 2023 se registraron 149.854 accidentes del trabajo.

Respecto de los accidentes de trayecto, es decir, aquellos que ocurren entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa o entre dos lugares de trabajo, la cifra fue de 57.623 eventos de este tipo.

En cuanto al sector Educación Superior -que es donde se realizó el presente estudio- la SUSESO no posee el rubro desagregado como tal, pero sí se encuentra el del rubro “Enseñanza”, cuya Tasa de Accidentabilidad (cociente entre el número de accidentes, ocurridos en el período de 12 meses, y el número promedio de trabajadores protegidos del mismo período, multiplicados por 100) considerando accidentes del trabajo y de trayecto, fue de 2.96 en 2023.

En la Universidad de Valparaíso, institución en que se desarrolló este estudio, las estadísticas 2023 mostraron que su tasa de accidentabilidad en el año 2023, considerando accidentes del trabajo y del trayecto, fue de 1.64, un resultado por debajo del rubro genérico de Enseñanza, lo que demuestra los esfuerzos de la institución por la prevención de accidentes laborales. Sin embargo, la consecución de entornos de trabajo seguros y saludables exige seguir en la mejora continua en el control de los accidentes laborales. Una revisión más desagregada de la accidentabilidad laboral ocurrida en la Universidad en 2023 revela que el estamento con mayor porcentaje de accidentes fue el personal administrativo no profesional con un 28.93%. A fin de descartar que esta cifra se deba solamente a la cantidad de personas que posee este estamento (el tercero más numeroso luego de los académicos y profesionales), se efectuó un análisis comparativo per-cápita, lo que resultó en una igualdad de valor con el estamento auxiliar, en 0.11, lo cual es digno de destacar, puesto que existe una mayor exposición a riesgos de origen físico por parte de los auxiliares de servicio. Es por ello que este estudio se enfoca en el personal administrativo de la Universidad.

A fin de abordar el estudio de forma eficiente, se debe señalar que diversas investigaciones han determinado que las conductas inseguras por parte de las personas trabajadoras constituyen alrededor del 80% de las causas de los accidentes (Singer, Matamala González & Rudolph, 2015). Relacionado con ello, otros estudios han determinado que, a su vez, el comportamiento

humano es un factor que es, en buena parte, definido por las actitudes de las personas, e influye de manera fundamental en la aparición de los accidentes (Salas, 2016), por lo que un estudio de las actitudes frente al riesgo laboral servirá como una útil fuente de información para canalizar los esfuerzos en prevención de riesgos laborales.

Actitudes y Prevención de Riesgos Laborales

Las actitudes se incluyen dentro de los constructos teóricos más relevantes para la comprensión del comportamiento social, tanto individual como colectivo. Se ha definido como una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o sus símbolos (Fishbein y Ajzen, 1980). En términos generales, las actitudes pueden entenderse como evaluaciones positivas o negativas, que son formadas por la interacción de creencias, emociones y comportamientos (Morales Domínguez et al., 2007).

En la psicología social, las actitudes también se definen como predisposiciones conductuales ante estímulos específicos. Según Fishbein y Ajzen (1980), las actitudes son componentes clave para entender cómo las personas se comportan en diferentes contextos, ya que los individuos tienden a realizar acciones que son coherentes con sus actitudes hacia un determinado objeto o situación.

Por lo anterior, se debe enfatizar el hecho de que, desde una perspectiva metodológica, la actitud es un constructo que puede ser medido, y esto, a través de diferentes herramientas, siendo una de las más comunes las escalas de actitud. Estas escalas permiten obtener una medición cuantitativa de las actitudes, lo cual facilita el análisis de su relación con otros factores, como el comportamiento en el lugar de trabajo (Hernández Sampieri et al., 2018). En este tipo de instrumentos, las respuestas pueden ubicarse en los extremos de una dimensión (positivo-

negativo) o en un punto intermedio, conocido como neutro. Esta puntuación neutral puede interpretarse de dos maneras: primero, puede indicar que la persona no ha formado una actitud clara hacia el objeto en cuestión, o bien, que su actitud es ambigua, es decir, que posee tanto aspectos positivos como negativos sobre el mismo (López Mena, 1980).

Esta metodología de medición de la actitud se ha expandido a diversas áreas, una de las cuales es la Prevención de Riesgos Laborales, uno de cuyos instrumentos ha sido utilizado en este estudio.

La Escala Cyclops (1977) o PRP (1988)

La Escala Cyclops o Escala PRP (de "Prevención de Riesgos Profesionales"), propuesta en 1977 por el psicólogo Luis López-Mena en España, es una herramienta diseñada para medir las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad en el entorno laboral. En 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.

Esta escala tiene como objetivo evaluar la actitud de las personas trabajadoras ante la prevención de riesgos laborales dentro de su ambiente laboral, factor que, con una intervención eficiente, influye en la reducción de accidentes laborales.

En diversos estudios, la Escala Cyclops ha demostrado ser eficaz en la evaluación de la actitud hacia la seguridad laboral, ya que permite generar un diagnóstico preciso de las actitudes de los empleados frente a los riesgos en su entorno laboral. A pesar de los años que han transcurrido desde su formulación, aún sigue vigente.

Por ejemplo, Salinas M. (2003) la utilizó en su tesis: Locus de Control y actitudes hacia la prevención de riesgos laborales. Estudio Correlacional en un grupo de trabajadores de una empresa de la quinta región, resultando útil para hallar conclusiones significativas.

López, E. (2009) la empleó en su Tesis Doctoral: El factor humano en el sector de la construcción. Estudio de la percepción del riesgo, las actitudes y las conductas seguras de los trabajadores, obteniendo datos relevantes en una empresa constructora.

Zambrano, A. (2016) la revisó estadísticamente para su Tesis Doctoral: Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas manufactureras de España, ratificando sus propiedades de validez y confiabilidad.

Por último, Medina, G. y Valdiviezo C. (2022) la utilizaron como instrumento en su tesis Efecto de un programa de Mindfulness en las actitudes hacia la prevención de riesgos en una empresa industrial.

Objetivo general

Identificar las actitudes del personal administrativo no profesional de la Universidad de Valparaíso hacia la prevención de riesgos laborales utilizando la Escala Cyclops adaptada a este contexto.

Objetivos específicos

- Adaptar y validar la Escala Cyclops para medir las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en el estamento administrativo no profesional de la Universidad de Valparaíso.
- Analizar las actitudes predominantes del personal administrativo no profesional frente a la prevención de riesgos laborales.
- Determinar si existe una relación entre las variables sociodemográficas y las actitudes del personal administrativo hacia la prevención de riesgos laborales.
- Proponer sugerencias para futuras investigaciones que midan el constructo “actitud” en el contexto de la prevención de riesgos laborales en entornos administrativos.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio es, según la clasificación propuesta por Hernández Sampieri et al. (2018), por su diseño, descriptivo, ya que busca caracterizar y analizar las actitudes hacia un fenómeno específico (la prevención de riesgos laborales), sin manipular variables. Su objetivo principal es describir cómo son o se manifiestan dichas actitudes en el contexto del personal administrativo. De acuerdo con el enfoque metodológico es de tipo cuantitativo, debido a que se utiliza un instrumento en forma de escala (en este caso, la Escala Cyclops o PRP) para medir de forma objetiva las actitudes, generando datos numéricos que pueden analizarse estadísticamente. Por su diseño es no experimental-transversal, ya que no implica manipulación de variables y se recolectan los datos en un momento determinado, para analizar el estado actual de las actitudes de los participantes hacia la prevención de riesgos laborales.

