

CULTURA Y CLIMA DE SEGURIDAD

Un estudio de clima preventivo en una empresa de la
Gran Minería en Chile

Cristhian Rubén Vásquez Montecinos

Profesor-Guía: Víctor Olivares Faundez

Diciembre 2016

Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Escuela de Psicología

Universidad de Valparaíso

Tabla de contenido

Introducción.....	1
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Hipótesis.....	9
Marco Teórico.....	10
Método.....	24
Tipo y diseño de la investigación.....	24
Participantes.....	24
Instrumento.....	25
Procedimiento.....	30
Resultados.....	32
Discusión.....	35
Conclusiones.....	38
Sugerencias.....	40
Referencias.....	41

Dedicatoria

“A Dios... y a mi padres, que con su ejemplo, conducta y cariño trazaron principios, valores y sueños. Con esfuerzo y trabajo impulsaron la educación de sus hijos... A ellos, les debo la vida.”

Agradecimientos

No podría finalizar este proceso académico sin antes agradecer y reconocer a quienes fueron parte fundamental en esta posibilidad de lograr exitosamente la culminación de esta etapa.

Guardo un especial cariño por la Universidad de Valparaíso, casa de estudio que me entregó las herramientas necesarias en mis primeros pasos para formarme en Psicología y posteriormente especializarme en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, con una visión social crítica y un sentido profundo del valor del ser humano en la construcción de una sociedad mejor.

Tuve la suerte de recibir la instrucción de quien, a mi juicio, fue el mejor docente de la mención Gestión de Personas, profesor Camilo Gallyas Arqueros, a quien agradezco toda su energía, humildad, disposición y entrega para transmitir sus conocimientos y experiencias.

Sin duda, el apoyo permanente de mi profesor guía Víctor Olivares ha sido crucial en este logro. Además de reconocerlo como un docente muy preparado lo considero una gran persona, mis prejuicios fueron derribados al observar de cerca su interés genuino por sus estudiantes y su actuar profesional.

Finalmente, la compañía y apoyo mutuo de mis compañeras Carolina Jélvez y María Inés Flores han empapado este proceso con sonrisas y buenos momentos, las recordaré con mucho aprecio.

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar el clima de seguridad a través de un instrumento denominado “Kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad” (SCAT), en particular utilizando el cuestionario de actitud. La muestra estuvo conformada por 408 trabajadores de una empresa de la Gran Minería que desarrolla su producción en Chile. El análisis se llevó a cabo posterior a la aplicación del instrumento. El peso de la evidencia está de lado de la hipótesis. La medición de clima de seguridad arroja una prevalencia mayor a 5 e inferior a 7 puntos promedio incluyendo la totalidad de las dimensiones que componen el cuestionario. Ha quedado de manifiesto que la percepción de los participantes refleja un interés medio en la prioridad de la seguridad en la empresa. También se observa que la mayor prioridad de la seguridad se encuentra en la dimensión “Percepción Personal de Riesgos” en base a la alta puntuación que se obtiene en los resultados del cuestionario aplicado, la que alcanza una prevalencia de 7,43 puntos al considerar los resultados del total de la muestra. Se concluye que es posible continuar avanzando hacia la instalación de una cultura preventiva que tenga como prioridad el cuidado de los trabajadores y el desarrollo de la actividad productiva en condiciones que aseguren a todas las personas la posibilidad de volver con vida y sano a su hogar luego de cada jornada laboral.

Palabras Claves

Accidente Laboral; Riesgo; Cultura de Seguridad; Clima de Seguridad; Aspectos Psicológicos; SCAT (Kit de herramientas para la evaluación del clima de seguridad)

Abstract

The aim of the study was to analyze the safety atmosphere through an instrument called “Safety Climate Assessment Tool Kit” (SCAT), particularly using the attitude questionnaire. The sample was composed by 408 workers from a company of the great mining industry which develops its production in Chile. The analysis took place after the tool was applied. The weight of evidence is on the side of the hypothesis. The safety atmosphere measurement gives a prevalence over 5 and under 7 average points, including every aspect comprising the questionnaire. It is evident that the participating workers’ perception reflects a medium interest in the company’s safety priority. It could be as well noted that the greatest priority of safety is in the “personal perception of risks” dimension, based on the high punctuation obtained from the results of the applied questionnaire, that reaches a 7.03 prevalence points considering the results of the sample as a whole. As a conclusion, it is possible to move forward to the establishment of a preventive culture that has, as a priority, the workers care and the productive activity development in a state that can assure to every person the possibility to come back home safe and sound after every working day.

Key Words

Accident at work; risk ; safety culture; Climate of security; psychological aspects; SCAT (Safety Climate Assessment Tool Kit).

Introducción

El 5 de agosto del año 2010 los medios de comunicación de todo el mundo tenían puesto sus ojos en la mina San José, ubicada en la ciudad de Copiapó, en el sector de Caldera, una de las tantas comunas mineras de Chile. Treinta y tres mineros, en medio de un accidente laboral, quedaron atrapados a más de setecientos metros de profundidad expuestos a la muerte. Si bien, gracias a un arduo trabajo entre una alianza pública y privada se logró el rescate de todos los involucrados, las consecuencias fueron inmensas; treinta y tres familias sumidas en angustia, desesperación e incertidumbre por casi setenta días, tiempo durante el cual los trabajadores afectados sufrieron condiciones extremas de sobrevivencia con escasos de alimentos, agua, luz, recreación, estrés permanente y lejos de sus seres queridos, veintidós millones de dólares en gasto por el rescate, y un país entero priorizando sus recursos para salvar la vida de sus compatriotas. Como se ilustra en este ejemplo, los accidentes que se producen a casusa o con ocasión del trabajo afectan enormemente a la sociedad en distintos ámbitos; por una parte respecto del dolor que las personas sufren producto de una tragedia de esta naturaleza, así como los costos en pagos de subsidio, pensiones, indemnizaciones, u otros asociados a estas circunstancias.

La Superintendencia de Seguridad Social de Chile informa en su reporte de estadísticas anual que, el año 2015 se produjeron 238.831 (doscientos treinta y ocho mil ochocientos treinta uno) accidentes laborales, de trayecto y enfermedades profesionales, de los cuales 152.921 (ciento cincuenta y dos mil novecientos veintiuno) correspondieron a trabajadores, y los restantes 85.910 (ochenta y cinco mil novecientos diez) a trabajadoras. Lo anterior, representa 5.040.256 (cinco millones cuarenta mil doscientos cincuenta y seis) días de trabajo perdidos a raíz del

reposo que genera un accidente o enfermedad profesional con la consecuente imposibilidad temporal o permanente de desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo, cifra que ha ido en aumento en los últimos 5 años.

Asimismo, al identificar la accidentabilidad según su actividad económica durante el mismo año, encontramos que la explotación de minas y canteras registra 1.220 (mil doscientos veinte) accidentes laborales, de trayecto y enfermedades profesionales, con 44.287 (cuarenta y cuatro mil doscientos ochenta y siete) días de trabajos perdidos, lo que deja en evidencia que lo ocurrido en la mina San José no es un hecho aislado en este rubro.

Por lo anterior, es fundamental reconocer que mejorar los estándares de la seguridad laboral y construir una cultura preventiva debe ser un desafío permanente para nuestro país, para las organizaciones, y para cada uno de los trabajadores, pues como ha señalado Raúl Rojas, Gerente de Prevención del Instituto de Seguridad del Trabajo en la Junta de Adherentes del año 2015 *“no es aceptable, moral ni ético, que las personas pongan en riesgo su vida al entregar diariamente sus fuerzas y su energía por buscar su sustento diario, por ganarse el pan”*. Por tanto, no basta con disponer de un sistema de seguridad social que en la actualidad protege a 5.647.982 (cinco millones seiscientos cuarenta y siete mil novecientos ochenta y dos) trabajadores en virtud de la ley 16.744 promulgada el año 1968 en Chile, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sino que es necesario generar instancias que fomenten la prevención de accidentes y en este sentido *“La medición de la cultura y el clima de seguridad pueden jugar un rol preventivo relevante”* (Gil-Monte, 2014, P. 319) toda vez que, cuando existen indicadores que dan cuenta de la percepción de los trabajadores en relación a la seguridad que observan en su trabajo, es posible intervenir con medidas de mejora que permitan aumentar la capacidad de reacción efectiva de la organización y de las

personas que la componen, respecto de los riesgos a los que se encuentran expuestos en su lugar de trabajo, potenciando así una cultura preventiva.

