

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL**



**CULTURA DE SEGURIDAD Y ACTITUD PREVENTIVA EN UNA
EMPRESA CONSTRUCTORA DE LOS ÁNGELES**

Profesor Guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magíster Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas

Profesor Co-Guía: Fabián Milla Araneda
Ingeniero Forestal

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

KATHERINE RUBILAR VALLEJOS

Los Ángeles – Chile
2020

ÍNDICE

I. RESUMEN.....	5
II. INTRODUCCIÓN.....	6
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	11
3.1. Participantes.....	11
3.2. Variables de estudio e instrumentos de medición.....	11
3.2.1 Cuestionario sociodemográfico y laboral.....	11
3.2.2 Cultura en seguridad.....	11
3.2.3 Actitud preventiva.....	12
3.2.4 Validación de instrumentos.....	12
3.3. Análisis estadístico.....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
4.1 Descripción de la agrupación de trabajo.....	14
4.2 Características sociodemográficas.....	14
4.3 Características Sociolaborales.....	15
4.4 Evaluación de la cultura de seguridad.....	17
4.5 Evaluación de la actitud preventiva.....	23
4.6 Comparación de resultados entre actitud preventiva de los capataces y trabajadores.....	23
4.7 Relación entre características sociolaborales y sociodemográficas, actitud preventiva y cultura de seguridad.....	24
4.7.1 Relación de dependencia entre características sociolaborales y sociodemográficas y dimensiones de la cultura de seguridad.....	24
4.7.2 Relación de dependencia entre características sociolaborales y sociodemográficas, actitud preventiva y cultura de seguridad.....	25
4.7.3 Relación entre variables de cultura de seguridad y actitud preventiva	26
4.8 Recomendaciones y sugerencias.....	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
VII. ANEXOS.....	37

INDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra	15
Tabla 2. Características sociolaborales de la muestra	16
Tabla 3. Resultados de dependencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales con dimensiones de cultura de seguridad	25
Tabla 4. Resultados de dependencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales con la cultura de seguridad y actitud preventiva.....	26
Tabla 5. Correlación entre las variables cultura de seguridad, actitud preventiva propia, y actitud preventiva de los capataces.....	27



INDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Cultura de seguridad general.....	18
Figura 2. Cultura de seguridad por dimensión.....	20
Figura 3. Cultura de seguridad según cargo	21
Figura 4. Cultura de seguridad de trabajadores según capataz a cargo	22
Figura 5. Actitud preventiva	23

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Consentimiento informado.....	37
Anexo 2. Cuestionario actitud capataces	38
Anexo 3. Cuestionario actitud trabajadores.....	39
Anexo 4. Cuestionario cultura de seguridad.....	40



I. RESUMEN

La prevención de riesgos laborales tiene grandes aristas que rigen sus lineamientos, uno de ellos aborda el análisis causal de los accidentes laborales, lo que puede deberse a diferentes motivos, hecho que se denomina multicausalidad y existen diferentes variables que explican la ocurrencia de ellos, entre ellas se encuentra el factor humano, el cual involucra la actitud a tomar en temas de seguridad y cómo éstos se abordan y se enfrentan, ésta actitud está supeditada a las enseñanzas, valores y creencias que existan en el puesto de trabajo, lo que se denomina el tipo de cultura de seguridad existente en las organizaciones. Estas variables fueron evaluadas en una empresa constructora de la ciudad de Los Ángeles, el estudio se enmarcó en un diseño no experimental, con alcance descriptivo, transversal y correlacional, dirigido a una muestra de 58 personas de la empresa, de lo que se obtuvo un resultado de cultura de seguridad general positivo. Además, se evidenció asociación estadísticamente significativa entre la edad y la actitud preventiva propia del trabajador; se demostró la incidencia entre la actitud preventiva de los capataces sobre la actitud preventiva de los trabajadores y se encontró que la actitud preventiva de los capataces influye sobre la cultura de seguridad general.

Palabras Claves: Cultura de seguridad, actitud preventiva, liderazgo, construcción.

II. INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción es un actor estratégico para el desarrollo de un país, su importancia radica en que atraviesa transversalmente la economía, produce la infraestructura física de casi todos los sectores económicos y es un importante motor de desarrollo para la actividad económica y de progreso (Vial, 2018); constituyendo aproximadamente el 6,4% del Producto Interno Bruto (PIB) de la economía chilena (Solminihaç, 2018). Sin embargo, según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe del Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo, "alrededor del 4% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial (aproximadamente 2,8 billones de dólares) se pierde con el costo de las bajas, las muertes y las enfermedades en forma de ausencias al trabajo, tratamientos y prestaciones por incapacidad y/o por fallecimiento". Asimismo, la OIT ha estimado la importante carga económica de la falta de inversión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (OIT, 2015). Además, en el informe anual 2018 de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social, las actividades económicas de Transporte, Construcción y Servicios, concentró el 62% del total de accidentes fatales del trabajo. En cuanto a la incidencia de los accidentes de trabajo, la actividad económica de construcción se ubica como el cuarto sector con mayor número, registrando 3,9 accidentes de trabajos por cada 100 trabajadores protegidos, y 24,3 días perdidos en promedio por accidente (SUSESO, 2018).

Los accidentes de trabajo son consecuencias de un conjunto de causas que suelen estar relacionadas entre sí, también denominado multicausalidad. Por esta razón, la investigación de todo accidente debe profundizar en el análisis causal, identificando las causas de distinta tipología que intervinieron en su materialización, y no considerarlas hechos independientes, sino que debe analizarse su interrelación (Navarro, 2014). Las teorías sobre las causas de accidentes han evolucionado durante varios años, permitiendo identificar cuatro

estados de desarrollo. Un período técnico, caracterizado por un rápido desarrollo del sistema mecánico, y donde la mayoría de los accidentes fueron causados por malas funciones mecánicas o técnicas; un período de error humano, donde los fallos e imprudencias cometidas por el trabajador son consideradas la principal razón de la ruptura de los sistemas; un período sociotécnico, en el cual se considera la interacción de factores humanos y técnicos en la exploración de las causas de errores y accidentes; y, finalmente, en los últimos años, se ha identificado un cuarto estado, denominado período de cultura organizativa, el cual reconoce que los trabajadores no realizan su actividad o interactúan con la tecnología de forma aislada, sino que actúan de forma coordinada, formando un equipo con el resto de personal de la organización dentro de una cultura particular (Fernández, Montes y Vázquez, 2005). La cultura organizativa depende de factores como las costumbres del entorno en que reside, el sector al cual pertenece, la tecnología que utiliza, el mercado al que se dirige, la personalidad de sus fundadores, de sus gerentes, líderes, jefes, en general, la línea gerencial de la empresa, quiénes son los que deciden directamente si los enfoques de la cultura organizativa contemplarán entre sus aristas la cultura de seguridad y la calidad de ésta (Sánchez, 2012). Como lo plantea Cremades y Martínez (2012), la cultura de seguridad es algo que la organización ha desarrollado: políticas, programas, prácticas y controles diseñados para prevenir los riesgos; y según Mannan (2014), es definida como el producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la aptitud de una organización para administrar la seguridad y la salud. Fernández, Montes y Vázquez (2005), en base a las dimensiones que se entregan en el modelo de Cultura Positiva de Seguridad, agrupan las dimensiones en dos predictores: el Clima de Seguridad, que se refiere a las percepciones compartidas sobre políticas, procedimientos y prácticas de seguridad de la organización, y el Sistema de Gestión en Seguridad, que se define como la parte de un sistema general de gestión establecido por una organización, que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las

responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política de seguridad. Por otra parte, Simard (2001), expone que los dos componentes principales de la cultura de seguridad son la Función de Seguridad, que se entiende como el grado de prioridad que le conceden a la seguridad en los objetivos de la empresa; y la Participación en Seguridad, entendida como la implicación voluntaria de los trabajadores y supervisores en la gestión de seguridad, a través del trabajo colaborativo.