Descripción del instrumento

La escala se compone de 30 ítems que abordan diferentes dimensiones de la actitud hacia la prevención de riesgos laborales. Cada ítem se califica en una escala tipo Likert, que permite clasificar las respuestas en un rango que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo. Para su corrección se otorga un máximo de 5 puntos a las frases que van en la dirección positiva de la actitud y 1 punto para los que van en la dirección negativa, cuyos resultados van entre 30 y 150 puntos.

El instrumento proporciona un resultado general en cuanto a la actitud hacia la prevención de riesgos 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 complementaria, ya que para su cálculo el resultado por factores agrupa ciertos ítems por cada uno de ellos (López-Mena, 1988). 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 reposo laboral o días perdidos. Así, la escala permite discriminar entre tres rangos de trabajadores/as: “No Accidentables”, es decir, con bajo potencial a accidentarse, ya que presentan una actitud positiva ante la prevención de accidentes laborales; “Neutros”, cuyo potencial a accidentarse varía en función de determinados contextos, condiciones, y factores internos individuales; y “Accidentables”, con alto potencial a accidentarse, ya que presenta una actitud negativa ante la prevención de accidentes laborales.

La presentación de los resultados por Factor se analiza en función del significado específico de cada uno de ellos. junto con el porcentaje de logro (Muy Bajo, Bajo, Normal, Alto) que obtiene la persona evaluada en cada factor. Ellos son:

-Factor I: Confianza.

Las puntuaciones altas indican que la persona se fía de las acciones de prevención y cree que ellas producirán el efecto esperado, es decir, evitarán los accidentes de trabajo. Confían por ello en el orden que estas acciones preventivas establecen como un elemento válido para la seguridad. En esta confianza hay elementos de lo racional y lo perteneciente a la organización. Por el contrario, las puntuaciones bajas en este factor indican que la persona duda o desconfía de la eficacia de las acciones de seguridad y, por lo tanto, no las pondría en práctica.

-Factor II: Destino u Objetividad

Las puntuaciones elevadas indican rechazo por todo el conjunto de creencias, mitos y predestinación. La conducta humana es explicable como un hecho natural y no está

inevitablemente ligada a un solo y único destino. Por el contrario, las puntuaciones bajas en este factor indican la creencia que la suerte controla nuestra conducta y se haga lo que se haga es imposible evitar nuestro sino (generalmente trágico). Implica una conducta supersticiosa, que supone reconocer que hay elementos desconocidos que rigen el destino, explicando los accidentes laborales basándose en la “mala suerte” o la “fatalidad”.

-Factor III: Participación

Las puntuaciones altas revelan que las personas presentan 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. Por su parte, las puntuaciones bajas evidencian que las personas se caracterizan por ser pasivas, presentar desinterés e incluso rechazar las acciones internas de la organización orientadas a aumentar la seguridad laboral.

-Factor IV: Responsabilidad

Las puntuaciones altas revelan que las personas presentan 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. Las puntuaciones bajas revelan que las personas tienden 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. Incluso llegan al punto de considerar que los accidentes sólo le ocurren a “los demás” y que son causados a raíz de factores externos.

-Factor V: Pertenencia

Las puntuaciones altas en este factor revelan que las personas asumen como parte de su rol laboral las tareas y acciones asociadas a la prevención de accidentes, y que no son delegables a

los demás. Por el contrario, las puntuaciones bajas evidencian la consideración de que acciones asociadas a la prevención de accidentes laborales no pertenecen directamente a sus tareas y las personas actúan bajo el convencimiento de que es preciso ser obligado a que exista mayor seguridad dentro de la organización.

-Factor VI: Receptividad

Las puntuaciones altas evidencian que las personas incorporan activamente tareas y funciones orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas necesarias y como una condición que facilita sus funciones. Las puntuaciones bajas revelan que existe incomodidad al incorporar tareas orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas como una carga a su trabajo y a sus funciones, incluso una molestia que atrasan la ejecución de sus funciones y afectan su desempeño.

Adaptación de la Escala Cyclops

La concepción original de la Escala en España estuvo basada en el estudio de los datos provenientes de una muestra de 430 trabajadores de diferentes actividades industriales, y así lo revela el análisis efectuado a cada uno de los 30 ítems que la conforman. Por esta razón y por la necesidad de actualizar el lenguaje, se hizo necesaria una adaptación del instrumento, a fin de una aplicación eficiente al estamento administrativo no profesional de la Universidad.

Validez y Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2018), el instrumento de medición debe garantizar su validez y confiabilidad para ser considerado riguroso y útil en la investigación. La validez es el grado en que un instrumento mide efectivamente el constructo que pretende medir, mientras que la confiabilidad se relaciona con la consistencia de los resultados obtenidos al aplicarlo repetidamente en condiciones similares. En este sentido, debido a la adecuación del instrumento

original al estamento administrativo, debió ser sometido a un proceso que evaluara ambos aspectos, con el fin de asegurar que seguía siendo idóneo para el contexto y la muestra.

En cuanto a la validez, una de las formas aceptadas para garantizar este aspecto es mediante el juicio de expertos (Maldonado-Suárez y Santoyo-Telles, 2024). Este proceso consiste en conformar un grupo de expertos con experiencia en la disciplina y el constructo, cuya trayectoria respalde su conocimiento en el área.

En consonancia con lo anterior, una primera versión del instrumento adaptado fue validada de forma experta por un panel de cuatro profesionales con amplia experiencia en sus respectivas áreas. Dos de ellos fueron psicólogos organizacionales (PO-1 y PO-2), con una sólida trayectoria en su especialización, ambos profesionales del Instituto de Seguridad del Trabajo. Los otros dos expertos, ingenieros en prevención de riesgos (IPR-1 e IPR-2), poseen un vasto conocimiento en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales en el contexto administrativo, uno de ellos desempeñándose en la propia Universidad de Valparaíso y el otro en el Instituto de Seguridad del Trabajo. A través de estas revisiones y sugerencias fue posible garantizar que el instrumento final fuera claro, comprensible y completamente alineado con los objetivos de medición propuestos, respetando el diseño y objetivo inicial del instrumento original.

En cuanto a la confiabilidad, cuando fue construido en España el instrumento alcanzó un valor de 0.74 según el método Split-Half y 0.61 mediante el método de Formas Paralelas.