Los minerales constituyen el elemento base de la mayoría de las industrias. En prácticamente todos los países del mundo se realiza algún tipo de explotación minera. Por ello, para muchos países la minería representa una parte significativa del PIB y, en muchos casos, la partida de entrada de divisas y de inversiones extranjeras más importante. Sin embargo, como se ha mencionado esta actividad tiene profundas repercusiones económicas, ambientales, laborales y sociales. La competencia, la disminución de la calidad de los minerales, el aumento de los costos de producción, la privatización y la reestructuración del mercado, entre otras, está obligando a las empresas mineras a reducir los gastos y aumentar la productividad. En el país la disminución del precio del cobre tuvo un retroceso de 8,33%, según datos actualizados a diciembre de 2016 del Consejo Minero, quien también señala que Chile es el principal productor de cobre en el mundo con una participación de un 30% en el mercado y es quien posee la mayor cantidad de reservas con un 29% lo cual permite visualizar que la minería continuará siendo una de las actividades productivas permanentes de sustento económico para el país. Lo mismo ocurre con el molibdeno que ocupa el segundo lugar en el ranking de producción mundial con un 18% y con un 16% de participación en las reservas mundiales.

Las elevadas inversiones que requiere la industria minera obligan a estas empresas a utilizar al máximo sus recursos y aplicar procesos más rigurosos y a menudo más intensos. Sumado a lo anterior, la disminución de proyectos mineros ha provocado una fuerte alza en los despidos de trabajadores los que se ven obligados a buscar otro empleo, todo lo cual, genera mayor exigencias para quienes permanecen en la industria, que tienen que demostrar mayores habilidades y flexibilidad en el puesto de trabajo. La búsqueda de un equilibrio entre el deseo de

las empresas mineras de reducir gastos y el de los trabajadores de mantener sus puestos de trabajo es un tema clave en el mundo de la minería ya que genera un clima en el que las personas se ven expuestas inevitablemente a una gran presión para alcanzar los objetivos. Los mineros tienen que trabajar en un entorno laboral en constante transformación, en condiciones de peligros y riesgos permanente, algunos trabajan sin luz natural o ventilación, excavando la tierra o extrayendo material, entre otras condiciones desfavorables. Uno de los principales riesgos, es la transmisión de partículas a través del aire, entre ellas; los gases libres, los escapes de motores y ciertos vapores químicos. Por otra parte, los principales riesgos físicos son; el ruido, la vibración por segmentos, el calor, los cambios de presión barométrica y la radiación ionizante, todos ellos se producen en distintas proporciones dependiendo de la mina o de la cantera, de su profundidad, de la composición del mineral, de las rocas circundantes y del método de explotación.

Al observar los datos que la Superintendencia de Seguridad Social pone a disposición en sus documentos de estadística, es posible observar un fenómeno bastante llamativo en el rubro de la minería, pues como se observa en la gráfica a continuación, la tasa de accidentabilidad de esta actividad económica en comparación con otras registra más de 3 puntos por debajo de la tasa de accidentabilidad promedio a nivel nacional, posicionándose como la actividad económica con menor tasa del país.

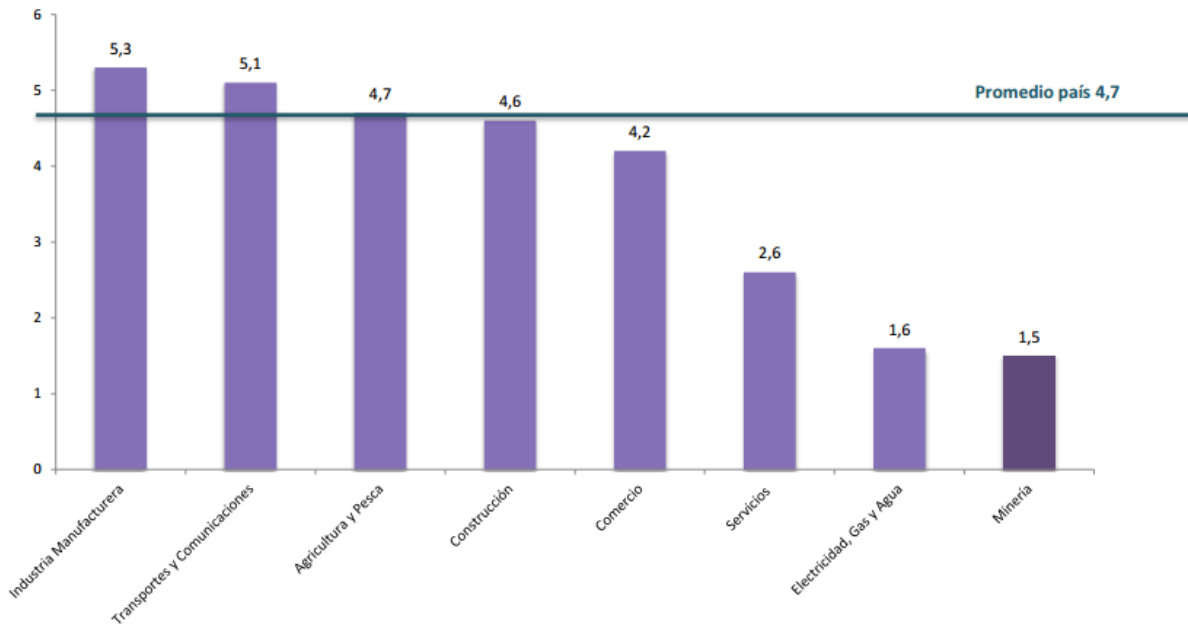


Figura 1: Tasa de accidentabilidad según actividad económica 2015 (tasa por cada 100 trabajadores protegidos)

Más aún, el Informe anual de estadística de la Superintendencia de Seguridad Social, emitido en Abril de 2016, deja en evidencia que la minería, durante un periodo de 9 años, desde 2006 al 2015, tuvo una disminución de un 8% en su tasa de accidentabilidad.

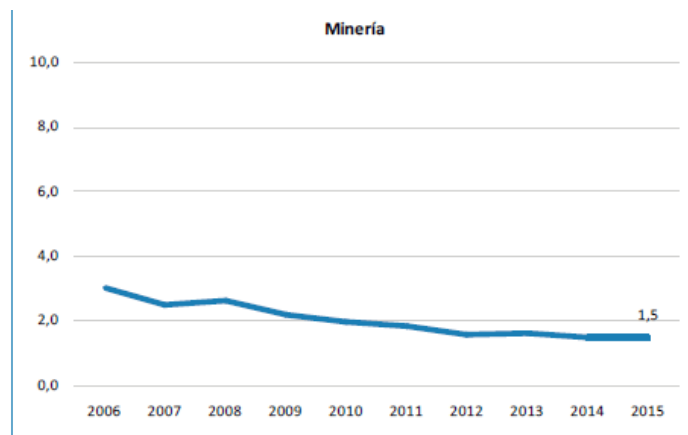


Figura 2: Tasa de accidentabilidad histórica, desde 2006 al 2015

Sin embargo, al observar la cantidad de días perdidos promedio por accidentes del trabajo, indicador que da cuenta de la gravedad e impacto que ha provocado en las personas una lesión con ocasión del trabajo, la minería se posiciona como el área económica con la mayor cantidad de días perdidos, alcanzando 37 días en promedio por accidente.

El en siguiente gráfico, si bien, se aprecia un aumento en los días perdidos por accidente del trabajo en todos los sectores, con un promedio de 46% entre 2006 y 2015 el aumento en el sector de minería representa un 70 % en el mismo periodo.

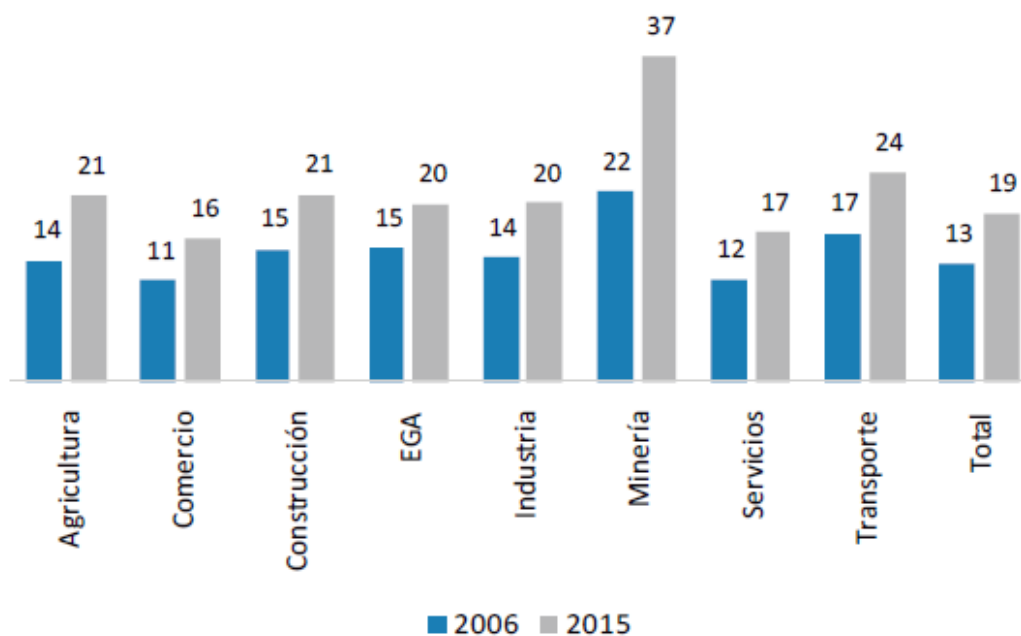


Figura 3: Gráfico comparativo por área económica entre el periodo 2006 - 2015 de días perdidos promedio por accidente del trabajo

El mismo patrón se repite en los accidentes de trayecto. El sector de minería tiene una de las tasas más bajas, esto es, un tasa de 0,3 por cada 100 trabajadores protegidos. Sin embargo, al observar los días perdidos por este ítem, se posiciona como la segunda actividad económica con más días perdidos por accidente de trayecto, con 36 días promedio.