En este contexto, tanto la gerencia, mandos medios y supervisores deben demostrar prácticas seguras de trabajo y tomar decisiones que reflejen el compromiso con la seguridad, el supervisor sobresale como un componente esencial para el logro de la seguridad en la empresa, su gestión lidera el proceso ofreciendo al trabajador la asesoría necesaria para desarrollar los hábitos que sustentan los sistemas y procedimientos seguros (Cremades y Martínez, 2012). En este sentido, se destaca la importancia del rol de los capataces dentro de una empresa, puesto que, el supervisor moderno ha dejado de ser un simple capataz, y debe ser un líder nato del grupo para convertirse en un especialista del comportamiento humano (Emprendedores y pymes, 2016). Los empleados que observan a los líderes teniendo actitudes positivas en cuanto a seguridad en el trabajo, son más propensos a adoptarlas y comportarse de la misma manera. Otra importante relación que tienen los líderes con el tema de la accidentabilidad es que el clima de seguridad se basa en la importancia relativa que le otorga el supervisor a la seguridad, y como esto lo perciben los trabajadores (Martínez, 2015). Esto quiere decir, que según el contacto que tengan con su supervisor, los trabajadores se hacen una idea de cuánto valora este la seguridad, y según eso, responden con su comportamiento. El intercambio entre los líderes y subordinados, además de la sensación de apoyo organizacional, influyen los accidentes, y estos se ven mediados por la comunicación en aspectos en prevención, si el líder declara compromiso con la seguridad, y como expone sus

actitudes (Iglesias, 2017). Para Mogollón y Soto (2005), la actitud se define como: el potencial para actuar, es decir, la capacidad que se tiene para generar un comportamiento ante una situación. Para que una actitud pueda funcionar, el individuo tiene que estar condicionado de tal modo (emocionalmente dispuesto o motivado), que la situación atraiga su atención. Según León (2015), las actitudes tienen características propias, tales como: son aprendidas de acuerdo a las experiencias y vivencias que se han tenido; son modificables, todas estas experiencias se pueden cambiar, corregir y crecer en todos los aspectos; no son necesariamente el resultado de la inteligencia o la comprensión, las actitudes son impulsoras del comportamiento, la tendencia a responder o a actuar a partir de los múltiples estímulos del ambiente; y las actitudes son transferibles, es decir, con una actitud se puede responder a múltiples y diferentes situaciones del ambiente.

De acuerdo con lo planteado por Cremades y Martínez (2012), una de las características principales de una buena cultura de seguridad es un compromiso evidenciable a la mejora de la seguridad, en cuanto a los comportamientos y actitudes en todos los niveles de organización. Para Conchie, Duncan y Moon (2013) existen variados estudios que explican cómo lograr que los trabajadores posean una mejor actitud en seguridad, pero es relevante analizar cómo se consigue que los supervisores lo posean, ya que estos tienen una importante relación con las actitudes de seguridad de los subordinados. Por lo expuesto anteriormente, se hace necesario detectar como la actitud preventiva de los capataces, la actitud de los trabajadores y la cultura de seguridad se relacionan entre sí, para realizar un diagnóstico de la empresa y enfocar adecuadamente los recursos de gestión y concientización de seguridad. Ante esto, en este estudio se plantea que la actitud preventiva observada de los capataces incide en la actitud preventiva adoptada por los trabajadores e influye a su vez, en la cultura de seguridad de la empresa. El objetivo general de la investigación fue establecer la influencia de la actitud preventiva de capataces sobre la actitud de los

trabajadores y la cultura de seguridad de la empresa. Los objetivos específicos de esta investigación son: i) describir las características socio-demográficas y sociolaborales de la población de estudio; ii) medir la cultura de seguridad de la empresa; iii) evaluar la actitud preventiva de los trabajadores y la actitud preventiva de los capataces observada por los trabajadores; iv) comparar los resultados de la actitud preventiva de los capataces y trabajadores; v) determinar si existe relación entre las características sociodemográficas, sociolaborales, actitud preventiva y la cultura de seguridad; vi) proponer recomendaciones y sugerencias de acuerdo a los resultados obtenidos.



III. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, con alcance descriptivo, transversal y correlacional. Se desarrolló en la empresa Constructora e inmobiliaria DADELCO SpA., en la cual se realizan trabajos de construcción de edificios habitacionales. Esta empresa está ubicada en la ciudad de Los Ángeles, región del Biobío, Chile, y cuenta con una trayectoria de 8 años en el rubro.

3.1. Participantes

La empresa tiene una dotación aproximada de 100 personas durante obra gruesa, etapa en la cual se ejecutó el estudio, incluyendo personal administrativo, capataces y trabajadores de distinta especialidad.

La muestra estuvo compuesta por aquellos participantes que contaron con los siguientes criterios de inclusión:

- Ser voluntarios y firmar el formulario de consentimiento informado.
- Tener una antigüedad de al menos 2 meses en la empresa.

3.2. Variables de estudio e instrumentos de medición

3.2.1 *Cuestionario sociodemográfico y laboral*

Para la obtención de los datos, se utilizó una encuesta de elaboración propia, la cual se dividió en dos ítems: el primer ítem incluye variables sociodemográficas como edad, estado civil y nivel educacional; mientras que el segundo ítem, comprende variables sociolaborales como experiencia en el rubro, antigüedad en la empresa y cargo que desempeña.

3.2.2 *Cultura en seguridad.*

La evaluación se realizó mediante la encuesta de cultura de seguridad, creada por Aguirre y validada por la Superintendencia de Seguridad Social (2018), y está compuesta por 63 ítem con formato de respuesta Likert de 4 puntos: casi nunca, algunas veces, frecuentemente y casi siempre. Este instrumento evalúa 6

dimensiones asociadas a la adherencia de la seguridad reglada, retorno de la experiencia, información y conocimiento, vigilancia compartida, reconocimiento y sanción. Cada una de las dimensiones presenta un coeficiente de alfa de Cronbach sobre 0,75, mientras que la confiabilidad general del instrumento es de 0,972. Su baremación es 63-126: percepción de cultura de seguridad baja, 127-190: percepción de cultura de seguridad media, 191-252: percepción de cultura de seguridad alta.

3.2.3 Actitud preventiva

Actitud preventiva de trabajadores: la evaluación se realizó a través de una encuesta de elaboración propia, basada en la Norma Técnica de Prevención 580 del Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España (Portell y Solé, 2001). Incluye 10 preguntas, con formato de respuesta Likert, en la cual 1 corresponde a “siempre” y 4 “nunca”. Su baremación es 10-20: percepción de una actitud preventiva alta, 21-31: percepción de una actitud preventiva media, 31 -40: percepción de una actitud preventiva baja.

Actitud preventiva de capataces observada por trabajadores: se utilizó una encuesta que comprende 10 preguntas, con formato de respuesta Likert, en la cual 1 corresponde a “siempre” y 4 “nunca”, la que fue aplicada a los trabajadores, sobre la visión que tienen acerca de la actitud en seguridad de sus capataces. Su baremación es 10-20: percepción de una actitud preventiva alta, 21-31: percepción de una actitud preventiva media, 31 -40: percepción de una actitud preventiva baja.

3.2.4 Validación de instrumentos

La validación de los instrumentos de elaboración propia fue realizada por un panel de expertos constituido por profesionales del área de la psicología. Posteriormente, fueron sometidos a una muestra piloto de 12 personas correspondiente a trabajadores de obras civiles.

3.3. Análisis estadístico

Para comparar los resultados de las variables actitud preventiva de trabajadores y de capataces, se realizó la prueba no paramétrica de U- Mann Whitney Test, debido a que no se comprobaron los supuestos de normalidad para realizar prueba paramétrica. Para determinar la relación de dependencia entre las variables sociodemográficas, sociolaborales, actitud preventiva y cultura de seguridad, se utilizó tablas de contingencia mediante una prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Para determinar la correlación entre variables, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman, debido a que los datos no cumplieron los supuestos de normalidad requeridos para realizar la prueba de correlación de Pearson. Los datos fueron analizados mediante el Software Statistica versión 10.0.



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción de la agrupación de trabajo

La muestra bajo estudio estuvo compuesta por 58 trabajadores de la empresa constructora DADELCO SpA, la cual consistió en un grupo de 40 trabajadores de distintas especialidades a cargo de capataces, un grupo de 11 personas con cargo administrativo y otro compuesto por 7 capataces.