Para evaluar la confiabilidad de la versión adaptada de la Escala se emplearon los métodos “alfa de Cronbach” y “alfa si se elimina el ítem”. Estas técnicas son ampliamente utilizadas en investigaciones cuantitativas para verificar la consistencia interna de los instrumentos de medición, siendo especialmente relevantes en estudios descriptivos no experimentales como este,

ya que permite asegurar que la versión adaptada del instrumento sigue siendo apropiado para medir el constructo.

El alfa de Cronbach evalúa el grado en que los ítems de un instrumento están relacionados entre sí, ofreciendo un indicador de la fiabilidad interna del conjunto. El análisis de confiabilidad, utilizando el software SPSS, arrojó un alfa de Cronbach de **0,78** para la Escala Cyclops adaptada y aplicada a la muestra en estudio. Este valor indica una confiabilidad aceptable según los estándares aceptados en investigación cuantitativa. Hernández Sampieri et al. (2018) sugieren que un alfa de Cronbach superior a 0,70 es adecuado para instrumentos que miden constructos complejos como las actitudes, especialmente en estudios descriptivos. Por lo tanto, este nivel de consistencia interna respalda el uso del instrumento para este estudio. Por su parte, según Hernández Sampieri et al. (2018), el “alfa si se elimina el ítem” es particularmente útil cuando un instrumento ha sido adaptado o modificado, y se obtiene información clave sobre la contribución de cada ítem al constructo medido, lo que garantiza que los datos recopilados reflejen de manera precisa y confiable las actitudes del grupo evaluado. Al efectuar el análisis con el software SPSS resulta en que la totalidad de los valores del "alfa si se borra el ítem" están entre 0.76 y 0.80, lo que significa que eliminar esos ítems no mejoraría significativamente la fiabilidad del instrumento. Por lo tanto, demuestra que los ítems son consistentes con el constructo medido (actitud).

Población o muestra

Respecto de la población a estudiar, esta fue la del estamento administrativo no profesional de la Universidad de Valparaíso. De acuerdo con lo informado en el mes de julio de 2024 por la Unidad de Gestión de Personas de la Universidad, el universo del estamento mencionado era de 334 personas, del cual se obtuvo una muestra de 183 personas. El tipo de muestra se considera

una muestra no probabilística de conveniencia, ya que el conjunto de datos proviene de las personas que respondieron voluntariamente al cuestionario, es decir, no hubo un proceso aleatorio para seleccionar quiénes participarían. Se incluyó a quienes tuvieron acceso al formulario y decidieron completarlo.

Al utilizar un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, la muestra obtenida resultó válida para el universo. Según lo señalado por Argibay (2009), el tamaño de muestra adecuado depende de factores como el margen de error, el nivel de confianza y el tamaño de la población. En este caso, un margen de error de 5% es comúnmente aceptado en investigaciones sociales y permite obtener resultados representativos con un buen nivel de precisión.

Procedimiento

La aplicación de la Escala se desarrolló entre los meses de septiembre y octubre de 2024. Su distribución fue mediante Google Forms al universo del estamento, lo que resultó ser una estrategia efectiva por diversas razones. En primer lugar, el uso de esa herramienta digital facilitó la recopilación de respuestas, de manera rápida y accesible. Además, esta modalidad permitió enviar el cuestionario a todos los miembros del estamento de manera simultánea, optimizando recursos y tiempo, y eliminando barreras físicas o logísticas.

La recopilación en línea también mejora la accesibilidad, permitiendo que los encuestados completen la escala en su propio tiempo y desde su lugar de trabajo, lo que favorece la participación.

Análisis de datos

El análisis de los datos en este estudio se realizó utilizando Microsoft Excel, una herramienta ampliamente utilizada por su accesibilidad, facilidad de uso y capacidad para manejar grandes volúmenes de información.

Resultados

Los resultados se presentan de acuerdo con lo que establece el manual de la Escala (López Mena, 1980), es decir de manera general, por variables sociodemográficas y por factor.

Resultados generales

Como primer resultado general, se tiene que la media obtenida de puntaje para la muestra completa fue de **125**, considerando que este factor puede fluctuar entre un puntaje de 30 y 150. La interpretación de este resultado, como el de los siguientes, se analiza en la siguiente sección.

Resultados generales según tipo de variable

Cada trabajador/a es calificado con una actitud positiva, negativa o neutra según la ubicación del puntaje total obtenido, de acuerdo con los límites poblacionales y los siguientes rangos que establece la Escala:

Tabla 1

Presentación de resultados generales según lo definido en la Escala.

RANGOS	PUNTAJES
NO ACCIDENTABLE	
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.	136 - 150
NEUTRO	
Persona cuyo potencial a accidentarse varía en función de determinados contextos, sus condiciones, y factores internos individuales.	118 - 135
ACCIDENTABLE	
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.	30 - 117

A continuación, se presentan las frecuencias observadas de la valencia de la actitud hacia la prevención de riesgos (positiva, negativa o neutra), separada según el tiempo de antigüedad en el cargo actual, el género y si la persona ha sufrido accidentes en los últimos dos años. A cada uno de los resultados generales por variable, se aplicó la prueba de Chi-cuadrada, con el objetivo de comparar las distribuciones de actitudes entre los diferentes subgrupos y entender si las variables influyeron de manera significativa en las respuestas entregadas.

Tabla 2

Nivel de Actitud ante la Prevención de Riesgos Laborales según el tiempo de la persona en el cargo actual (en años).

Nivel de actitud	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Positiva	8	17%	4	13%	9	20%	7	30%	2	18%	2	18%	0	0%
Neutra	28	60%	18	60%	23	50%	11	48%	7	64%	5	45%	12	80%
Negativa	11	23%	8	27%	14	30%	5	22%	2	18%	4	36%	3	20%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Al aplicar la prueba de Chi-cuadrada para 12 grados de libertad y un nivel de significancia del 0,05 entrega un resultado de **0.67**, lo que indica que no hay una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

En la Tabla 2 se muestran los resultados por la variable sociodemográfica “Género”. El 83% de la muestra contestó ser de género femenino, lo que se condice con un porcentaje similar en el universo del estamento (86%).

Tabla 3

Nivel de Actitud ante la Prevención de Riesgos Laborales según el género.

Nivel de actitud	GÉNERO*			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Positiva	25	16%	6	20%
Neutra	86	57%	18	60%
Negativa	41	27%	6	20%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de 1 persona que contestó “Otro”.

Al aplicar la prueba de Chi-cuadrada para 3 grados de libertad y un nivel de significancia del 0.05 entrega un resultado de **0.70**, lo que indica que no hay una relación estadísticamente significativa entre las variables de género en el nivel de actitud obtenida.

La Tabla 3 expone los resultados según la variable sociodemográfica “Accidentados”, en la que se indica si la persona se ha accidentado tanto en el trabajo como en el trayecto en los últimos dos años.

Tabla 4

Nivel de Actitud ante la Prevención de Riesgos Laborales según la variable Accidentes.

Nivel de actitud	ACCIDENTES (últ. 2 años)			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	%	Nº	%
Positiva	13	23%	19	15%
Neutra	30	54%	72	57%
Negativa	13	23%	36	28%
Total	56	100%	127	100%

Al aplicar la prueba de Chi-cuadrada para 2 grados de libertad y un nivel de significancia del 0.05 entrega un resultado de **0.37**, lo que indica que no hay una relación estadística significativa entre las variables de accidentados vs no accidentados en el nivel de actitud.