Así, si comparamos nuevamente con las áreas de actividad económica, la tasa de enfermedades profesionales diagnosticadas es de 0.16 por cada 100 trabajadores protegidos, ocupando otra vez la segunda posición de los rubros con mayor cantidad de enfermedades diagnosticadas.

Finalmente, la peor consecuencia que podría ocurrir cuando se produce un accidente es la muerte, y en este sentido respecto de la letalidad de los accidentes, la Superintendencia de Seguridad social señala que, en el conjunto de actividad económica se observa una tasa de 101 accidentes letales del trabajo cada 100.000 accidentes en el periodo 2011-2015. Los sectores que muestran mayor índice de letalidad por accidente del trabajo son la Minería con 774 accidentes fatales por cada 100.000 accidentes, seguido de transporte con 258.

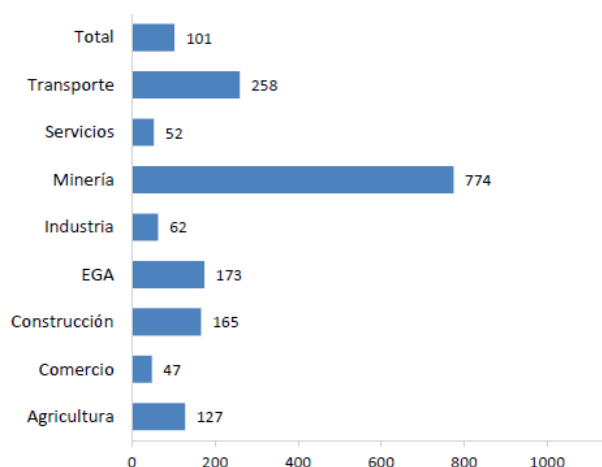


Figura 4: Índice de letalidad de accidentes del trabajo según actividad económica entre los periodos 2011-2015, por cada 100.000 accidentes.

Lo anterior, da cuenta de la necesidad de continuar trabajando en la promoción de la salud laboral y la prevención de accidentes en este rubro, ya que, pese a los esfuerzos que se realizan por controlar y disminuir la accidentabilidad, aun es una tarea pendiente y muchas personas quedan afectadas o pierden la vida por un accidente laboral o enfermedad profesional. Vistos los antecedentes de la Gran Minería en este ámbito, es un desafío ineludible identificar elementos que permitan disminuir los indicadores detallados, que acompañen y faciliten a las organizaciones en la instalación de una cultura y clima de seguridad, con el fin de medirla, mejorarla y mantenerla, centrada en cuidar la vida de sus trabajadores y en promover su bienestar. Es urgente continuar desarrollando estrategias preventivas en beneficio de la vida, de los trabajadores y de la continuidad de la industria con un menor impacto en la accidentabilidad. En este sentido la medición del clima preventivo a través de herramientas que arrojen luces que permitan identificar el estado del arte en esta materia se transforma en una prioridad en la actual sociedad.

Con los antecedentes referidos surge la pregunta que guía esta investigación. ¿Cuál es la percepción del clima de seguridad de los trabajadores de una empresa de la Gran Minería?

En virtud de lo señalado, los siguientes son los objetivos de este estudio:

Objetivo General

1. Diagnosticar y analizar el Clima de Seguridad Laboral en trabajadores de una empresa de la Gran Minería en Chile, para conocer sus valores, actitudes y percepciones, a través de la aplicación del Cuestionario de Actitud.

Objetivos Específicos

1. Determinar y analizar los niveles de Compromiso de la Dirección.
2. Determinar y analizar los niveles de Comunicación.

3. Determinar y analizar los niveles de Prioridad de la Seguridad
4. Determinar y analizar los niveles de Normas y Procedimientos de Seguridad
5. Determinar y analizar los niveles de Entorno de Apoyo
6. Determinar y analizar los niveles de Participación
7. Determinar y analizar los niveles de Prioridad Personal y Necesidad de Seguridad
8. Determinar y analizar los niveles de Apreciación Personal de Riesgo
9. Determinar y analizar los niveles de Entorno del Trabajo

Hipótesis

Hi: En función de la accidentabilidad registrada por las instituciones pertinentes, que evidencian una tendencia hacia una menor cantidad de accidentes laborales en el rubro de la minería, es posible esperar que los resultados del cuestionario de actitud, del Kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad, arroje una prevalencia mayor a 5 y bajo los 7 puntos promedio, incluyendo todas las dimensiones que la componen y considerando al total de la muestra, esto es, existe interés medio respecto de la seguridad, sin embargo, aún no se percibe como una prioridad total.

Marco teórico

Cultura y clima organizacional

Cultura y clima organizacional están a la base de cultura y clima de seguridad, por ello se expondrán sus principales definiciones, y características, vinculando todos estos elementos para dar cuenta del clima preventivo.

El concepto de cultura organizacional refleja el corazón de la empresa, hace referencia a la forma de ser de cada organización y como en ellas se desarrollan día a día un conjunto de comportamientos, que más bien son reflejo de ciertas creencias y significados compartidos que orientan la realidad de las personas al interactuar en la pequeña sociedad que conforma una organización. Los vehículos que sirven para sostener y transmitir una cultura son las declaraciones de valores de la compañía, los símbolos, historias, formas de hablar, rituales, liderazgos, los procesos de socialización de los miembros y el establecimiento de objetivos comunes, entre otros. Rodríguez (2012) utiliza la definición de Kroeber y Kluckhohn para indicar que la cultura organizacional consiste en esquemas explícitos e implícitos de la manera en que los comportamientos y símbolos constitutivos de los logros distintivos de un grupo humano incluyendo en estos la encarnación de estos símbolos y comportamientos en artefactos, son transmitidos. Para estos autores el núcleo de una cultura consiste en sus ideas tradicionales, y los valores que están asociados a ellas pueden considerarse tanto el producto como el origen de las acciones que las personas emprenden en el contexto laboral.

En 1988 Edgar H. Schein definió la cultura organizacional como un conjunto de supuestos y creencias sobre las cuales las personas basan sus conductas diarias en el desempeño de su trabajo, identificando tres niveles diferenciados: los artefactos, los valores y los supuestos.

Los tres niveles referidos, cuyo fin último es el de comprender el comportamiento de los trabajadores en las empresas, se encuentran perfilados en función del grado de su visualización por parte de un observador externo:

Artefactos: Representa el nivel más visible y superficial de la empresa y está dado por el entorno físico y social. Los siguientes elementos muestran las manifestaciones de la cultura pero no su esencia; la arquitectura, mobiliario, equipos de trabajo, vestuario del personal, patrones de comportamientos, modelos de documentos y registros, lenguaje, símbolos visibles, estilo, procesos de trabajo, etc...

Valores adoptados: Quedan conformados por las creencias que son validadas por un proceso social compartido por los miembros de la organización. Predicen gran parte del comportamiento de los trabajadores, recogen las reglas y normas de comportamiento, principios sociales, estrategias, objetivos y filosofías. Los valores adoptados son el origen del modo en que se hacen las cosas en la empresa.

Supuestos básicos: Recogen las medidas que han solucionado problemas de adaptación externo o integración interna y que por la fuerza de repetición exitosa queda asentada en la organización. Estas actuaciones se convierten de un modo inconsciente como verdaderas por los miembros de la empresa constituyendo ideas, creencias, y pensamientos. Los supuestos básicos constituyen la fuente última de los valores adoptados y de los artefactos. Generalmente son muy difíciles de cambiar introduciendo un grado mínimo de estabilidad en la empresa.

Por lo tanto, la cultura debe permitir a la organización resolver los problemas que se presentan de modo que le permita sobrevivir y actuar en su mercado y al mismo tiempo debe ayudar a la integración de los que la componen, esta delimita las reglas que deben seguir los trabajadores de una empresa y es la guía para desenvolverse en ella.