4.2 Características sociodemográficas

La edad de los 58 trabajadores evaluados se concentró en el rango de los 26 y 35 años, representando el 30% de la población total, el 57% de la población se encontraba soltero y la educación de la muestra concentró sus resultados en educación media completa, con un 38%. Los resultados están acorde a lo mencionado por Burgos, Dursi, Garino, Jacinto, Millenaar y Roberti (2016), que indican que los jóvenes entre 15 a 30 años son más proclives a trabajar en el rubro de la construcción, y esto, debido a las características propias del sector, como lo es el dinamismo, la heterogeneidad y el elevado nivel de informalidad laboral que exige, lo cual sumado a la vulnerabilidad propia de los jóvenes que buscan oportunidades para entrar al mundo laboral, lo convierte en el lugar propicio para la formación de trabajadores desde temprana edad. Este rango etario justifica además el alto porcentaje de personas con estado civil soltero. Además, como es mencionado por Cruz, Hernández, Rodríguez y Vargas (2017), la obligatoriedad de la educación media y la necesidad de inserción laboral inmediata luego de culminadas, concede un medio favorable para el sector al brindar oportunidades rápidas y sin experiencia previa, lo que explica el porcentaje de educación media completa y la juventud de los encuestados (Tabla 1)

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

Distribución según rango de edad		
	N	Porcentaje
18-25	13	22
26-35	17	30
36-45	9	16
46-55	13	22
56 o más	6	10
Total	58	100
Distribución según estado civil		
Soltero	33	57
Casado	20	34
Divorciado	5	9
Viudo	0	0
Total	58	100
Distribución según nivel educacional		
Básica incompleta	3	5
Básica completa	5	9
Media incompleta	13	22
Media completa	22	38
Educación superior	15	26
Total	58	100

4.3 Características Sociolaborales

La mayor concentración de personas encuestadas se ubicó en el rango de antigüedad de 1 o más años en la empresa con un 41% y este hecho es manifestado por personal de la empresa como habitual, ya que a pesar de la gran rotación de personas y distintas etapas en que se encuentre la empresa en sus diversos proyectos, suelen mantener a los trabajadores que son considerados un

aporte y forman un equipo de trabajo que perdura. Sin embargo, en un porcentaje alto (40%) se encuentran los trabajadores con 1-3 meses, situación que concuerda con lo publicado por el Banco Central, que indica que la construcción es uno de los sectores con mayor rotación de personal, y esto se debe a la heterogeneidad, la rapidez y agilidad del rubro; y el gran uso de contratos a plazo fijo que se emplea en dicho sector (Banco Central, 2019) (Tabla 2).

Tabla 2. Características sociolaborales de la muestra

Distribución según antigüedad en la empresa		
	N	Porcentaje
1-3 meses	23	40
4-6 meses	5	9
7-9 meses	2	3
10- 12 meses	4	7
1 año o más	24	41
Total	58	100
Distribución según antigüedad en el rubro		
0-2 años	11	19
3-5 años	12	21
6-8 años	15	26
9-11 años	5	9
12 o más años	12	26
Total	58	100
Distribución según cargo		
Trabajador	40	69
Capataz	7	12
Administrativo	11	19
Total	58	100

La antigüedad en el rubro se concentra entre los 6-8 años con un 26% de los encuestados y según lo desarrollado por Burgos, Dursi, Garino, Jacinto, Millenaar y Roberti (2016), es debido a que existe un desarrollo profesional interno en el rubro, lo que permite a las personas que ingresan lograr experiencia y complementarla con estudios técnicos y cursos para optar a un cargo mayor, lo que les posibilita permanecer en el sector, y no solo en una empresa en particular. En cuanto a la distribución según el cargo, en un 69% de la muestra, se ubican trabajadores de distinta especialidad (albañiles, carpinteros, jornales, eléctricos, etc.), los cuales se encuentran en la estructura jerárquica bajo el cargo de los capataces.

4.4 Evaluación de la cultura de seguridad

En base a los resultados de la aplicación del cuestionario de cultura de seguridad (figura 1), a nivel empresa un 77% de los encuestados tiene una percepción de cultura de seguridad alta, seguido por un 29% el rango correspondiente a cultura de seguridad media, alcanzando una tendencia general positiva, lo que coincide con los resultados obtenidos por Martínez y Montero (2015) en un estudio realizado en una empresa constructora, donde se concluye que en las empresas que desarrollan fuerte y constantemente temas de prevención y seguridad laboral, logran niveles de gestión muy avanzados, donde la proactividad y la mejora permanente, son condiciones que caracterizan a las dinámicas de desarrollo habitual, por lo que se obtienen resultados y visión colectivos positivos en cuanto a cultura de seguridad.

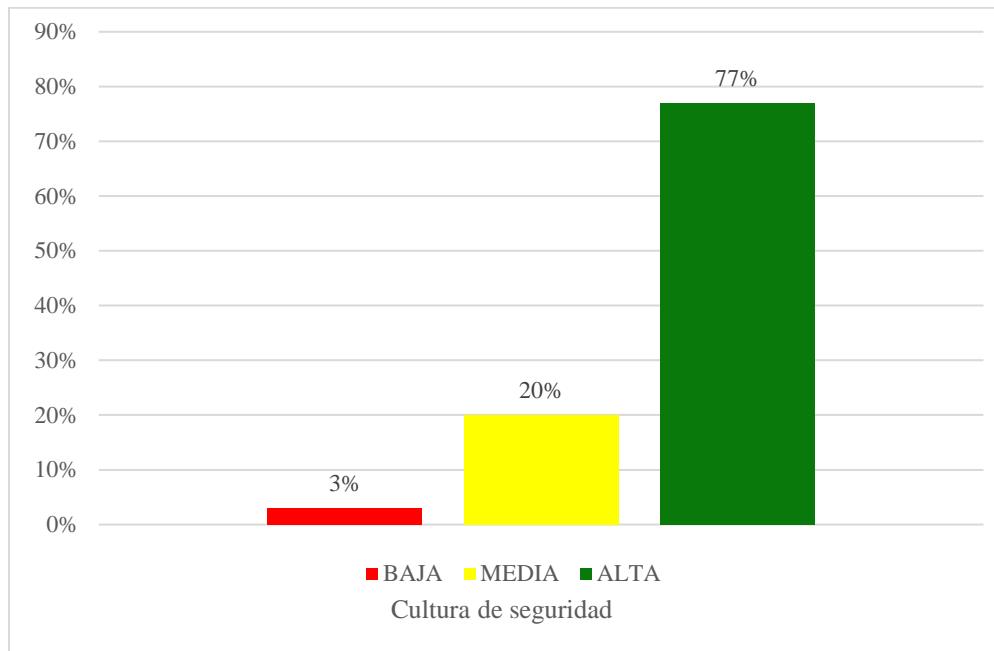


Figura 1. Cultura de seguridad general

En cuanto al análisis de las 6 dimensiones de cultura de seguridad (Figura 2), se determinó que la dimensión de “adherencia a la seguridad reglada”, que habla del grado en que los trabajadores se adhieren a las normas y procedimientos en seguridad, así como la preocupación de la organización por motivar a los mismos a que lo hagan, concentra en un 70% la percepción alta, lo que se manifiesta a nivel empresa en una gran adherencia en temas de seguridad e implementación de nuevas metodologías en pro del mejoramiento continuo de los sistemas de seguridad laboral. En la dimensión “retorno de la experiencia, que involucra la visión respecto a los sistemas de reportabilidad o a los procedimientos (existentes o no) para poder informar de peligros o incidentes, concentró una percepción de seguridad alta de un 83%, ubicándose como la dimensión con mayor fortaleza, lo que se explica según Cremades y Martínez (2012), debido a la implementación de sistemas (procedimientos, campañas, reportes, canales de comunicación abierta, etc.), que estriban en el hecho de incidir y lograr cambiar el tipo y nivel de cultura de seguridad, visible en su accionar diario, y puede ser medida vía