Resultados por Factor nivel general

Un análisis importante se refiere a los resultados de acuerdo con los seis factores que describe la Escala PRP. La misma escala propone la entrega de resultados en base a “porcentajes de logro”, que se obtiene de acuerdo con el puntaje de cada participante en relación con el participante que obtuvo mayor puntaje en el factor. Por ejemplo, el Factor I Confianza está compuesto por cinco ítems, por lo que el mayor puntaje posible para el factor es de 25. Si la persona de la muestra con mayor puntaje en este factor obtuvo 20, el cálculo del resto de las personas se hará considerando 20 como el 100% de logro.

Se efectuó el ejercicio por cada participante, para luego promediar el porcentaje de la muestra.

De este modo los resultados fueron los siguientes:

Factor I Confianza. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio de 88%. Mayor puntaje obtenido: 25.

Factor II Objetividad. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio del 80%. Mayor puntaje obtenido: 20.

Factor III Responsabilidad. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio del 83%. Mayor puntaje obtenido: 30.

Factor IV Participación. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio del 83%. Mayor puntaje obtenido: 25.

Factor V Pertenencia. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio del 81%. Mayor puntaje obtenido: 20.

Factor VI Receptividad. El resultado de la muestra presenta un porcentaje de logro promedio del 79%. Mayor puntaje obtenido: 30.

Resultados por Factor según tipo de variable

El resultado de los factores, tomando en cuenta las variables sociodemográficas antes mencionadas fueron los siguientes, considerando el número de personas y los rangos de acuerdo con el porcentaje de logro que propone la Escala:

Factor I Confianza.

Tabla 5

Distribución del Factor I CONFIANZA, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Porcentaje de Logro	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	44	94%	29	97%	45	98%	20	87%	10	91%	11	100%	14	93%
Normal	2	4%	1	3%	1	2%	3	13%	1	9%	0	0%	0	0%
Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	7%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Tabla 6

Distribución del Factor I CONFIANZA, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	GÉNERO*			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Alto	144	95%	28	93%
Normal	7	5%	1	4%
Bajo	1	1%	1	4%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de 1 persona que contestó "Otro".

Tabla 7

Distribución del Factor I CONFIANZA, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	%	Nº	%

Alto	53	95%	120	94%
Normal	3	5%	5	4%
Bajo	0	0%	2	2%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	56	100%	127	100%

Factor II Objetividad.

Tabla 8

Distribución del Factor II OBJETIVIDAD, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Factor	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	35	74%	21	70%	32	70%	13	57%	9	82%	7	64%	9	60%
Normal	10	21%	9	30%	14	30%	9	39%	2	18%	3	27%	6	40%
Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%	1	9%	0	0%
Muy Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Tabla 9

Distribución del Factor II OBJETIVIDAD, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	SEXO*			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Alto	103	68%	22	73%
Normal	45	30%	8	27%
Bajo	3	2%	0	0%
Muy Bajo	1	1%	0	0%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de 1 persona que contestó "Otro".

Tabla 10

Distribución del Factor II OBJETIVIDAD, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Alto	32	57%	94	74%

Normal	24	43%	29	23%
Bajo	0	0%	3	2%
Muy Bajo	0	0%	1	1%
Total	56	100%	127	100%

Factor III Responsabilidad.

Tabla 11

Distribución del Factor III RESPONSABILIDAD, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Porcentaje de Logro	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	43	91%	24	80%	40	87%	20	87%	10	91%	9	82%	13	87%
Normal	4	9%	4	13%	5	11%	2	9%	1	9%	1	9%	2	13%
Bajo	0	0%	2	7%	1	2%	1	4%	0	0%	1	9%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Tabla 12

Distribución del Factor III RESPONSABILIDAD, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Alto	132	87%	26	87%
Normal	15	10%	4	13%
Bajo	5	3%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de 1 persona que contestó "Otro".

Tabla 13

Distribución del Factor III RESPONSABILIDAD, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	%	Nº	%
Alto	52	93%	107	84%
Normal	3	5%	16	13%
Bajo	1	2%	4	3%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	56	100%	127	100%

Factor IV Participación.**Tabla 14**

Distribución del Factor IV PARTICIPACIÓN, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Porcentaje de Logro	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	42	89%	26	87%	41	89%	20	87%	10	91%	10	91%	14	93%
Normal	5	11%	3	10%	4	9%	3	13%	1	9%	0	0%	1	7%
Bajo	0	0%	1	3%	1	2%	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Tabla 15

Distribución del Factor IV PARTICIPACIÓN, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Alto	135	89%	27	90%
Normal	15	10%	2	7%
Bajo	2	1%	1	3%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de una persona que contestó "Otro".

Tabla 16

Distribución del Factor IV PARTICIPACIÓN, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	%	Nº	%
Alto	51	91%	112	88%
Normal	4	7%	13	10%
Bajo	1	2%	2	2%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	56	100%	127	100%

Factor V Pertenencia.**Tabla 17**

Distribución del Factor V PERTENENCIA, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Porcentaje de Logro	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	35	74%	22	73%	35	76%	19	83%	9	82%	7	64%	14	93%
Normal	11	23%	8	27%	10	22%	4	17%	2	18%	2	18%	3	20%
Bajo	1	2%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	2	18%	1	7%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	18	120%

Tabla 18

Distribución del Factor V PERTENENCIA, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	Nº	%	Nº	%
Alto	112	74%	25	83%
Normal	36	24%	4	13%
Bajo	4	3%	1	3%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	152	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de una persona que contestó "Otro".

Tabla 19

Distribución del Factor V PERTENENCIA, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	Nº	%	Nº	%
Alto	47	84%	91	72%
Normal	8	14%	32	25%
Bajo	1	2%	4	3%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	56	100%	127	100%

Factor VI Receptividad

Tabla 20

Distribución del Factor VI RECEPTIVIDAD, según la variable Tiempo en el cargo actual.

Porcentaje de Logro	TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL (años)													
	0 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		26 a 30		30 o más	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	35	74%	21	70%	32	70%	21	91%	6	55%	7	64%	11	73%
Normal	10	21%	9	30%	14	30%	2	9%	5	45%	4	36%	4	27%
Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	47	100%	30	100%	46	100%	23	100%	11	100%	11	100%	15	100%

Tabla 21

Distribución del Factor VI RECEPTIVIDAD, según la variable Género.

Porcentaje de Logro	SEXO			
	Femenino		Masculino	
	N°	%	N°	%
Alto	112	73%	21	70%
Normal	40	26%	9	30%
Bajo	0	0%	0	0%
Muy Bajo	1	1%	0	0%
Total	153	100%	30	100%

*No se incluye el resultado de una persona que contestó "Otro".

Tabla 22

Distribución del Factor VI RECEPTIVIDAD, según la variable Accidentes.