Guldenmud (2000) propone un modelo de cultura de seguridad, tomando en consideración los elementos que Schein describe en su modelo de cultura organizacional. Plantea que la cultura de seguridad es una cadena causal que comienza con los “supuestos básicos” que dan lugar a los “valores adoptados” que se manifiestan a través de actitudes o clima de seguridad. En consecuencia, las personas crean este clima y las ideas, creencias y pensamientos de seguridad son su causa. Del mismo modo, los artefactos representan el resultado del clima en manifestaciones visibles de la seguridad tales como; señaléticas, planes de emergencia, elementos de protección personal, accidentes etc...

El clima organizacional por su parte, ha sido explicado por diversos autores entre ellos Tagiuri (1968) lo define como una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. Más adelante, Brunet (2011) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados.

Goncalves (2000) refiere una serie de elementos constitutivos del concepto de clima organizacional que se detallan a continuación:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- Es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- La percepción de las características de la organización podrían diferenciarse de una a otra sucursal y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Josep Lluís Melià y Albert Sesé describen en los anales de psicología (1999) que el clima de seguridad, puede considerarse un subconjunto de la variable clima laboral, conceptualizado como una percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos, que presenta aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales, basados en indicios o elementos objetivos del ambiente, y que además actúa como antecedente de la conducta de los sujetos. Así, aplicando esta definición al campo específico de la seguridad y salud laboral obtendríamos el concepto de clima de seguridad, que se ha conceptualizado como una percepción global de los aspectos de seguridad de la empresa que pueden servir como referente sobre el cual se desarrolla la propia conducta segura/insegura o sobre el juicio de los patrones ajenos de comportamiento seguro/inseguro.

Cultura de seguridad

Grillo (1990) identifica cuatro periodos acerca de la explicación de las causas de los accidentes laborales, en ellas una vez identificadas la raíz del problema se avanzaba en su resolución con resultados positivos. Sin embargo, alcanzado el máximo logro la realidad evidenciaba que era necesaria una nueva explicación del fenómeno para abordarlo eficazmente.

Las primeras explicaciones radicaban en elementos externos a las personas, fundamentalmente a errores técnicos de sistemas, ya sea de diseño, elaboración, calidad de los equipos, mantenimiento, tiempo de vida útil u otro de esta naturaleza. Este periodo se denominó periodo técnico.

El segundo periodo fue conocido como el periodo del error humano, en el cual los errores humanos de aquellos que operaban las maquinarias fueron considerados como la principal

explicación del problema, por ello la responsabilidad era atribuida a la última persona que realizó una acción antes de desencadenarse el accidente.

Posteriormente surge la explicación de la interacción entre las personas y los factores técnicos en la causa de los accidentes, surgiendo así el periodo bautizado como socio-técnico.

Finalmente, los investigadores comienzan a desplazar su mirada enfocándose en las actitudes, el clima laboral y la cultura organizacional. El primero de estos estudios lo realizó Zohar en 1980 quien sugiere que existe una estrecha relación entre el clima de seguridad y el comportamiento de las personas. Esta explicación le atribuye mayor responsabilidad a la alta dirección, considerando que cumple un rol crucial debido a que es este nivel jerárquico quien tiene la facultad de crear condiciones seguras para los trabajadores. Comienza así el cuarto periodo identificado como el periodo de las relaciones inter-organizacionales.

El concepto de Cultura de Seguridad fue mencionado por primera vez en el año 1986 por la Agencia Internacional de Energía Atómica (IAEA) posterior a la catástrofe de Chernobyl, que tuvo como resultado un sin número de pérdidas de vidas humanas, y una inmensa área de contaminación a través de toda Europa que aun genera consecuencias a través de enfermedades, mal formaciones y tierra infértil producto de la radiación. La IAEA declaró que la causa principal que contribuyó al accidente fue una pobre cultura de seguridad, los errores humanos y las deficiencias organizacionales fueron un elemento esencial para desencadenar este accidente. Desde allí comenzó a surgir un interés mayor por el estudio de esta temática *“A pesar de aparecer de forma relativamente reciente en el campo de la seguridad organizacional, el constructo ha ganado importancia y aceptación durante los últimos años por su relevancia en la teoría y la práctica”* (Weick , 2001; wilpert, 2001 citado en Gil-Monte 2014)

En Estados Unidos un fatal accidente de avión alcanzó resultados graves en los involucrados. En el año 1991, cuando se dirigía al aterrizaje en el aeropuerto de Texas, el avión se partió en dos, cobrando la vida de 14 personas. Posterior a la investigación se concluyó que los tornillos que sujetaban parte de la estructura que cedió durante el accidente habían sido removidos la noche anterior por el turno habitual de mantenimiento y no fueron puestos en su lugar por los trabajadores. Luego, los mecánicos, inspectores y supervisores, aun cuando contaban con normas bien definidas, no se ajustaron al manual de procedimientos ni realizaron la debida inspección antes del vuelo, evidenciándose nuevamente en este hecho una pobre cultura de seguridad.

Según Diaz-Cabrera, Hernández Fernaud e Isla-Diaz, (2007) la cultura de seguridad implica un cambio de enfoque, del nivel de análisis individual a otro de tipo grupal, subrayando el papel de las percepciones, cogniciones o actitudes compartidas por el grupo, la organización se contempla como una sociedad en la que sus miembros comparten sistemas de significados y valores sobre la seguridad.

Es posible señalar entonces que, como parte de la cultura organizacional, la cultura de seguridad posee una serie de características (Guldenmund, 2000 citado en Gil-Monte 2014)

- Es un constructo
- Es relativamente estable
- Tiene múltiples dimensiones
- Es algo compartido por grupos de personas
- Constituye en último término prácticas

Gil-Monte (2014) señala que la cultura de seguridad se manifiesta en valores y significados compartidos, pero también en los procesos y estructuras de la organización, sus

políticas de seguridad, y sus estrategias, objetivos, prácticas y estilos de liderazgo, relacionados con la prevención de riesgos. Por ello, todos estos aspectos se tomarán como indicadores observables de las creencias y significados que conforman la cultura de seguridad.

La cultura de seguridad es un concepto en evolución que ha sido definida por diversos autores e instituciones coincidiendo en elementos comunes y diferenciándose en otros. En forma más concreta, se detalla en lo sucesivo una serie de definiciones citadas por el mismo autor, que entregan mayor claridad respecto de los elementos que este concepto contiene y las implicancias que su definición considera para su aplicación y medición:

Comisión de Salud y Seguridad (Health and safety comisión, HSC): El producto de los Valores, las actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamientos individuales y grupales que determinan el compromiso y el estilo y cumplimiento de la gestión de salud y seguridad de la organización.

British Advisory Committee of the Safety of Nuclear Installations: La cultura de seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias, patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de seguridad.

MCDonal y Ryan: Conjunto de creencias, normas, actitudes, roles, y prácticas sociales y técnicas que se preocupa por minimizar la exposición de empleados, gerentes, clientes y miembros del público a condiciones consideradas peligrosas o dañinas.

Consejo de minería de Austria: Se refiere a los temas formales de seguridad dentro de la compañía, que se ocupa de las percepciones de la administración, la supervisión y la percepción de la organización.

Cooper: Las relaciones recíprocas entre tres grupos de factores determinantes de la seguridad:

1.- Factores de naturaleza psicológica o relativos a la persona. 2.- Factores de orden conductual o relativos al puesto de trabajo. 3.- Factores organizacionales o relativos a la organización.

Además de las definiciones que han ido surgiendo desde el nacimiento de este concepto, existe una serie de dimensiones que lo componen. Según Díaz-Cabrera et al (2008), las siguientes son las más frecuentes en la literatura:

- Compromiso colectivo por la seguridad.
- Responsabilidad hacia la seguridad.
- Actitudes y creencias hacia la seguridad
- Valores y significados compartidos relativos a la seguridad
- Metas y objetivos compartidos
- Cultura de aprendizaje e innovación
- Confianza grupal y organizacional

En particular, para el desarrollo de este estudio se considerará el modelo de Cooper como orientador y guía en la medición del clima preventivo, toda vez que, dicho autor considera este constructo como uno de los elementos que componen la cultura de seguridad:

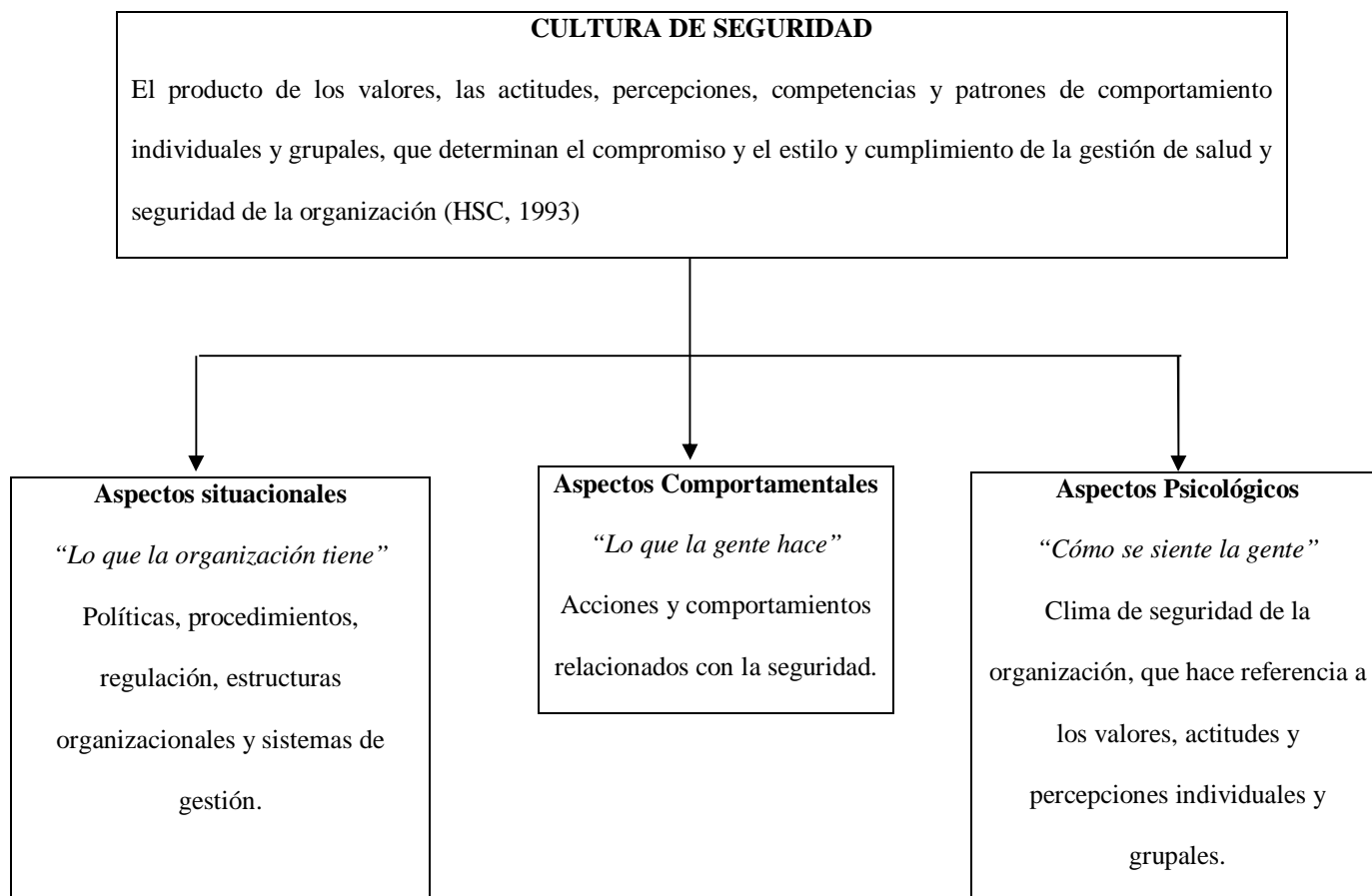


Figura 5: Componentes de la cultura de seguridad laboral según el modelo de Cooper (tomado de Gil-Monte, 2014, P. 321)

Cooper (2000) sostiene que la cultura organizacional es un concepto casi siempre utilizado para describir valores corporativos que afectan e influyen la actitud y comportamiento de los miembros de una organización, por su parte concibe la cultura de seguridad como una subfaceta de la cultura organizacional que afecta las actitudes y comportamiento de los miembros hacia la salud y seguridad de una organización.

Clima de seguridad

Zohar en 1980 es quien acuña el concepto de clima de seguridad definiéndolo como las percepciones que los trabajadores comparten sobre los aspectos relacionados con la seguridad en su trabajo, haciendo hincapié en las actitudes y conductas de los supervisores y sus directivos.

Algunas de las definiciones enunciadas por distintos autores incluyen a la percepción como una de las principales características de este constructo, como se puede identificar en el siguiente listado de definiciones del clima de seguridad:

Zohar: Es un tipo particular de clima de la organización, que refleja las percepciones de los empleados sobre la importancia relativa de una conducta segura en su desempeño laboral.

Glennon: Percepciones que los empleados comparten respecto a aquellas características de su organización que tienen un impacto directo en su comportamiento para reducir o eliminar el peligro.

Dedobbeller y Beland: Percepciones que las personas comparten en su lugar de trabajo respecto a su seguridad.

Coyle: La medida objetiva de las actitudes y percepciones hacia la salud y seguridad ocupacional.

Cabrera: Percepciones que los miembros de una organización comparten acerca de su lugar de trabajo y específicamente acerca de las políticas de seguridad.

Cheyne, Cox y Tomas: Puede ser tomado como un estado temporal de medición de la cultura, el cual se refleja en las percepciones compartidas de la organización en un momento determinado.

Gil-Monte señala que a través del tiempo las definiciones no han cambiado de manera sustancial, todas ellas de una u otra forma incluyen las percepciones que comparten los miembros de una organización sobre las prácticas relativas a la seguridad laboral. Si bien, hay

elementos en común no existe aún consenso pleno respecto de sus componentes, varios autores consideran distintas dimensiones al referirse a estas temáticas, algunas de ellas se detallan a continuación:

AUTORES	DIMENSIONES
Cheyne, Cox, Oliver y Tomás (1998)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepciones compartidas sobre la gestión y sus objetivos 2. Gestión de la Seguridad 3. Riesgos laborales 4. Participación 5. Responsabilidad Individual
Lu y Shang (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad del supervisor 2. Seguridad del puesto 3. Seguridad del compañero 4. Gestión de la Seguridad 5. Formación en seguridad 6. Normas en seguridad 7. Presión en el puesto
Evans, Glendon y Creed (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación y compromiso con la dirección 2. Equipo y mantenimiento 3. Formación en seguridad
Nielsen, Rasmussen, Glasscock, Spangenberg (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo de seguridad del supervisor 2. Liderazgo general del supervisor 3. Instrucciones de seguridad 4. Violaciones de seguridad 5. Descuidos en la seguridad 6. Compromiso con las seguridad

Figura 6: Dimensiones del clima de seguridad en distintas investigaciones según Díaz-Cabrera et al, 2007 (adaptado de Gil-Monte, 2014, P. 323)

Una vez identificado el concepto y operacionalizada su definición surge la necesidad de medirlo. Aparece entonces una serie de autores que confeccionan instrumentos para tales efectos, “*Los instrumentos de medida de clima de seguridad coinciden en su mayoría en seis temas o dimensiones principales del clima de seguridad: Gerencia/Dirección; sistema de seguridad; riesgo; presión de trabajo; competencia y procedimientos/reglas.*” (flin, Mearns, O’Connor, Brynden, citado en Gil-Monte, 2014, P. 322)

Según Cooper y Philips (2004) durante las últimas décadas, el estudio del clima de seguridad se ha desarrollado en cuatro líneas de trabajo:

1. Diseño de instrumentos de medida y estudio de su estructura factorial subyacente.
2. Desarrollo y evaluación de modelos teóricos sobre clima de seguridad, para esclarecer los determinantes de los comportamientos seguros y de los accidentes.
3. Estudio de la relación entre las percepciones del clima de seguridad y el desempeño de la seguridad.
4. Exploración de las relaciones entre el clima de seguridad y el clima de la organización.

Como se ha indicado las medidas del clima de seguridad laboral pretenden conocer las percepciones que tienen los trabajadores respecto de la atmosfera organizacional en relación a la salud y seguridad ocupacional, dado lo cual, en los últimos años han surgido una serie de herramientas para la medición de la percepción de los trabajadores respecto de la seguridad y salud en el trabajo, ya que, la medición de estos factores puede predecir la seguridad en la empresa.

Algunos de estos instrumentos desarrollados son los siguientes:

- *1980 Zohar*: Escala de clima de seguridad laboral
- *1997 Williamson, Feyer, Cairns, y Biancotti*: Medida de clima de seguridad

- 2001 *Glendon y Litherland*: Cuestionario de Clima de Seguridad
- 2002 *O Toole*: Encuesta de percepción de seguridad de los empleados
- 2007 *Díaz-Cabrera et al.*: Cuestionario de valores y prácticas de cultura de seguridad
- 2011 *Kines et al.*: Cuestionario nórdico de clima de seguridad

Para realizar una evaluación del clima preventivo la organización tendrá que escoger uno de los instrumentos disponibles. En el caso de este estudio se ha definido pertinente el Kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad (SCAT), y específicamente su cuestionario de actitudes, que será revisado con mayor detalle a continuación.