actitudes, comportamiento, conductas, liderazgo y compromiso de los colaboradores, en consecuencia se observó una visión positiva en cuanto a los canales existentes en la empresa para comunicar la existencia de peligros en el lugar de trabajo. Los resultados obtenidos en la dimensión de “información y conocimiento”, que indica el grado en que la organización entrega información veraz y oportuna sobre los riesgos del trabajo, sobre los cambios que pudieran surgir, así como del conocimiento que tienen los trabajadores, fueron en su mayoría alto alcanzando el 70%, demostrando que la información se traspaasa de forma efectiva por los niveles de autoridad jerárquica. En cuanto a la dimensión “vigilancia compartida”, que trata sobre el nivel de compromiso que tienen la organización (representada por la alta dirección) y los trabajadores en la preocupación por la seguridad de todos, así como la coherencia entre el discurso y la conducta en seguridad, concentra sus resultados en una percepción alta del 50%, y en sus niveles medio y bajo en un 43% y 7% respectivamente, lo que se traduce en la dimensión más baja en cuanto a percepción de cultura de seguridad y como es mencionado por Kamaté y Pesteil (2015), cada miembro de la organización gestiona sus prioridades en su función de contexto de trabajo y los mensajes que recibe, lo que quiere decir que si las jefaturas directas no muestran interés en un campo, hay pocas probabilidades de que sus colaboradores tengan interés en él. Los resultados arrojados en la dimensión “reconocimiento”, que señala el grado de involucramiento e importancia que la alta dirección de una organización les da a los trabajadores para mejorar las condiciones de seguridad así como la retroalimentación positiva que se les da por ello, son del 60% en el nivel alto de percepción, por lo que se manifiesta una visión positiva de los trabajadores en cuanto a la valoración de la información, sugerencias e ideas en favor de la mejora constante de la seguridad en la empresa. En la última dimensión evaluada que corresponde a “sanción”, la cual hace referencia al grado de control por parte de los pares y jefaturas, de las acciones inseguras o desviaciones respecto a las normas de seguridad; tanto de manera formal (sistemas de sanción justa) como informales, en la cual se obtuvo un 60% en el

nivel de percepción alto, lo cual coincide con lo observado y mencionado por los colaboradores, quienes tienen claridad de la consecuencia en caso de desviaciones de los procedimientos de seguridad, además de la importancia que se les inculca por el tipo de trabajo que se realiza en el rubro, una equivocación por decisión propia podría tener consecuencias importantes en la integridad de los mismos trabajadores, información que es tratada y reforzada de manera constante. Esto se pudo evidenciar en la actitud de “tolerancia 0” que transmitía el departamento de prevención de riesgos de esta empresa.

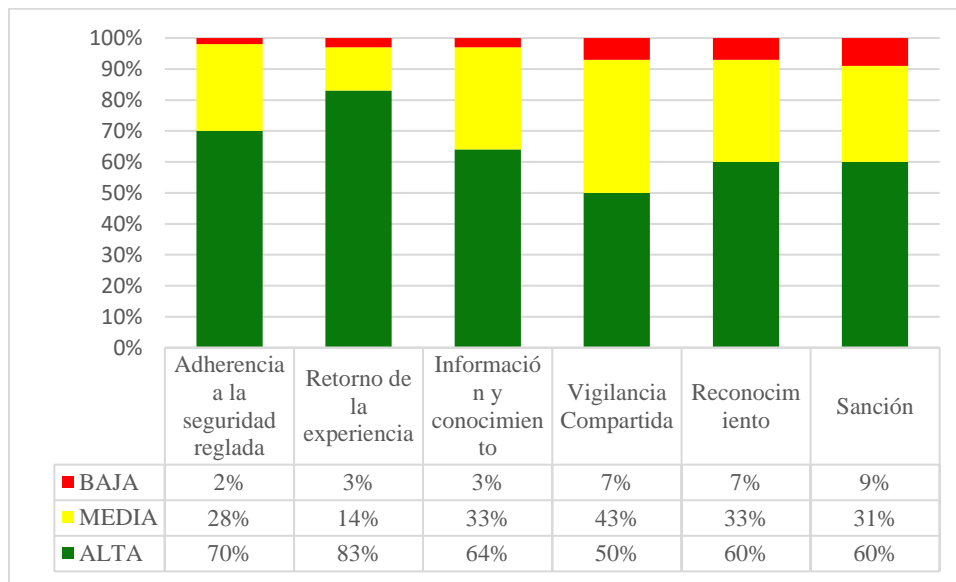


Figura 2. Cultura de seguridad por dimensión

Los resultados obtenidos en la evaluación de la cultura de seguridad según el cargo (Figura 3), advierten importantes diferencias, observándose que a nivel administrativo existe una percepción de cultura de seguridad alta concentrándose en el 100% de ellos, lo cual coincide con lo descrito por Martínez y Montero (2015), que indican que es común encontrar que los directivos y administrativos perciban la seguridad de forma más positiva que los propios trabajadores, puesto que es difícil que los mandos superiores tengan interés en realizar públicamente cualquier comentario negativo acerca de la seguridad. En cuanto a nivel de

trabajadores, se observa que existe una percepción de cultura de seguridad más diversa en cuando a distribución de respuestas, con un 67% en el nivel alto de percepción de seguridad y un 5% en el nivel bajo, lo que se traduce en una percepción de cultura de seguridad más variada, apegándose a la visión y realidad personal de cada colaborador.

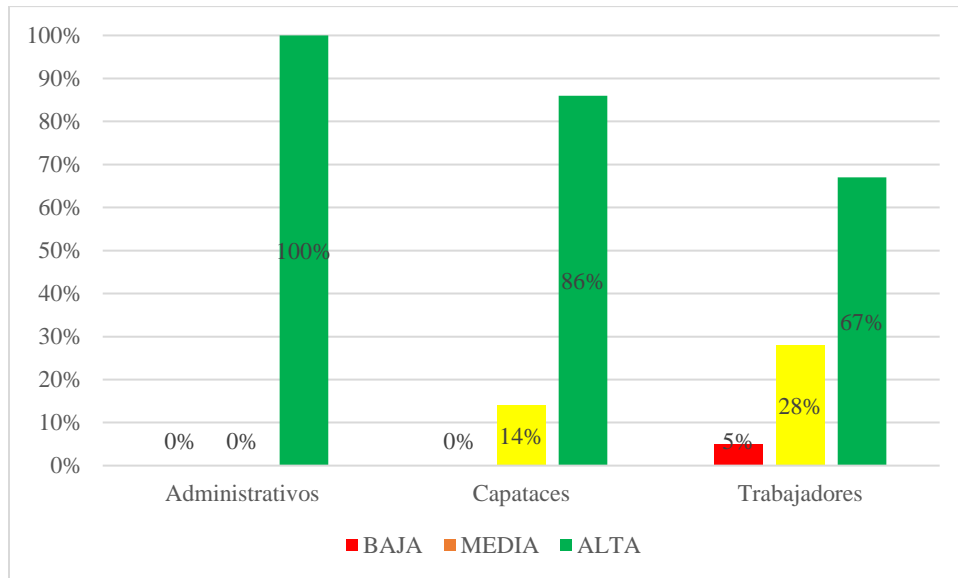


Figura 3. Cultura de seguridad según cargo

En los resultados de cultura de seguridad a nivel de capataces, se obtuvo que la percepción de cultura de seguridad se concentra en un el 86% en el nivel alto, lo que se traduce a una visión de los mandos medios positiva en cuanto a la percepción de la seguridad existente en la empresa, lo cual es coincidente con lo estudiado por Aguirre (2016), que explica la tendencia de obtener mejores resultados en cuanto a la seguridad de los supervisores en comparación a los trabajadores, debido al conocimiento y experiencia que estos adquieren al verse obligados a cumplir ciertas normativas en cuanto a seguridad. Los resultados de cultura de seguridad de los trabajadores agrupados por capataz muestran diferencias entre grupos (Figura 4), y esto lo explica Pinochet y Toro (2014) como un efecto directo entre comportamiento de capataces y trabajadores, donde

jefaturas crean patrones de comportamiento deseados o no, que se incorporan al comportamiento de los subordinados. Lo anterior puede comprenderse debido a lo comentado por los trabajadores en cuanto a la visión que tienen sobre su capataz, teniendo los trabajadores del capataz 1 una percepción enfocada a la poca comunicación habitual entre capataz y subordinado en asuntos de seguridad, presentando temas de conversación que giran en torno a la producción y trabajo como un contenido desligado a la seguridad laboral que implica la ejecución de éste. Contrariamente, lo comentado por trabajadores del capataz 4, es que indican el énfasis que realiza éste en generar charlas diarias y orientarlas hacia la ejecución segura de las labores a realizar, siendo un supervisor que se preocupa por buscar información para dar respuesta a las interrogantes sobre seguridad que manifiestan sus trabajadores.