Porcentaje de Logro	ACCIDENTADOS			
	Con Accidentes		Sin Accidentes	
	N°	%	N°	%
Alto	43	77%	91	72%
Normal	13	23%	36	28%
Bajo	0	0%	0	0%
Muy Bajo	0	0%	0	0%
Total	56	100%	127	100%

Discusión

El objetivo de la investigación fue medir las actitudes frente a la Prevención de Riesgos Laborales del personal del estamento administrativo no profesional de la Universidad de Valparaíso.

Es de importancia el promedio general de la puntuación directa obtenida en la muestra, de **125**. Al observar la Tabla 1, para este resultado la escala establece que el rango que caracteriza a la muestra es el de “NEUTRO”, lo que implica que no puede caracterizarse por completo de “no accidentable”, y en ese sentido el factor actitudinal revela que su potencial de accidentabilidad varía en función de determinados contextos, sus condiciones, y factores internos individuales.

Un primer análisis utilizando la prueba de Chi cuadrada mostró valores no significativos al correlacionar variables sociodemográficas con los puntajes de la Escala, Según Hernández Sampieri et al. (2018), un valor no significativo en esta prueba sugiere que las diferencias observadas entre las categorías no son lo suficientemente grandes para atribuirse a una relación entre ellas. Esto podría reflejar que las variables sociodemográficas evaluadas (e.g., género, tiempo en el cargo) no influyen de manera determinante en las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales, medida a través de la escala adaptada.

Ante esta falta de relaciones categóricas significativas detectadas mediante el análisis de Chi cuadrada, se procedió a analizar los ítems individuales que resultaron con promedios más bajos, en este caso, los que resultaron bajo 4. Este enfoque es válido, ya que permite identificar áreas específicas donde las actitudes evaluadas pueden ser débiles o requieren atención, lo que ofrece una perspectiva más profunda sobre los aspectos específicos en los que la actitud hacia la prevención de riesgos laborales del estamento estudiado podría mejorar. Esto también puede sugerir líneas de acción específicas para diseñar intervenciones más focalizadas, en lugar de

depender únicamente de relaciones categóricas generales. Como lo señala Hernández Sampieri et al. (2018), la interpretación de los datos debe ser flexible y ajustada a los hallazgos empíricos, especialmente cuando los métodos iniciales no arrojan resultados concluyentes.

Adicionalmente, en escala de 1 a 5, el puntaje de 4 generalmente indica una actitud positiva (e.g., "de acuerdo") hacia el constructo evaluado, mientras que un puntaje menor refleja una actitud que con tendencia a ser neutral e incluso desfavorable. Por ello, al centrar la mirada en ítems por debajo de 4, existe aseguramiento en la identificación de cualquier aspecto que no haya sido realmente positivo, lo cual es especialmente relevante si el objetivo es reforzar actitudes favorables hacia la prevención de riesgos laborales.

En base a lo anterior, los siguientes ítems de la escala resultaron con una media bajo 4:

Tabla 23

Ítems con resultado promedio bajo 4.

Ítem	Puntaje promedio
6. En mi trabajo hay riesgos laborales, pero ya me he acostumbrado a trabajar así.	3.4
7. Los accidentes son cosas del destino. Por más seguro que se trabaje, igual pueden ocurrir.	3.6
8. Cada funcionario/a debe solicitar los elementos preventivos que le corresponden (por ejemplo: mousepad, apoya muñecas).	3.2
16. Cuando trabajamos no siempre es posible seguir las orientaciones de seguridad (por ejemplo, posturas ergonómicas, pausas saludables, etc.).	2.3
22. La culpa de los accidentes no la tienen las personas, sino las condiciones inseguras del entorno.	2.7

Los puntajes más bajos en los ítems relacionados con los factores Objetividad, Receptividad y Responsabilidad reflejan actitudes que podrían estar relacionadas con una falta de compromiso o concienciación frente a la prevención de riesgos laborales en el ámbito administrativo. El factor Objetividad/Destino es particularmente relevante, ya que los puntajes bajos en los ítems 6 y 7 sugieren una tendencia a considerar los accidentes laborales como algo inevitable o incluso fuera

del control humano, lo que disminuye la percepción de la importancia de las medidas preventivas.

En cuanto al factor Receptividad, el puntaje bajo en el ítem 16, que cuestiona la posibilidad de seguir siempre las orientaciones de seguridad, sugiere que el personal puede percibir las medidas preventivas como una carga adicional o algo que no se ajusta a las demandas de su trabajo.

Por último, el bajo puntaje en el factor Responsabilidad, específicamente en el ítem 22, donde se atribuye la culpa de los accidentes a las condiciones inseguras del entorno y no a las personas, refleja una falta de sentido de responsabilidad personal frente a la prevención. Este tipo de actitud puede generar un desinterés generalizado por las medidas preventivas, ya que las personas trabajadoras pueden sentir que no tienen un control directo sobre los factores de riesgo en su entorno laboral.

Conclusiones

El perfil propio del trabajo administrativo no profesional de la institución ofrece una base para interpretar los resultados obtenidos en la medición de actitudes hacia la prevención de riesgos laborales. En términos generales, las actitudes evaluadas se clasificaron como "neutras" y presentaron valores bajos en algunos ítems específicos.

El trabajo administrativo, caracterizado por su naturaleza sedentaria y de menor exigencia física, puede influir en la percepción de los riesgos laborales. Las actividades de este tipo suelen desarrollarse en entornos controlados, como oficinas, lo que reduce la exposición a riesgos físicos inmediatos o evidentes. En contraste con el personal auxiliar, cuyo trabajo puede incluir tareas con mayores demandas físicas o exposición a peligros concretos, el personal

administrativo no profesional puede subestimar la relevancia de las medidas preventivas al no identificar riesgos aparentes en su entorno laboral.

Asimismo, la rutina y la repetitividad de las tareas administrativas pueden contribuir a la tendencia a "acostumbrarse" a los riesgos, tal como se refleja en los ítems 6 y 7 de la escala. Las personas que han trabajado por mucho tiempo en un entorno que parece seguro tienden entonces a desarrollar una actitud de habituación, donde los riesgos son percibidos como parte de la normalidad, lo que podría explicar las respuestas más bajas en la escala. Esta "normalización" del riesgo también podría relacionarse con las estructuras operativas de la Universidad, donde las decisiones sobre la seguridad laboral suelen ser tomadas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de cada sede o por la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de la Universidad, lo lleva a una delegación de responsabilidad y, en consecuencia, una menor disposición a participar activamente en la prevención de accidentes. Esto explica, por ejemplo, la baja convocatoria cuando se requiere constituir o renovar un Comité Paritario, por parte de los representantes laborales.

Además, la falta de tareas que exijan un esfuerzo físico y el predominio de trabajo mental pueden disminuir la receptividad del personal hacia las recomendaciones de seguridad, como las posturas ergonómicas o las pausas saludables, que, aunque son esenciales para la prevención de trastornos musculoesqueléticos y el bienestar general, no son siempre percibidas como urgentes en el contexto administrativo.