Gil-Monte (2014) releva del instrumento referido las siguientes características:

- Parte de la investigación de esta herramienta de medición radica en un centro de calidad reconocida a nivel mundial. Además cuenta con el respaldo de HSE (Health & Safety Executive del Reino Unido), una de las instituciones de mayor prestigio en seguridad y salud laboral.
- Es un instrumento de aplicación universal que podría ser aplicado en cualquier tipo de organización pues su acceso y aplicación es gratuita
- Es un método que considera varias fuentes de información, estas son: cuestionario de actitud, entrevistas y grupos de discusión, observación de conducta.
- Cuenta con dos versiones, una completa y una reducida. Lo que hace posible un seguimiento permanente de los resultados.
- Busca establecer elementos que permitan orientar a la organización hacia la mejora continua y prevención proactiva respecto de la seguridad y salud laboral.

- Los términos cultura y clima se usan para describir las formas en que los miembros de la organización dan sentido a la seguridad global de su entorno de trabajo. Se escoge medir clima en lugar de cultura porque se considera que este es más tangible que la cultura.
- Se parte de la definición de clima como la forma en que se hacen las cosas de seguridad aquí y ahora, o las percepciones compartidas de las políticas, prácticas y procedimientos de seguridad en la organización.

Ha quedado de manifestó en la exposición que los conceptos cultura y clima de seguridad están muy estrechamente relacionados al punto que podría generar confusiones. Sin embargo, para efectos de este estudio, tal como Cooper lo señala, entenderemos al Clima de Seguridad como uno de los elementos constitutivos de la Cultura de Seguridad, la expresión cultura se divisa como un significado horizontal, es relativamente duradera, estable y resistente al cambio. Por su parte clima es un concepto vertical que da cuenta de un momento en una organización, y en particular da cuenta del momento en que la medición se lleva a cabo.

Método

Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Descriptivo porque se pretende ver cómo se comportan las diferentes variables estudiadas y medir los diferentes aspectos del fenómeno a investigar, correlacional debido a que el objetivo es medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, con la finalidad de saber cómo se comportará un concepto o variable al conocer el comportamiento de otra u otras variables relacionadas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, no experimental porque no se pretende hacer variar intencionalmente las variables independientes y transversal porque los datos fueron recolectados en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, et. al., 2006).

Participantes

La selección de la muestra fue no probabilística, debido a que se realizó de acuerdo a las características requeridas para la investigación y de la decisión de la empresa, por lo que no obedece a que todos tienen la misma probabilidad de ser escogidos (Hernández, et. al., 2006).

La muestra estuvo formada por 408 trabajadores de una gran empresa del sector minero de Chile. De estos el 80.1% fueron hombres y el 19.7% mujeres. El promedio de edad fue de 36 años (min.25-max 67 años). El 65.7% eran casados, 15,9% solteros, 16,1% con pareja estable y el 2,2% sin pareja estable. En cuanto al tipo de contratación el 100 % eran fijos. En cuanto al tiempo en la ocupación el 50.1% tenía de 1 a 10 años, el 31,1% de 11 a 20 años, el 13.6% de 21 a

30 años, el 3% de 31 a 40 años y el 0,2% de 41 a 50 años. Por su parte respecto del tiempo en la ocupación en la empresa, el 89.6% tenía de 1 a 10 años, el 3,8% de 11 a 20 años, el 1% de 21 a 30 años, el 0.2% de 31 a 40 años y el 0,2% de 41 a 50 años.

Instrumento

Kit de herramientas para la evaluación del clima de seguridad: En este estudio se consideró apropiado la medición del clima de seguridad a través del cuestionario de actitudes que contempla en su versión completa cuarenta y tres ítems que evalúan 9 dimensiones en 4 áreas específicas, a saber :

1.- Contexto Organizacional: Esta área toma en consideración todos aquellos elementos y procedimentales relacionados con la ejecución de la tarea. Por otra parte, releva el rol de la dirección y la percepción del compromiso público en los ámbitos de salud y seguridad. La comunicación dentro de la organización es un elemento que esta área contempla, así como la prioridad que en la compañía generan los asuntos de seguridad. Las siguientes son sus dimensiones:

- Compromiso de la Dirección
- Comunicación
- Prioridad de la Seguridad
- Normas y Procedimientos de Seguridad

2.- Contexto Social: Toda organización ocurre en un entorno específico que cuenta con tales o cuales características que moldean el contexto donde las relaciones laborales ocurren. Los trabajadores serán uno de los actores que interactúa en este entorno, logrando o no una

integración que será generadora de prácticas específicas en torno a la seguridad laboral. Esta área cuenta con dos dimensiones:

- Entorno de apoyo
- Participación

3.- *Contexto Individual*: Las personas, al integrarse a un contexto social llegan a este espacio con toda su historia de vida, estas experiencias tiñen su forma de ver el mundo y de comportarse en él. Por ello, es fundamental la percepción que cada colaborador ha construido acerca del riesgo, ya que esto predispone su comportamiento frente a situaciones que podrían causarle algún daño.

A continuación las dimensiones que componen esta área:

- Prioridades Personales y Necesidades de Seguridad
- Percepción Personal de Riesgos

4.- *Contexto de trabajo*: Se refiere específicamente a las condiciones físicas que facilitan o impiden la realización de un trabajo en forma segura. Solamente incorpora una dimensión:

- Entorno de trabajo físico

Gil-Monte (2014) refiere que el cuestionario genera dimensiones de actitud frente a la seguridad, derivando de ellas una serie de preguntas específicas que debe responder el trabajador acerca de su sentir de la seguridad en la empresa. Desde allí es posible identificar el clima de seguridad percibido y compartido entre los colaboradores.

Clima de Seguridad

Definición Conceptual: El clima de seguridad forma parte de la cultura de seguridad, específicamente hace referencia a los aspectos psicológicos, esto es, cómo se siente la gente, y

cuales son sus valores, actitudes y percepciones individuales y grupales respecto de la salud y seguridad ocupacional.

Definición Operacional: El clima de seguridad se mide a través del cuestionario de actitud, que forma parte del Kit de Herramientas para la Evaluación del Clima de Seguridad, en el cual se evalúan 9 dimensiones a través de 43 preguntas que arrojan resultados por dimensión, posibles de comparar a través de una fórmula que unifica las puntuaciones entregando una métrica común, dado que la cantidad de ítem y puntajes por dimensión es variable. Sin embargo, al ser unificados, la puntuación fluctúa desde el 0 al 10 donde se evidencia mayor nivel de prioridad por la seguridad en la medida en que la prevalencia se acerca al puntaje 10.

Compromiso de la dirección

Definición Conceptual: Se refiere a la percepción del compromiso público de la dirección con las cuestiones de salud y seguridad.

Definición Operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Compromiso de la Dirección que contempla 7 ítems en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 7 hasta un máximo de 35.

Comunicación

Definición conceptual: Alude a la naturaleza y eficiencia de la comunicación de seguridad y salud dentro de la organización.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Comunicación que contempla 5 ítems en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 5 hasta un máximo de 25.

Prioridad de la seguridad

Definición conceptual: Recoge el estatus relativo que los asuntos de seguridad tienen dentro de la organización

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Prioridad de la Seguridad que contempla 4 ítems en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 4 hasta un máximo de 20.

Normas y procedimientos de seguridad

Definición conceptual: Son aquellos puntos de vista sobre la eficacia y necesidad de reglas y procedimientos de seguridad.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Normas y Procedimiento que contempla 3 ítems en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 3 hasta un máximo de 15.

Entorno de apoyo

Definición conceptual: Mide la naturaleza del entorno social en el trabajo y el apoyo que se deriva de este contexto.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Entorno de Apoyo que contempla 6 ítems en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 6 hasta un máximo de 30.

Participación

Definición conceptual: Dice relación con el grado en que la seguridad es un foco de interés para que todos participen en ella.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Participación que contempla 3 items en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 3 hasta un máximo de 15.

Prioridad Personal y Necesidades de Seguridad

Definición conceptual: Consiste en la visión personal de su propio manejo de la seguridad y salud y la necesidad de sentirse seguro

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Prioridad Personal que contempla 5 items en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 5 hasta un máximo de 25.

Percepción Personal de Riesgos

Definición conceptual: Es la apreciación que los trabajadores tienen respecto de los riesgos asociados a cada una de sus funciones.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Percepción Personal de Riesgos que contempla 4 items en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 4 hasta un máximo de 20.

Entorno de Trabajo Físico

Definición conceptual: Son todas aquellas condiciones de infraestructura, equipamiento, tiempos de ejecución u otros vinculados con la realización segura de las labores encomendadas.

Definición operacional: Puntaje total de la sumatoria obtenida en la dimensión Entorno de Trabajo Físico que contempla 6 ítems para su dimensión en un rango de puntuaciones que oscile desde un mínimo de 6 hasta un máximo de 30.

Procedimiento

Para conocer el clima de seguridad que presenta en la actualidad la empresa evaluada, se aplicó la herramienta SCAT, específicamente su cuestionario de actitud, a una muestra de 408 trabajadores divididos en 9 áreas laborales. Este procedimiento fue realizado de manera cautelosa, asegurando el anonimato y confidencialidad de los datos entregados, a través del envío on-line del cuestionario referido.