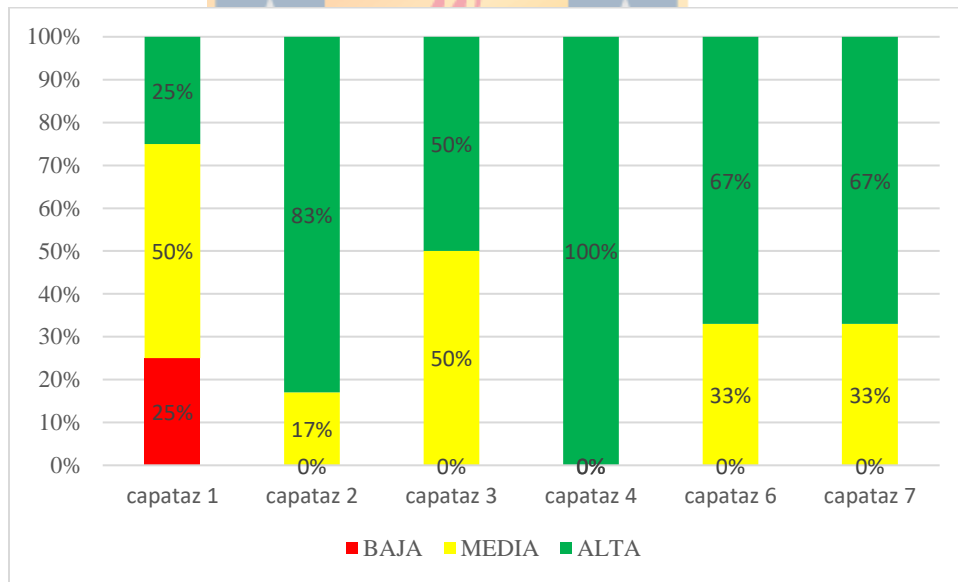


Figura 4. Cultura de seguridad de trabajadores según capataz a cargo

4.5 Evaluación de la actitud preventiva

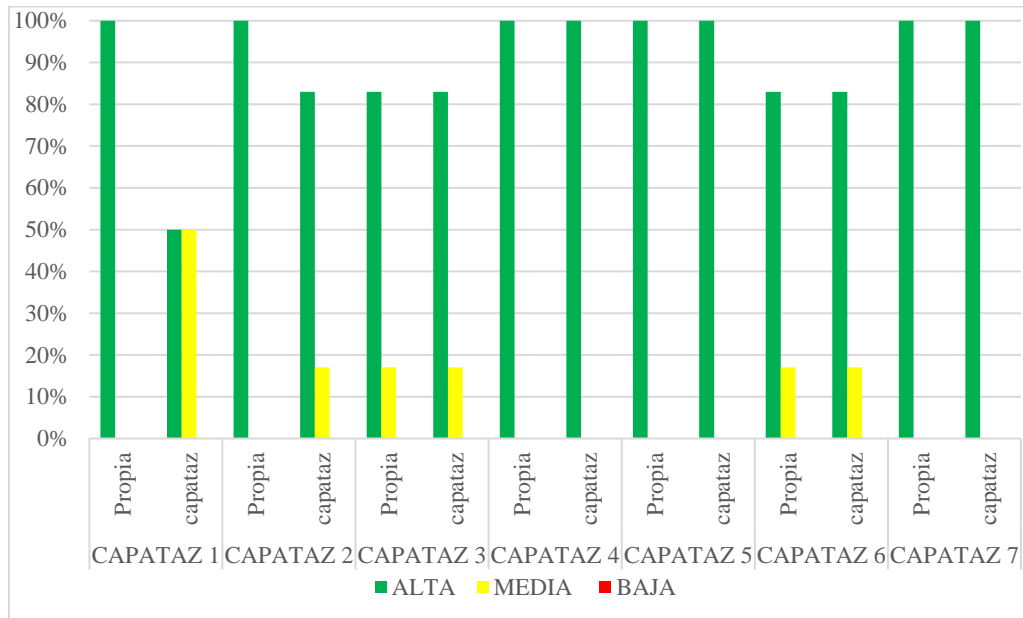


Figura 5. Actitud preventiva

El análisis de los resultados arroja una tendencia positiva de la actitud preventiva que los trabajadores observan de sus capataces y la percepción que tienen de ellos mismos (Figura 5), lo cual es coincidente con lo observado en terreno, puesto que, cuando un capataz estaba involucrado en temas de prevención y planteaba una actitud positiva frente a ella, sus subordinados adoptaban la misma o similar actitud.

4.6 Comparación de resultados entre actitud preventiva de los capataces y trabajadores

Del análisis de la comparación de resultados entre la actitud preventiva de los capataces y trabajadores, se obtuvo que los resultados entre la variable actitud preventiva propia y la actitud preventiva observada del capataz, no presentan diferencias estadísticas significativas ($U = 722$, $p = 0,456$), por lo que se concluye, que las respuestas entregadas por los trabajadores en cuanto a actitud preventiva de ellos mismos, no difieren significativamente por sobre las

respuestas de la actitud preventiva de sus capataces. Lo anterior concuerda con lo estudiado por Kamaté y Pesteil (2015), que indican que las actitudes y comportamientos con respecto a la seguridad de la jefatura son mensajes que pesan mucho más que los distintos eslóganes que puedan querer transmitir. Coincidente con lo mencionado por Arellano, Espinoza y Palomino (2014), en su estudio aplicado en empresas pyme del Estado de Chihuahua, México, donde se comprueba que líder tiene un efecto directo en el desarrollo de los recursos humanos en las empresas.

4.7 Relación entre características sociolaborales y sociodemográficas, actitud preventiva y cultura de seguridad

4.7.1 Relación de dependencia entre características sociolaborales y sociodemográficas y dimensiones de la cultura de seguridad

No se manifiesta relación de dependencia entre los grupos evaluados por cargo (trabajadores, administrativos y capataces) y la cultura de seguridad ($X^2 = 5,632$; $p = 0,688$); motivo por el cual, el análisis de asociación se realizó con la totalidad de la muestra evaluada (sin separación de grupos). Como resultado del análisis de dependencia entre variables sociodemográficas y sociolaborales y dimensiones de la cultura de seguridad, se obtuvo que existe asociación estadísticamente significativa entre edad y dimensión vigilancia compartida ($p = 0,042$), siendo el rango etario de 18-25 años los que tienen una percepción de esta dimensión más baja. Además, se obtuvo una asociación estadísticamente significativa entre la variable cargo y la dimensión información y conocimiento ($p = 0,031$) (Tabla 3), siendo las personas que tienen cargos administrativos con una visión más positiva y clara de la información en cuanto a seguridad, como es mencionado por Aguirre (2018) trata del grado en que la organización entrega información veraz y oportuna sobre los riesgos del trabajo, sobre los cambios que pudieran surgir así como del conocimiento que tienen los trabajadores de estos.

Tabla 3. Resultados de dependencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales con dimensiones de cultura de seguridad

Dimensión	Edad		Estado civil		Nivel educacional		Antigüedad en la empresa		Antigüedad en el rubro		Cargo	
	X^2	p	X^2	p	X^2	p	X^2	p	X^2	p	X^2	p
D ₁	4,411	0,992	8,829	0,100	1,358	0,999	12,098	0,762	2,873	0,911	8,654	8,764
D ₂	2,867	0,992	8,771	0,976	5,950	0,876	9,822	0,435	8,876	0,876	5,622	1,432
D ₃	5,348	0,790	6,983	0,833	4,965	0,307	7,654	0,324	9,871	0,688	16,434	0,031
D ₄	14,762	0,042	6,729	0,100	7,743	0,089	5,699	0,699	7,653	0,987	9,876	0,197
D ₅	4,653	0,873	9,989	0,974	6,822	0,656	11,876	0,543	7,498	0,231	5,765	1,000
D ₆	6,469	0,705	8,334	0,645	4,792	0,079	2,766	0,876	3,764	0,123	2,875	0,997

Con D₁: Adherencia a la seguridad reglada; D₂: Retorno de la experiencia; D₃: Información y conocimiento; D₄: Vigilancia compartida; D₅: Reconocimiento; D₆: Sanción.