En síntesis, las características propias del trabajo administrativo, en este caso administrativo no profesional, contribuyen significativamente a las actitudes hacia la prevención de riesgos observadas en los resultados. La percepción de riesgo disminuida y la consideración de las medidas preventivas como responsabilidades delegadas o externas subrayan la necesidad de

implementar estrategias específicas para sensibilizar al personal administrativo no profesional sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en su contexto particular.

Sugerencias

Este estudio representó una primera aproximación a la medición de actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en el estamento administrativo no profesional de una universidad estatal. La adaptación de la Escala Cyclops, inicialmente diseñada para un contexto más industrial, al trabajo de naturaleza administrativa, permitió obtener una perspectiva más precisa de sus actitudes y percepciones respecto a la seguridad laboral. Este proceso de adaptación fue crucial, ya que aseguró que el instrumento haya sido válido y adecuado para el grupo específico de estudio, lo cual es un paso significativo hacia la mejora de la prevención de riesgos laborales en este sector.

No obstante, el diseño del estudio se basó en un cuestionario cuantitativo enviado a través de Google Forms, lo que facilitó la recolección de datos a gran escala, pero también presentó ciertas limitaciones. La falta de interacción directa con los participantes y la posibilidad de que las respuestas hayan sido influenciadas por el formato digital son factores que podrían haber afectado la calidad de los datos obtenidos. A pesar de estas limitaciones, los resultados son valiosos y sirven como base para futuras investigaciones más profundas.

Los análisis realizados, incluyendo la prueba de Chi-cuadrado, no permitieron obtener conclusiones claras por variable sociodemográfica, lo cual resalta la necesidad de complementar los datos cuantitativos con enfoques cualitativos, como entrevistas o grupos focales, que podrían proporcionar un panorama más completo y detallado de las actitudes y comportamientos del personal administrativo no profesional respecto a la prevención de riesgos laborales.

Para futuras investigaciones, sería beneficioso ampliar la muestra para incluir una mayor diversidad de funcionarios que realizan labores administrativas, lo que podría proporcionar una representación más precisa de las actitudes en diferentes contextos laborales. Además, la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitirá explorar de manera más profunda las actitudes que influyen en la conducta preventiva. También se sugiere que, en estudios futuros, se implementen programas de sensibilización y formación sobre riesgos laborales, para evaluar si tales intervenciones pueden modificar las actitudes hacia la seguridad y mejorar el ambiente laboral.

En resumen, este estudio ha permitido dar un primer paso hacia la comprensión de las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en el estamento administrativo no profesional de una universidad estatal. Aunque se identificaron áreas para mejorar, los hallazgos proporcionan una base para seguir avanzando en la creación de entornos de trabajo más seguros y saludables en esos contextos.

Referencias

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior* (p. 16). Prentice-Hall.
- Argibay, J. C. (2009). *Muestra en investigación cuantitativa*. Subjetividad y Procesos Cognitivos, (pp. 13-29). Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (5ª ed., pp. 152-161, 208, 244-245, 327). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- López Fernández, E. (2009). *El factor humano en el sector de la construcción: Estudio de la percepción del riesgo, las actitudes y las conductas seguras de los trabajadores* (Tesis doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya).

- López Mena, L. (1980). *Componentes de las actitudes hacia la seguridad en el trabajo*. Revista de Psicología General y Aplicada, 35(5), pp. 803-820.
- López, Mena, L. (1988). *Escala P.R.P.: Para la medición de actitudes hacia la prevención de riesgos profesionales y accidentes de trabajo*. Santiago: Universitaria.
- Maldonado-Suárez, N., & Santoyo-Telles, F. (2024). *Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición*. Revista de Innovación y Recerca en Educación, 17(2), pp 6, 7.
- Medina Paredes, G. S., & Valdiviezo Mamani, C. D. (2022). *Efecto de un programa de Mindfulness en las actitudes hacia la prevención de riesgos en una empresa industrial* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María).
- Morales Domínguez, J. F., Moya Morales, M. C., Gaviria Stewart, E., & Cuadrado Guirado, I. (Coords.). (2007). *Psicología social* (3ª ed., pp. 458–459). McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Salas, C. (2016). *El comportamiento humano y la accidentalidad*. MC Salud Laboral, núm. 41, pp. 2-5.
- Salinas Galván, M. (2003). *Locus de control y actitudes hacia la prevención de riesgos laborales: Estudio correlacional en un grupo de trabajadores de una empresa de la Quinta Región* (Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad de Valparaíso).
- Singer, M., Matamala González, J. Á., & Rudolph, W. (2015). *Evaluación de impacto de las intervenciones de prevención en clientes*. Ciencia y Trabajo, 17(53), pp. 99-106.
- <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000200002>

SUSESO. (s.f.). Accidentes trabajo y trayecto. Recuperado de

https://observatoriosst.suseso.cl/bi/72948697-c862-4e02-83a2-a99ef97f88cd/dashboard/Accidentes_trabajo_y_trayecto

Zambrano Benarroch, A. (2016). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España* (pp. 92-101) [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Universidad Complutense de Madrid.

Anexos

1. Escala PRP, ítems originales y puntajes

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Asistiría a un curso de prevención de accidentes de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Colaboraría en las acciones de prevención de accidentes de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Asistir a cursos de seguridad es perder el tiempo	5	4	3	2	1
4	La mayoría de los accidentes de trabajo se deben a la mala suerte.	5	4	3	2	1
5	Las reuniones de los comités de seguridad sólo sirven para perder el tiempo.	5	4	3	2	1
6	Por mucho ruido que haya siempre se acostumbra uno.	5	4	3	2	1
7	Cada uno tiene su destino y si se ha de accidentar, por más seguro que trabaje, se accidenta.	5	4	3	2	1
8	Cada trabajador debe pedir su ropa de seguridad cuando le corresponde.	1	2	3	4	5
9	No vale la pena usar protecciones porque la faena cunde poco.	5	4	3	2	1
10	Aunque una herramienta esté defectuosa con cuidado puede utilizarse.	5	4	3	2	1
11	Colaboraría en la confección de carteles de seguridad.	1	2	3	4	5

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
12	Para prevenirse de los accidentes no es necesario utilizar los elementos de seguridad.	5	4	3	2	1
13	Los accidentes de trabajo sólo les ocurren a los demás.	5	4	3	2	1
14	El trabajador descuidado pone en peligro a todos sus compañeros.	1	2	3	4	5
15	Deberían organizarse más campañas de seguridad.	1	2	3	4	5
16	Cuando trabajamos no es posible tener en cuenta todas las normas de seguridad.	5	4	3	2	1
17	El cinturón de seguridad te hace trabajar más incómodo.	5	4	3	2	1
18	Se tendría que vigilar más la seguridad del trabajo.	1	2	3	4	5
19	Tendrían que haber más vigilantes de seguridad y mejor formados.	1	2	3	4	5
20	Las normas de seguridad no son problema mío.	5	4	3	2	1
21	Aunque sea más lento, prefiero trabajar seguro.	1	2	3	4	5
22	La culpa de los accidentes la tienen las máquinas	5	4	3	2	1