Áreas de trabajo	Nº de Trabajadores
Unidad 2	57
Unidad 3	73
Unidad 4	52
Unidad 5	65
Unidad 6	70
Unidad 7	11
Unidad 8	14
Unidad 9	33
Unidadn10	33
TOTAL (Unidad 1)	408

Figura 7. Cantidad de Trabajadores Evaluados

Cabe destacar que la muestra correspondió al 48% de la dotación de la empresa al 30 de octubre de 2016. La evaluación se realizó el mes de septiembre y octubre del año 2016 y la presentación de resultados se llevó a cabo al Director Médico en diciembre del mismo año.

Resultados

Los resultados que arrojó la aplicación del cuestionario de actitud en la medición del clima de seguridad incluyen distintos elementos, a saber.

El primer resultado a destacar es el promedio general de la aplicación del cuestionario de clima de seguridad en la empresa (unidad 1) que alcanza 5,90 puntos. Luego, en el resultado promedio por dimensiones en la empresa los valores obtenidos fluctúan entre los 5,10 la dimensión más baja y 7,43 la dimensión con mayor puntaje, esto es, Normas y Procedimientos de Seguridad y Percepción Personal del Riesgo, respectivamente. Esto se puede ver con mayor claridad en la siguiente gráfica:

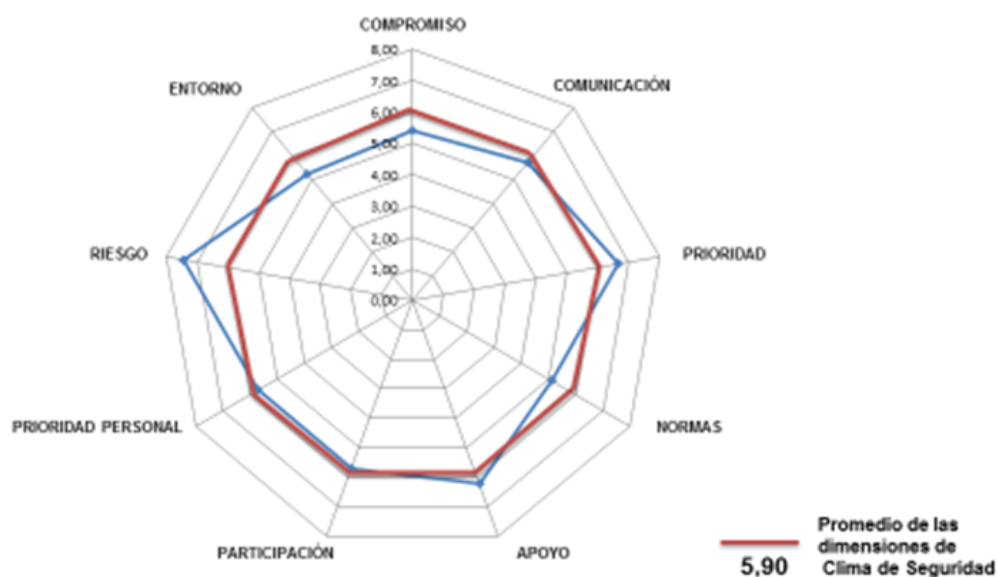


Figura 8: Resultados de la empresa por dimensiones versus resultado promedio del cuestionario de clima de seguridad

Por otra parte, surgen resultados de las dimensiones del clima de seguridad en cada una de las unidades de estudio como se aprecia en la gráfica a continuación:

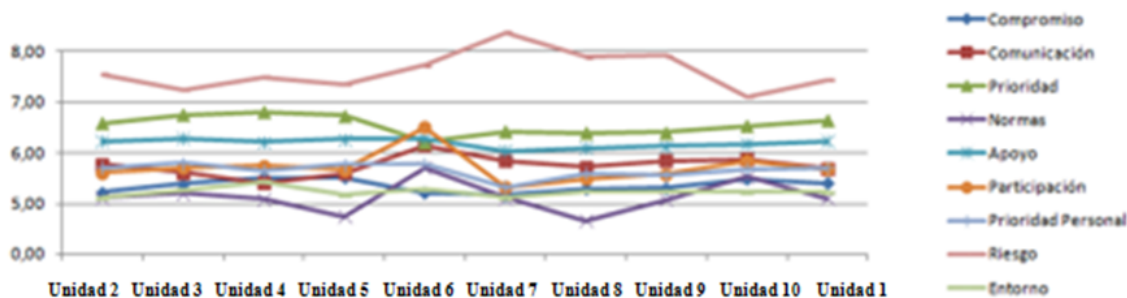


Figura 9: Promedios de las dimensiones de clima de seguridad según unidades de estudio.

Aquí, las unidades desde la 2 a la 10 representan las 9 áreas evaluadas. La unidad 1 corresponde al resultado obtenido como empresa al considerar el promedio por dimensión de la totalidad de unidades que participaron del estudio. Se observa que la dimensión de Percepción Personal del Riesgo es la que alcanza mayores puntajes en todas las unidades de estudio y en consecuencia en el promedio de la empresa. Le sigue la dimensión Prioridad de la Seguridad que se posiciona en todas las unidades como la segunda con mayor puntuación excepto en la unidad 6 que la supera la dimensión de Participación. La tercera dimensión, respecto al puntaje alcanzado en los resultados por unidad de estudio, es la dimensión Entorno de Apoyo. Así, estas tres dimensiones superan en puntaje al promedio obtenido por la empresa en el cuestionario de clima de seguridad. El resto de las dimensiones arrojó puntajes inferiores al promedio, posicionándose en los menores niveles de puntajes obtenidos en cada una de las unidades las Normas y Procedimientos de Seguridad, el Entorno del Trabajo y el Compromiso de la Dirección.

La unidad 6 cuenta con la puntuación más alta en la dimensión Participación en relación al resto de las unidades estudiadas, alcanzando un puntaje de 6,50. Por su parte, con un puntaje de 8,36 en la dimensión Percepción Personal de Riesgo, la unidad 7 es la que sobresale respecto del resto de las unidades.

Al revisar los resultados por áreas de medición con sus respectivas dimensiones, específicamente el área de Contexto Organizacional, Solamente 1 de las 4 dimensiones que contempla supera el promedio obtenido por la empresa en el cuestionario, esta es, Prioridad de la Seguridad. Sin embargo, Compromiso por la Dirección, Comunicación, Normas y procedimientos de seguridad no sobrepasa el promedio de la empresa en ninguna de las unidades evaluadas, excepto, compromiso en la unidad 6.

Discusión

Los resultados alcanzados en promedio en el cuestionario de actitud se interpretan como un interés medio en la percepción compartida que los trabajadores tienen acerca de la prioridad de la seguridad en la empresa. También se observa que la mayor prioridad de la seguridad se encuentra en la dimensión Percepción Personal de Riesgos, en base a la alta puntuación que se obtiene en los resultados del cuestionario aplicado. Por lo tanto, cabe señalar que existe una profunda conciencia de parte de los trabajadores respecto de los riesgos asociados a las funciones que desempeñan y de la responsabilidad que cada uno tiene en relación a cuidarse de los peligros a los que se ve expuesto constantemente. Al repetirse en todas las unidades queda de manifiesto que los colaboradores en forma transversal en esta organización están interesados por conocer los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo y que en la realización de la tarea se ocupan por no resultar heridos. En definitiva, la medición refleja que el área relacionada al Contexto Individual específicamente la dimensión referida, es la que tiene mayor prioridad en la percepción de los trabajadores de la compañía.

Luego, vinculado al área de Contexto Organizacional, aparece en un segundo nivel la dimensión Prioridad de la Seguridad. Aquí los trabajadores perciben un interés relativo o medio de la organización hacia su seguridad, y la importancia de esta en relación a la producción u otros elementos en el desarrollo de la faena.

Los resultados destacan una tercera dimensión que sobresale en casi todas las unidades en un tercer nivel, relacionada con el área de Contexto Social, esta es la dimensión Entorno de Apoyo. Sería posible afirmar que existe una percepción media del entorno social como facilitador de la seguridad, dado lo cual, las personas tendrían la posibilidad de plantear sus

problemas de seguridad o de exponer las condiciones inseguras asociadas a sus puestos de trabajo, para que sean abordadas por la organización. También existiría la posibilidad de que entre compañeros pudieran entregarse algunos consejos en torno al trabajo seguro, ya que, percibirían medianamente que cada uno es capaz de influir en lo que ocurre en su trabajo en términos de salud y seguridad.

Respecto a las percepciones de las Normas y Procedimientos de Seguridad, si bien, se muestra una valoración media por el cumplimiento de estas, no se advierte un apego irrestricto durante el desarrollo de acciones que se encuentran normadas en la empresa. Lo anterior, se puede observar en la dispersión que tienen los resultados de esta dimensión en las distintas unidades, donde en algunos casos el resultado se acerca al promedio total de la empresa y en otros se encuentra por debajo de los 5 puntos.