4.7.2 Relación de dependencia entre características sociolaborales y sociodemográficas, actitud preventiva y cultura de seguridad

Como resultado del análisis de dependencia entre las variables bajo estudio (Tabla 4), se obtuvo que existe asociación estadísticamente significativa entre la edad y la actitud preventiva propia ($p = 0,029$), lo que coincide con lo determinado por Zambrano (2016), que en cuanto a actitud preventiva relacionada al ambiente laboral, los trabajadores con más años de edad tienden a concederle mayor importancia a la formación en materia preventiva, muestran más interés en conocer los riesgos asociados a su trabajo y la forma de prevenir accidentes laborales. Resultado que coincide con lo comentado por personal de la empresa, en la cual se observa una actitud y comportamiento más positivo y cercano hacia temas de seguridad en la media de trabajadores de más avanzada edad, en los cuales la experiencia y vivencias de accidentes laborales les proporciona más valor a la importancia del autocuidado.

Tabla 4. Resultados de dependencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales con la cultura de seguridad y actitud preventiva.

Variable	Cultura de seguridad		Actitud preventiva propia		Actitud preventiva capataces	
	X ²	P	X ²	P	X ²	P
Edad	4,671	0,989	24,169	0,029	1,358	0,999
Estado civil	2,867	0,992	7,491	0,757	5,950	0,876
Nivel educacional	9,606	0,790	7,607	0,579	4,965	0,307
Antigüedad en la empresa	2,006	1,000	3,764	0,987	7,743	0,089
Antigüedad en el rubro	6,784	0,873	9,352	0,064	6,822	0,656
Cargo	5,479	0,705	6,764	0,855	4,792	0,079

4.7.3 Relación entre variables de cultura de seguridad y actitud preventiva

El resultado del análisis de correlación entre las variables cultura de seguridad y actitud preventiva (Tabla 5), arrojó una relación significativa y directamente proporcional entre la actitud preventiva propia y la percepción de la actitud preventiva que tienen de sus capataces ($r = 0,689$), lo que indicaría que si existe una percepción positiva de la actitud preventiva de los capataces, mayor será la actitud preventiva positiva de los trabajadores, similarmente lo plantea Portalanza y Serrano (2014), en la relación significativa entre la actitud y comportamiento del líder, y la actitud adoptada por su subordinado, ya que es utilizada como herramienta para intervenir en el actuar de los individuos, esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que la

apoya, generando en el individuo la incorporación a su mismo comportamiento. Asimismo, se observa una correlación significativa e inversamente proporcional entre la actitud preventiva propia del trabajador ($r = -0,397$) y la actitud preventiva observada del capataz ($r = -0,475$), con la cultura de seguridad, esto respalda los resultados obtenidos por Cremades y Martínez (2012), en un estudio realizado a trabajadores del rubro industrial, que indicó que la actitud y el liderazgo en seguridad puede tener una influencia indirecta sobre el desempeño en seguridad cuando se aplican procesos de gestión de la seguridad basada en los comportamientos, mientras que la cultura de seguridad puede influir en el desempeño de la seguridad directamente, lo que se asimila a lo planteado por Zambrano (2016), quien explica que los supervisores y mandos medios afectan la conducta y actitud del trabajador, esto de acuerdo con la percepción que éste pueda tener de la respuesta recibida, lo que podría ser manifestado en todo el ambiente en el que se está inserto, afectando por tanto la cultura de seguridad. Estos resultados concuerdan con lo observado en la empresa, que se manifestaba en el tipo de adhesión, actitud y disposición a recibir información en temas de seguridad, además del comportamiento que los trabajadores mostraban dependiendo del supervisor a cargo.

Tabla 5. Correlación entre las variables cultura de seguridad, actitud preventiva propia, y actitud preventiva de los capataces.

Variables	Cultura de seguridad	Actitud preventiva propia	Actitud preventiva capataces
Cultura de seguridad	1,000	-	-
Actitud preventiva propia	-0,397	1,000	-
Actitud preventiva capataces	-0,475	0,689	1,000

Valores destacados indican correlaciones significativas

4.8 Recomendaciones y sugerencias

Con el objetivo de generar una visión de mejora continua en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lograr una cultura de seguridad integra y de acuerdo con el análisis realizado, se presentan las siguientes recomendaciones:

Nivel organizacional

- La concientización de los trabajadores es un punto importante para instaurar una cultura de seguridad integra en la empresa, se recomienda elaborar políticas que inciten tanto a supervisores y mandos medios a ser partícipes activos en temas de seguridad laboral, para darle sentido a su labor, tanto en lo operacional como en su seguridad y la de su entorno.
- Fomentar un programa semestral de comunicación y la cooperación como equipos de trabajo, dando a entender que es mejor informar de los fallos cometidos, en vez de ocultarlos, pues un error detectado rápidamente puede ahorrar mucho más tiempo y energía.
- Capacitación activa, selectiva y grupal del equipo de mandos medios, implementada en la capacitación anual, donde se les entregue una base concreta que incluya sensibilización e importancia de la seguridad en el trabajo, tales como: responsabilidad civil y penal para supervisores, talleres de liderazgo, comunicación efectiva, investigación de accidentes, autocuidado. Con el objetivo que el enfoque en cuanto a sensibilización en prevención sea a través del ejemplo e imitación de los subordinados a cargo.

Dimensiones de la cultura de seguridad:

Dimensión “adherencia a la seguridad reglada”, se sugiere fomentar las capacitaciones con material didáctico, talleres y conversación abierta sobre los

procedimientos, protocolos y reglamento de la empresa en donde participen a la par trabajadores y mandos medios.

Dimensión “retorno de la experiencia”, incentivar a través de un buzón el reporte de condiciones inseguras, peligros e incidentes de manera anónima, además de recibir ideas y sugerencias que puedan ayudar para el mejoramiento en los temas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Dimensión “información y conocimiento” Capacitaciones en conjunto con su organismo administrador con el objetivo de tener apoyo y crear instancias fuera de las charlas integrales, en la cual se traten temas de seguridad de forma innovadora y didácticas.

Dimensión “vigilancia compartida”, se recomienda el crear instancias de conversación directa entre jefe de obra con un máximo de 5 trabajadores, una vez al mes, instancia en la que puedan compartir un desayuno tratando temas sobre la importancia de la conducta segura en el trabajo, con el objetivo de establecer lazos de comunicación directa en la organización, permitiendo una mayor fluidez de comunicación entre colaboradores.

Dimensión “reconocimiento” realizar campañas semestrales de reporte de condiciones inseguras por grupos, con el objetivo de incentivar la observación del puesto de trabajo y mejorar aspectos que, en el día a día por efecto de la rutina, pasan desapercibidos y realizar un reconociendo a los grupos con mayor participación.

Dimensión “sanción” se sugiere realizar una sensibilización que promueva la importancia a nivel personal del trabajo, buscando fomentar el autocuidado y la responsabilidad en el cumplimiento de las normas de trabajo para evitar sanciones.

Nivel grupal

- Elaborar programas de reconocimiento a las mejoras, realizando propuestas mensuales de metas, fomentando el nivel de compromiso de todos los colaboradores, haciéndolos sentir partícipes y miembros activos de las mejoras, con el propósito de una adecuación constante en la actitud y mirada en temas de seguridad laboral, donde se recalque el beneficio que se puede obtener de fijar metas en conjunto, incluyendo trabajadores, mandos medios y jefaturas, ya que esto genera incentivos e involucramiento de los colaboradores.

- Considerar en instancias de conversación y/o a través del comité paritario, los acuerdos de los trabajadores para gestionar mejoras y propuestas, fomentando el empoderamiento de la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales.

- Desarrollar comités de vigilancia y/o potenciar el trabajo activo del comité paritario de orden higiene y seguridad de la empresa, para que el objetivo no sea solo aplicar sanciones, sino que refuercen el conocimiento y las actitudes positivas en cuanto a prevención de riesgos, involucrando a trabajadores que hayan sufrido lesiones para que a través de su experiencia transmitan un mejor mensaje y se sientan parte de la gestión de mejora en prevención y valoren la importancia de ésta.