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
23	El técnico de seguridad es una persona muy necesaria en toda empresa.	1	2	3	4	5
24	Me uniría a los que luchan para evitar los accidentes de trabajo.	1	2	3	4	5
25	El accidente no avisa, hay que estar alerta.	1	2	3	4	5
26	Si debiese hacerlo, usaría todas las protecciones necesarias.	1	2	3	4	5
27	La seguridad en el trabajo es cuestión de suerte.	5	4	3	2	1
28	A veces uno debe arriesgarse para terminar el trabajo más rápido.	5	4	3	2	1
29	Es imprescindible la buena colaboración de todos para una buena seguridad.	1	2	3	4	5
30	Muchos jefes fastidian a la gente hablando de la seguridad en el trabajo.	5	4	3	2	1

2. Ítems originales, ítems de la primera versión adaptada y validación por juicio de expertos

Nº	Ítem Original	Ítem 1º Versión	PO1	PO2	IPR1	IPR2
1	Asistiría a un curso de prevención de accidentes de trabajo.	Asistiría a un curso de prevención de accidentes laborales.	OK	OK	OK	Cambiar "accidentes laborales" por "riesgos laborales"
2	Colaboraría en las acciones de prevención de accidentes de trabajo.	En mi unidad, colaboraría en la prevención de accidentes laborales	OK	OK	OK	Cambiar "accidentes laborales" por "riesgos laborales"
3	Asistir a cursos de seguridad es perder el tiempo	Asistir a cursos de prevención de accidentes laborales no tiene efectos positivos	Demasiado taxativo el "no tiene efectos positivos", la dejaría como "Asistir a cursos de prevención de accidentes laborales es perder el tiempo"	La consideración negativa "no tiene efectos positivos" podría ser algo confusa.	OK	Cambiar "accidentes laborales" por "riesgos laborales"
4	La mayoría de los accidentes de trabajo se deben a la mala suerte.	La mayoría de los accidentes laborales se deben a la mala suerte de quien lo sufre	OK	OK	OK	OK
5	Las reuniones de los comités de seguridad sólo sirven para perder el tiempo.	En las reuniones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no se logran cambios reales	OK	También hay una consideración negativa que puede ser algo confusa, "no se logran".	OK	OK
6	Por mucho ruido que haya siempre se acostumbra uno.	Estoy acostumbrado a trabajar con muchas interferencias, o distracciones	Los ítems miden cosas distintas	Agregaría "acostumbrada o acostumbrado" o "Acostumbro a trabajar con"	Que el ítem nuevo sea equivalente a un riesgo físico	OK

Nº	Ítem Original	Ítem 1º Versión	PO1	PO2	IPR1	IPR2
7	Cada uno tiene su destino y si se ha de accidentar, por más seguro que trabaje, se accidenta.	Los accidentes son cosas del destino. Por más seguro que uno trabaje, se puede accidentar igual	Mejor redactada la inicial	Agregaría el "una o uno" o "por más seguro que se trabaje"	OK	OK
8	Cada trabajador debe pedir su ropa de seguridad cuando le corresponde.	Cada funcionario/a debe solicitar los elementos preventivos (mouse pad, apoya muñeca, por ejemplo) que le corresponden	Se propone: Cada funcionario/a debe solicitar los elementos preventivos (silla ergonómica, capacitación en ergonomía del puesto de trabajo, mouse pad, apoya muñeca, por ejemplo) que le corresponden	OK	OK	OK
9	No vale la pena usar protecciones porque la faena cunde poco.	No vale la pena usar tantos elementos ergonómicos, porque hacen más lentas mis tareas.	Propone: No vale la pena trabajar en forma segura porque la tarea rinde poco (caminar sin mirar celular, hacer pausas saludables, etc)	OK	OK	OK
10	Aunque una herramienta esté defectuosa con cuidado puede utilizarse.	Aunque algunos elementos de mi entorno de trabajo estén defectuosos (sillas, cables eléctricos), pueden utilizarse con cuidado	OK	OK	OK	OK
11	Colaboraría en la confección de carteles de seguridad.	Colaboraría en la difusión de campañas (carteles, charlas) para prevenir accidentes en el trabajo	OK	OK	OK	Cambiar "en el trabajo" por "laboral"

N°	Ítem Original	Ítem 1° Versión	PO1	PO2	IPR1	IPR2
12	Para prevenirse de los accidentes no es necesario utilizar los elementos de seguridad.	Para prevenir los accidentes en el trabajo, basta el sentido común, no es necesario seguir todas las normas y orientaciones de seguridad	OK	OK	OK	OK
13	Los accidentes de trabajo sólo les ocurren a los demás.	Es muy difícil que a mí me ocurra un accidente laboral	OK	OK	OK	OK
14	El trabajador descuidado pone en peligro a todos sus compañeros.	El/la funcionario/a descuidado/a pone en riesgo a sus compañeros/as	OK	OK	OK	OK
15	Deberían organizarse más campañas de seguridad.	En la institución debería haber mayor difusión de temas preventivos	OK	OK	OK	OK
16	Cuando trabajamos no es posible tener en cuenta todas las normas de seguridad.	Cuando trabajamos no es posible seguir siempre las orientaciones de seguridad, por ejemplo, posturas ergonómicas.	OK	OK	OK	OK
17	El cinturón de seguridad te hace trabajar más incómodo.	Es incómodo trabajar con apoya muñeca o pad mouse	OK	OK	OK	OK

N°	Ítem Original	Ítem 1º Versión	PO1	PO2	IPR1	IPR2
18	Se tendría que vigilar más la seguridad del trabajo.	En la sede/edificio en que trabajo se tendría que poner más atención en la seguridad laboral	OK	OK	OK	Variar "seguridad laboral" por "prevención de riesgos laborales"
19	Tendrían que haber más vigilantes de seguridad y mejor formados.	Debería haber más personas que se capacitaran y participaran en los comités paritarios	OK	OK	OK	OK
20	Las normas de seguridad no son problema mío.	La seguridad no es mi problema	Dejaría la inicial	OK	OK	Cambiar "seguridad" por "prevención de riesgos laborales"
21	Aunque sea más lento, prefiero trabajar seguro.	Aunque sea más lento, prefiero trabajar seguro.	OK	Agregaría el "seguro o seguro"	OK	OK
22	La culpa de los accidentes la tienen las máquinas	La culpa de los accidentes no la tienen las personas, sino las condiciones inseguras del entorno.	OK	OK	OK	OK
23	El técnico de seguridad es una persona muy necesaria en toda empresa.	Los prevencionistas de riesgos son personas muy necesarias en toda Universidad.	OK	Agregaría "las y los prevencionistas"	OK	OK
24	Me uniría a los que luchan para evitar los accidentes de trabajo.	Estoy dispuesto/a a comprometerme más para evitar los accidentes laborales	Dejaría la inicial	OK	OK	OK
25	El accidente no avisa, hay que estar alerta.	Los accidentes no avisan, hay que estar alerta permanentemente	OK	OK	OK	OK