Una de las condiciones necesarias para llevar a cabo el trabajo en forma segura es contar con el tiempo, el equipamiento, y las herramientas que se requiere para la ejecución de la tarea. En este sentido, el área de Contexto de Trabajo, que toma en consideración todos estos puntos en su dimensión de Entorno del Trabajo, es una de las cuales aparece como una de las más bajas y de menor interés (esto en relación a los resultados comparativos por unidades, pues en su mayoría se encuentran en un punto medio), dando cuenta que los trabajadores perciben que no disponen de las mejores condiciones para realizar su trabajo con seguridad.

Se aprecia, de forma general, que la percepción del compromiso de la dirección en lo relativo a la seguridad y salud laboral se encuentra disminuida en las diferentes unidades de análisis, lo que es perjudicial en la creación de una cultura preventiva, toda vez que, son los altos ejecutivos quienes poseen la facultad de generar condiciones de trabajo adecuadas.

Si bien, existen algunas diferencias específicas en los resultados de cada una de las unidades de análisis, el clima de seguridad percibido por los trabajadores es relativamente similar en todas las unidades evaluadas en cada una de las dimensiones.

El Contexto individual tiene que ver con lo que le ocurre a las personas en forma particular al enfrentarse diariamente a situaciones relacionadas con su seguridad. Es el valor que en forma individual le asigno a la seguridad en el trabajo junto a la capacidad de evaluar los riesgos en el cumplimiento de las funciones laborales. Llama la atención que se refleje por una parte la alta importancia de la capacidad personal de observar los riesgos que rodean el trabajo, sin estar acompañada de una alta prioridad del interés personal que el trabajador le asigna en forma individual a la seguridad y salud en el trabajo.

La comunicación está vinculada al compromiso de la dirección en cuanto a resolver o disponer de elementos que sean declarativos de la compañía en materia de salud ocupacional, reflejado en conductas específicas como la conducta que toma un supervisor de informar a sus trabajadores acerca de los riesgos que enfrentarán en sus actividades cotidianas en el trabajo. Como resultado se genera una percepción del trabajador respecto de la capacidad de reacción y compromiso de la dirección por seguridad desde la empresa. Por otra parte se refleja también, en las medidas que contempla la organización en la regulación de la ejecución del trabajo tomando en cuenta la seguridad de las personas, esto es a través de normas y procedimiento. Todo lo anterior forma parte del contexto de la organización, todos estos elementos se encuentran disminuidos en los resultados y resulta interesante que aun así se aprecia una alta percepción de los participantes del estudio por el interés que observan de parte de la organización por la seguridad.

Conclusión

La empresa evaluada demuestra que se encuentra embarcada en un proceso de mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, al abordar la medición del clima de seguridad.

El peso de la evidencia está de lado de la hipótesis. La medición de clima de seguridad arroja una prevalencia mayor a 5 e inferior a 7 puntos promedio incluyendo la totalidad de las dimensiones que componen el cuestionario.

El instrumento aplicado permite observar en la muestra cómo se sienten los trabajadores respecto de la seguridad en la empresa y cómo de compartidos son esos sentimientos y creencias. La percepción de los participantes refleja un interés medio en la prioridad de la seguridad en la empresa.

El mayor capital que se observa en esta muestra, respecto de la prioridad de la seguridad, es su propia convicción de no asumir riesgos ante situaciones que podrían poner en peligro su vida. Existiría un compromiso colectivo por la seguridad, valores y significados compartidos que favorece y podría potenciar un clima de seguridad positivo.

Un elemento esencial en la percepción de un lugar de trabajo seguro es el entorno de apoyo que se refleja en interacciones cotidianas, las que fomentan un sentido de preocupación mutua entre compañeros en el ámbito de la seguridad y la posibilidad de influir en otros en esta materia, esto estaría presente en la muestra estudiada.

Es necesario revisar el ajuste actual de las normas y procedimientos de seguridad respecto de la tarea que regula con el fin de mejorarlas si fuera necesario. Se requiere fortalecer en los trabajadores el apego a dicha normativa para llevar a cabo el trabajo de manera segura.

Se requiere mayor diligencia de parte de la dirección para comprometerse e involucrarse con la seguridad de las personas en acciones concretas, como anteponerse a situaciones que expongan a riesgos incontrolables a los trabajadores, corrigiendo rápidamente problemas de seguridad cuando aparezcan, fomentando que se cumplan los procedimientos y generando condiciones de trabajo que potencie la seguridad.

Para alcanzar una cultura de prevención se requiere que la línea gerencial se compromete íntimamente con cada uno de los aspectos concernientes a la prevención.

Si bien, los resultados son coherentes con la disminución de la tasa de accidentabilidad en el rubro minero, es posible continuar avanzando hacia la instalación de una cultura preventiva que tenga como prioridad el cuidado de los trabajadores y el desarrollo de la actividad productiva en condiciones que aseguren a todas las personas la posibilidad de volver con vida y sano a su hogar luego de cada jornada laboral.

Sugerencias

La temática abordada en este estudio es de características complejas, dado que no siempre existe disposición de parte de las empresas de mostrar su nivel de accidentabilidad, con el fin de sostener una imagen favorable al mercado en el que se desenvuelve. Por ello, los antecedentes deben ser cuidadosamente tratados para resguardar la confidencialidad de la compañía que está dispuesta a medir su clima de seguridad.

Sería altamente positivo que en la medición del clima de seguridad, exista la posibilidad de aplicar las herramientas que el instrumento de medición SCAT contempla, esto es, recabar información cualitativa a través de entrevistas, focus group u observación de campo, todo lo cual, permitiría enriquecer los resultados del estudio y robustecer las conclusiones alcanzadas.

Otro elemento a considerar en futuras investigaciones dice relación con el tamaño de la muestra y los resultados, para conocer si hay variaciones notorias entre grupos pequeños o grandes, en términos de la percepción de la prioridad de la seguridad.

Sería interesante conocer si existe alguna relación entre el clima de seguridad y el clima de la organización.

Finalmente, una oportunidad que podría ser considerada en futuros estudios de esta naturaleza, que permitiría profundizar y contrastar los resultados que arroja la medición del clima de seguridad y su seguimiento, es contar con los antecedentes de la accidentabilidad actual e histórica de la organización que forme parte de la muestra, con el fin de hacer correlación entre estos datos.

Referencias

- Carmona, Salvador. López, María Jose. (2016). Clima preventivo en empresas españolas. Obtenido el 30-12-2016 desde <https://imastres.es/wp-content/uploads/2016/09/Comunicacion-clima-preventivo-PBoix-Laboralia.pdf>.
- Gil-Monte, Pedro. 2014. Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. España, Editorial Piramide.
- Grillo, Monica. 1990. Construcción y validación de una herramienta de gestión para evaluar la cultura de seguridad en entornos industriales. Tesis Doctoral Universidad Ramon Llull.
- Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, México, Editorial: McGraw-Hill.
- López, Claudia. (2010). El costo del rescate. El comercio. Obtenida el 07-10-2016 desde <http://elcomercio.pe/mundo/actualidad/rescate-mineros-chilenos-cost-22-millones-dolares-noticia-653434>
- Melià, Josep Lluís y Sesé, Albert. 1999. La medida del clima de seguridad y salud laboral. Anales de psicología vol . 15, nº 2, 269-289 Murcia, España.
- Ministerio de Minería, cuenta con antecedentes del rubro que son de interés (<http://www.minmineria.gob.cl/>)
- Pedraza-Álvarez, Lilibeth. 2015. Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein, Revista Clio America, edición enero-junio.
- Percis, Brian. (2013). Responsables Accidente mina San José. BBC. Obtenida el 07-10-2016 desde http://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2013/08/130731_ulnot_chile_atacama_derrumbe_mina_fin_cch
- Ramirez, Claudio. (2010). Los mineros. La Tercera. Obtenida el 05-10-2016 desde <http://www.latercera.com/noticia/onemi-confirma-33-mineros-atrapados-tras-derrumbe-en-yacimiento-en-atacama/>
- Ramos, Diana. 2012. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional, Colombia.
- Rodriguez, Darío. 2011. Gestión Organizacional. Chile, Ediciones UC.
- Rodriguez, Darío. 2012. Desarrollo y eficacia organizacional. Chile, Ediciones UC.

Rojas, Raúl. 2015. Trabajo presentado en la junta de adherentes del Instituto de Seguridad del Trabajo, Julio, Viña del Mar.

Sernageomín aporta distintos elementos relacionados a la Gran Minería (<http://www.suseso.cl/wp-content/uploads/2015/01/Estad%C3%ADsticas-de-Seguridad-Social-2015.pdf>)

Superintendencia de Segurdiad Social. (2016, 01 de abril). Informe anual de estadísticas. Extraído el 28-11-2016 desde <http://www.suseso.cl/wp-content/uploads/2015/01/Estad%C3%ADsticas-de-Seguridad-Social-2015.pdf>