- Desarrollar y fomentar al capataces y supervisores una visión global de la seguridad, no limitándose solo al concepto negativo de evitar accidentes, sino de una manera positiva en favor de mejorar y potenciar técnicas de trabajo seguro.

Generar instancias de comunicación entre supervisor-trabajador, y se implementen formas de comprometer a ambos con la empresa, para lograr que los trabajadores se sientan capaces y transmitan sus conocimientos a sus pares.



V. CONCLUSIONES

- La muestra de estudio en su mayoría posee entre 26 a 35 años, el 57% tiene un estado civil soltero, un 38% presenta enseñanza media completa, con una antigüedad en la empresa que bordea los dos extremos, ubicándose el 41% en 1 año o más y el 40% lleva 1 a 3 meses en la empresa. En general existe una heterogeneidad y variabilidad en el ámbito sociodemográfico y laboral de la muestra.

- La evaluación de la cultura de seguridad en la empresa, arrojó resultados positivos en todas sus dimensiones, mostrando mayor puntaje en la dimensión “retorno de la experiencia”, representando una empresa con sistemas o procedimientos efectivos para informar condiciones de peligros o incidentes, lo cual es muy favorable para tener una acción preventiva en la empresa.

- En cuanto a la evaluación de la actitud preventiva de los capataces y trabajadores, los resultados exponen una tendencia positiva de la actitud preventiva que los trabajadores observan de sus capataces y la percepción que tienen sobre ellos mismos, no registrando diferencias importantes.

- La comparación de resultados de la actitud preventiva de los capataces y trabajadores, se obtuvo que, no presentan diferencias significativas, por lo que se concluye que, si los trabajadores tienen una percepción positiva de sus capataces, la respuesta que tengan acerca de su propia actitud, será similar.

- Los resultados arrojaron que existe una relación significativa y directamente proporcional entre la actitud preventiva propia y la percepción de la actitud preventiva que tienen de sus capataces. Además, existe correlación entre la actitud preventiva propia del trabajador y la actitud preventiva observada del capataz, con la cultura de seguridad.

- Se propusieron recomendaciones y sugerencias para potenciar la actitud preventiva de los capataces, haciendo énfasis en la gestión de capacitación sobre ellos, para luego obtener resultados tanto de subordinados como de cultura general de la empresa.



VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arellano, M; Espinoza, J y Palomino, J. (2014). Influencia del comportamiento del líder en el desarrollo de los recursos humanos. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7(6).
2. Aguirre, L. (2018). Construcción y validación de un test para evaluar Cultura de Seguridad en trabajadores de empresas adherentes a Mutual de Seguridad C.Ch.C. a nivel nacional. Superintendencia de Seguridad Social.
3. Aguirre, L. (2016). Efectividad de una intervención basada en el modelo de cultura de seguridad en la accidentabilidad de trabajadores de empresas adherentes a Mutual de Seguridad C.Ch.C
4. Banco Central de Chile, (2019). *Revista Economía Chilena*, 22(2).
5. Burgos, A; Dursi, C; Garino, D; Jacinto, C; Millenaar, V y Roberti, E. (2016). Los jóvenes en la construcción: dinámicas y actores en dispositivos de educación-formación-empleo. *Revista Última Década*, 24(45).
6. Conchie, S. Moon, S. & Duncan, M. (2013). Supervisors' engagement in safety leadership: Factors that help and hinder. *Safety Science*, 51(1), 109–117.
7. Cremades, L y Martínez, C. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguro de los trabajadores. *Revista Salud de los trabajadores*, 20(2) 179-192.
8. Cruz, R; Hernández, K; Rodríguez, O y Vargas, E. (2017). Adolescentes que estudian y trabajan: factores sociodemográficos y contextuales. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(3).
9. Emprendedores y pymes. Extraído el 30 de abril de 2016 de: <http://www.emprendepyme.net/>
10. Fernández, B; Montes, J; y Vázquez C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3). 207-234.

11. Iglesias, I. (2017). El liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad. Chile: Universidad de Chile, Posgrado economía y negocio. Proyecto de título para optar al grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional.
12. Kamaté, C y Pesteil, J. (2015). Liderazgo en seguridad. Revista Aides a la reflexioón. 2015(07)
13. León, S. (2015). Actitud laboral y seguridad en el trabajo en la obra nuevas vías de Lima- ODEBRECH 2015. Perú: Universidad Nacional de Santiago Antúnez de Magoyo, Facultad de administración y turismo. Tesis de licenciatura en administración.
14. Mannan, S. (2014). Lees' Process Safety Essentials. Lees' Process Safety Essentials. Elsevier.
15. Martínez, C (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿un proceso que funciona? Revista Medicina y seguridad en el trabajo, 61(241).
16. Martínez, C y Montero, R. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de resultados. Revista Salud de los Trabajadores, 22(2).
17. Mogollón, E y Soto, M. (2005). Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de una empresa de construcción metalmecánica, 13(2) 119-123
18. Navarro, F. (2014). Accidentes de trabajo. Determinación de causas. Revista INESEM. Disponible en <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/accidentes-de-trabajo-determinacion-de-causas>
19. OIT, (2015). Informe del Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
20. Pinochet, F y Toro, A. (2014). Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena. Seminario para optar al Título Profesional de Ingeniera Comercial mención Administración.
21. Portalanza, A y Serrano, B. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Revista Suma de negocios, 5(11), 117-125

22. Portell, M y Solé, M. (2001). Norma Técnica de Prevención 580: Actitud hacia la prevención de riesgos. España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
23. Sánchez, J. (2012). Cultura Organizacional en la seguridad y salud en el trabajo. Colombia: UMNG, Facultad de ciencias económicas. Seminario de grado.
24. Simard, M. (2001). Cultura y gestión de la seguridad. Accidentes y gestión de seguridad. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, OIT-INSHT, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, España. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/59.pdf>
25. Solminihaç,H (2018). Industria de la construcción en Chile: ¿Por qué es el “termómetro” de la economía?. Clase ejecutiva, emol.
26. SUSESO, (2018). Informe anual 2018 de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.
27. Vial, I (2018) Ficha sector. El sector de la construcción en Chile 2018. ICEX España Exportación e Inversiones.
28. Zambrano, A. (2016). Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresa de manufacturas en España. Universidad Complutense de Madrid. Memoria para optar al grado de doctor. Facultad de psicología.

VII. ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: “Cultura de seguridad y actitud preventiva en una empresa constructora de Los Ángeles”.

El propósito de este consentimiento es explicar de manera breve, en qué consiste la investigación que se busca desarrollar.

La presente investigación es conducida por Katherine Rubilar Vallejos, estudiante de último año de la carrera Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad de Concepción. El objetivo del estudio es establecer *la influencia de la actitud preventiva de capataces sobre la actitud de los trabajadores y la cultura de seguridad de una empresa constructora.*

Si usted accede a participar en el estudio, se le pedirá responder cuatro cuestionarios: un cuestionario de cultura de seguridad, uno de características sociolaborales, y dos de actitud preventiva. La aplicación tomará aproximadamente veinticinco minutos de su tiempo. Lo que usted conteste en estos cuestionarios será anónimo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Desde ya se le agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Katherine Rubilar Vallejos. He sido informado de que el objetivo de este estudio es establecer la influencia de la actitud preventiva de capataces sobre la actitud de los trabajadores y la cultura de seguridad de una empresa constructora.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos. La información que se genere en el desarrollo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Nombre del participante.....

Firma del participante.....

Fecha:.....

Anexo 2. Cuestionario actitud capataces

ENCUESTA ACTITUD PREVENTIVA CAPATAZES

¿CÓMO VEO A MI CAPATAZ?