Nº	Ítem Original	Ítem 1º Versión	PO1	PO2	IPR1	IPR2
26	Si debiese hacerlo, usaría todas las protecciones necesarias.	Si se establecieran normas obligatorias de prevención de riesgos para mi puesto de trabajo, las aplicaría todas.	OK	OK	OK	OK
27	La seguridad en el trabajo es cuestión de suerte.	No tener accidentes laborales es una cuestión de suerte	OK	OK	OK	OK
28	A veces uno debe arriesgarse para terminar el trabajo más rápido.	Aquí, a veces, la premura por terminar las tareas nos pone en riesgo.	No lo entiendo	OK	OK	OK
29	Es imprescindible la buena colaboración de todos para una buena seguridad.	Es imprescindible la colaboración de todos/as para una buena seguridad en nuestro trabajo	OK	OK	OK	Cambiar "seguridad en nuestro trabajo" por "prevención de riesgos laborales"
30	Muchos jefes fastidian a la gente hablando de la seguridad en el trabajo.	En mi unidad la jefatura llega a molestar hablando tanto de prevención de riesgos laborales.	OK	OK	OK	OK

3. Escala PRP adaptada al contexto administrativo no profesional (Instrumento Final)

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Asistiría a un curso de prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4	5
2	En mi unidad colaboraría en la prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4	5
3	Asistir a cursos de prevención de accidentes laborales es perder el tiempo	5	4	3	2	1
4	La mayoría de los accidentes laborales se deben a la mala suerte de quien lo sufre	5	4	3	2	1
5	Las reuniones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son una pérdida de tiempo.	5	4	3	2	1
6	En mi trabajo hay riesgos laborales, pero ya me he acostumbrado a trabajar así.	5	4	3	2	1
7	Los accidentes son cosas del destino. Por más seguro que se trabaje, igual pueden ocurrir.	5	4	3	2	1
8	Cada funcionario/a debe solicitar los elementos preventivos que le corresponden (por ejemplo: mouse pad, apoya muñecas).	1	2	3	4	5
9	No vale la pena trabajar en forma segura porque la tarea rinde poco (trabajar con postura adecuada, hacer pausas saludables, etc.)	5	4	3	2	1

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Aunque algunos elementos de mi entorno de trabajo estén defectuosos (por ejemplo: sillas, cables eléctricos, etc.), pueden utilizarse con cuidado	5	4	3	2	1
11	Colaboraría en la difusión de campañas de prevención de riesgos laborales (por ejemplo: capacitaciones, afiches, etc.).	1	2	3	4	5
12	Para prevenir los accidentes en el trabajo, basta el sentido común, no es necesario seguir todas las normas y orientaciones de seguridad.	5	4	3	2	1
13	Es muy difícil que a mí me ocurra un accidente laboral.	5	4	3	2	1
14	El/la funcionario/a descuidado/a pone en riesgo a sus compañeros/as.	1	2	3	4	5
15	En la institución debería haber mayor difusión de temas preventivos.	1	2	3	4	5
16	Cuando trabajamos no siempre es posible seguir las orientaciones de seguridad (por ejemplo, posturas ergonómicas, pausas saludables, etc.)	5	4	3	2	1
17	Es incómodo trabajar con apoyamuñeca o mousepad.	5	4	3	2	1

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
18	En la sede/edificio en que trabajo se tendría que poner más atención a la prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4	5
19	Debería haber más personas que se capacitaran y participaran en los comités paritarios.	1	2	3	4	5
20	La prevención de riesgos laborales no es problema mío.	5	4	3	2	1
21	Aunque sea más lento, prefiero trabajar con seguridad.	1	2	3	4	5
22	La culpa de los accidentes no la tienen las personas, sino las condiciones inseguras del entorno.	1	2	3	4	5
23	Los/as prevencionistas de riesgos son personas muy necesarias en toda Universidad.	1	2	3	4	5
24	Estoy dispuesto/a a un mayor compromiso con la prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4	5
25	Los accidentes no avisan, hay que estar alerta de forma permanente.	1	2	3	4	5
26	Si se establecieran normas obligatorias de prevención de riesgos laborales para mi puesto de trabajo, las aplicaría todas.	1	2	3	4	5
27	No tener accidentes laborales es una cuestión de suerte.	1	2	3	4	5

N°	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
28	A veces uno debe arriesgarse para terminar el trabajo a tiempo.	1	2	3	4	5
29	Es imprescindible la colaboración de todos/as para una prevención de riesgos laborales más efectiva.	5	4	3	2	1
30	En mi unidad la jefatura llega a molestar hablando tanto de prevención de riesgos laborales.	1	2	3	4	5

4. Resultado por factor

FACTOR I CONFIANZA (Ítems 14, 23, 25, 26, 29)	
Porcentaje de logro	Nivel de confianza ante el resultado de acciones preventivas en el ámbito laboral.
ALTO 71% a 100%	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.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	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.
MUY BAJO 30% o menos	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
(Ítems 4, 6, 7, 27)

Porcentaje de logro	Nivel de rechazo de creencias supersticiosas para explicar un accidente de trabajo.
ALTO 71% a 100%	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.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	La persona acepta la existencia de conductas y creencias supersticiosas, pudiendo usarlas como explicación a la hora de justificar la ocurrencia de accidentes laborales.
MUY BAJO 30% o menos	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.

FACTOR III
RESPONSABILIDAD
(Ítems 3, 9, 12, 13, 20, 22)

Porcentaje de logro	Nivel de responsabilidad y compromiso frente a acciones preventivas en un ambiente de trabajo.
ALTO 71% a 100%	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 sus causas.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	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.
MUY BAJO 30% o menos	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.

FACTOR IV
PARTICIPACIÓN
(Ítems 1, 2, 11, 15, 24)

Porcentaje de logro	Nivel de participación en actividades de prevención de riesgos laborales.
ALTO 71% a 100%	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.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	La persona se caracteriza por ser pasiva y presentar desinterés frente a acciones internas de la organización orientadas a aumentar la seguridad laboral.
MUY BAJO 30% o menos	La persona rechaza participar y colaborar en acciones internas de la organización orientadas a aumentar la seguridad laboral.

FACTOR V
PERTENENCIA
(Ítems 8, 18, 19, 21)

Porcentaje de logro	Nivel de aceptación frente a que las acciones preventivas formen parte de las funciones laborales.
ALTO 71% a 100%	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.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	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.
MUY BAJO 30% o menos	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 (Ítems 5, 10, 16, 17, 28, 30)	
Porcentaje de logro	Nivel de comodidad a la hora de llevar a cabo acciones preventivas en un ambiente de trabajo.
ALTO 71% a 100%	La persona incorpora activamente tareas y funciones orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas necesarias y como una condición que facilita sus funciones.
NORMAL 51% a 70%	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.
BAJO 31% a 50%	La persona se siente incómoda realizando e incorporando tareas orientadas a evitar accidentes laborales, considerándolas como una carga a su trabajo y sus funciones.
MUY BAJO 30% o menos	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.