Marque con una X la opción que considere más adecuada para cada observación

N°	Afirmación	Siempre	Frecuentemente	Casi nunca	Nunca
1	Frente a situaciones riesgosas, su supervisor busca solucionar o subsanar la situación.				
2	Luego de las charlas integrales de seguridad, su CAPATAZ refuerza los contenidos				
3	Si usted presenta un incidente laboral, siente la confianza de notificar de inmediato a su capataz				
4	Al ocurrir un acontecimiento adverso, su capataz toma una actitud positiva y de ayuda para solucionarlo.				
5	Cuando tiene dudas por algún procedimiento de trabajo seguro, lo consulta con su capataz.				
6	Si usted realizar recomendaciones y/o sugerencias en cuanto a seguridad a su capataz, él considera su idea.				
7	Su capataz, se muestra interesado en temas de seguridad y salud de los trabajadores.				
8	Su capataz prioriza la seguridad de los trabajadores por sobre la producción.				
9	Su capataz detiene la actividad al darse cuenta de que se realiza un acto peligroso.				
10	El comportamiento de mi capataz coincide con lo que el habla acerca de la seguridad.				

Anexo 3. Cuestionario actitud trabajadores

ENCUESTA ACTITUD PREVENTIVA

¿CÓMO VEO MI TRABAJO?

Marque con una X la opción que considere más adecuada para cada observación

N°	Afirmación	Siempre	Frecuentemente	Casi Nunca	Nunca
1	Existen riesgos en mi puesto de trabajo.				
2	Al momento de ocurrir un incidente o accidente laboral, usted informa de inmediato a su supervisor.				
3	Considera que las acciones inseguras pueden causar los accidentes de trabajo				
4	La actitud preventiva del trabajador depende del compromiso del supervisor con la seguridad.				
5	Prevenir un accidente de trabajo NO es responsabilidad exclusiva de la línea de supervisión y encargados de seguridad				
6	Asiste con entusiasmo y motivación a charlas integrales y/o una capacitación de seguridad que dicta la empresa.				
7	Es necesario mantener el área de trabajo limpia y ordenada para evitar lesiones y/o accidentes				
8	Usted prioriza su integridad y bienestar por sobre la producción y exigencias.				
9	En las últimas semanas, usted ha seguido los protocolos y normas de seguridad establecidas por la empresa				
10	Tiene claro cuáles son las estrategias adecuadas para trabajar en forma segura				

Anexo 4. Cuestionario cultura de seguridad

Encuesta de Cultura de Seguridad

A continuación, encontrará una serie de frases y afirmaciones acerca de cuan frecuente ocurren ciertas situaciones en su trabajo. Cada frase tiene cuatro respuestas. Anote sus respuestas marcando con una cruz en el espacio correspondiente. No piense demasiado las frases ni emplee mucho tiempo en decidirse. En general, no existen respuestas buenas o malas, porque todas las personas tienen distintas opiniones y puntos de vista. Conteste con sinceridad; de esta forma se podrá conocer mejor su opinión respecto del lugar de trabajo. Procure no dejar ninguna frase sin contestar. Es posible que alguna no tenga nada que ver con usted (porque no se aplica perfectamente a su caso); intente elegir la respuesta que vaya mejor con lo que piensa. Tal vez algunas cuestiones le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que las respuestas se guardan como documentos confidenciales.”

N°	Frase	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre
1	En esta empresa se invierten recursos para mantener la seguridad de todos.				
2	Cuando un trabajador informa de un peligro o riesgo se implementan los cambios para solucionarlo.				
3	Informar o reportar una falla en la seguridad es fácil y accesible para todos.				
4	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores para denunciar problemas en seguridad.				
5	Los trabajadores saben cuáles son los comportamientos seguros y cuáles no.				
6	Cuando un trabajador no sigue las reglas de seguridad es sancionado				
7	Los jefes cumplen con los procedimientos y actividades de prevención				
8	Tengo herramientas disponibles que me permiten trabajar de forma segura.				

9	Los jefes/supervisores conocen los riesgos de mi puesto de trabajo.				
10	Considero que la seguridad de las instalaciones y mi lugar de trabajo es el adecuado.				
11	Los jefes tienen buena disposición a recibir sugerencias de sus trabajadores en temas de seguridad.				
12	La gerencia valora la seguridad más que la producción.				
13	Generalmente estoy dispuesto a cumplir con las reglas de seguridad de la empresa.				
14	Los jefes/supervisores alientan a los trabajadores a informar si hay riesgos en el lugar de trabajo				
15	Nos dan tiempo para aprender sobre los riesgos cuando hay cambios en la forma de hacer el trabajo.				
16	Los trabajadores realizamos el trabajo de manera segura				
17	Se pueden reportar las situaciones peligrosas con las personas encargadas de solucionarlos.				
18	Cuando ocurre un accidente las jefaturas buscan las causas, no a los culpables.				
19	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad.				
20	En la empresa se nos explican los riesgos del trabajo que realizamos				
21	Aquí seguimos las reglas de seguridad para hacer el trabajo.				
22	En esta empresa se nos está recordando permanentemente de los riesgos en el trabajo.				
23	La empresa me comunica sobre los riesgos del puesto de trabajo (normas, procedimientos, etc.)				

24	La información que la empresa entrega en temas de seguridad y riesgos en el trabajo me es útil				
25	El Comité Paritario participa en la investigación de accidentes.				
26	Cuando debo realizar un trabajo que requiere el uso de elementos de protección personal, generalmente los uso.				
27	Cuando ocurre un accidente, se recoge información precisa para identificar las causas.				
28	Cuando hay algún cambio en el trabajo, los jefes informan a los trabajadores sobre estos.				
29	Los jefes nos preguntan sobre cómo mejorar las condiciones de seguridad.				
30	Los jefes/supervisores motivan a que los trabajadores participen en las decisiones que afectan su seguridad.				
31	La empresa me entrega los implementos de seguridad necesarios para mi trabajo.				
32	Los trabajadores cumplen las normas de prevención porque están comprometidos con la seguridad de todos.				
33	Los gerentes valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la seguridad en el trabajo.				
34	Todos saben cuáles son las sanciones que se pueden recibir por transgredir las normas de seguridad.				
35	Conozco los planes de prevención de riesgos de mi empresa.				
36	En esta empresa se busca una solución si alguien identifica un problema de seguridad.				
37	Cada vez que se informa de un peligro, la empresa comunica lo cambios que se hicieron para solucionarlo.				
38	Sigo las normas de seguridad aunque tomen más tiempo.				

39	Considero que las acciones que la empresa toma para mejorar la seguridad son eficaces.				
40	Los compañeros de trabajo intervienen cuando se observa una conducta insegura de algún jefe.				
41	La gerencia se esfuerza en planificar acciones en seguridad que realmente funcionen.				
42	Los trabajadores cumplimos con las medidas de prevención para evitar sanciones.				
43	El Comité Paritario tiene un rol importante en la protección y salud de los trabajadores.				
44	Se premia a los trabajadores que siguen las normas y procedimientos de seguridad.				
45	Los gerentes visitan regularmente los lugares de trabajo para revisar las condiciones de seguridad.				
46	Existe un procedimiento o sistema para reportar los peligros de mi trabajo.				
47	En esta empresa se identifican los riesgos que existen en cada lugar de trabajo.				
48	La herramienta para informar un peligro o accidente que ocurra en mi trabajo es de fácil uso.				
49	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores a informar sobre situaciones que casi hayan provocado accidentes.				
50	Los procedimientos de prevención son efectivos para lograr un trabajo con menos riesgos.				
51	Se reconoce cuando un trabajador realiza una buena acción en seguridad.				
52	En mi equipo de trabajo valoramos la conducta segura y el cumplimiento de las reglas de seguridad				
53	El Comité Paritario tiene un rol importante en la identificación de las reales causas de los accidentes.				

54	Los jefes/supervisores reconocen a los trabajadores cuando cumplen las normas de seguridad.				
55	El sistema de reporte de incidentes/accidentes ayuda a que estos sean solucionados rápidamente.				
56	Los compañeros de trabajo intervienen cuando se observa una conducta insegura de otro trabajador.				
57	Los jefes/supervisores están comprometidos con la seguridad de la empresa.				
58	Se enseña a los trabajadores a reconocer los posibles riesgos en el trabajo.				
59	La capacitación en seguridad que se me entrega se ajusta a las tareas que realizo.				
60	La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta para mejorar las medidas de seguridad.				
61	Cuando ocurren cambios, las normas de seguridad se actualizan.				
62	La información acerca de los temas de prevención y seguridad son conocidos por todos los trabajadores.				
63	Los jefes/supervisores están comprometido con la seguridad de sus trabajadores.				