

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



**IMPACTO DE LOS ATENTADOS EN CONDUCTORES FORESTALES  
Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL RIESGO**

**Profesor Guía:** Gabriela Bahamondes Valenzuela  
Magister en Desarrollo Organizacional  
y Gestión de Personas

**Profesor Guía:** Juan Patricio Sandoval Urrea  
Magíster en Ergonomía

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

**KAREN CONSTANZA ARAVENA SALCEDO**

**LOS ÁNGELES - CHILE**

**2020**

**IMPACTO DE LOS ATENTADOS EN CONDUCTORES FORESTALES  
Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL Y PERCEPCIÓN DEL RIESGO**

Profesor Guía

---

Juan Patricio Sandoval Urrea  
Profesor Asistente

Ingeniero de Ejecución Forestal  
Magíster en Ergonomía

Profesor Guía

---

Gabriela Bahamondes Valenzuela  
Psicóloga Organizacional  
Magíster en Desarrollo  
Organizacional y Gestión de Personas

Jefe de Carrera

---

Juan Patricio Sandoval Urrea  
Profesor Asistente  
Ingeniero de Ejecución Forestal  
Magíster en Ergonomía

Director de Departamento

---

Pablo Novoa Barra  
Profesor Asistente  
Ingeniero de Ejecución Forestal  
Magíster en Ciencias Forestales  
Magíster en Ergonomía



## AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a mis padres, Marisol y Daniel, por la formación que me han dado, los valores inculcados y los sacrificios realizados, gracias por brindarme su confianza y apoyo incondicional en cada objetivo que me he propuesto, por enseñarme que el esfuerzo, paciencia y perseverancia siempre rinden frutos y que darse por vencida no es una opción.

A toda mi familia, hermana, cuñado, sobrina, abuelo y tíos, por su apoyo y palabras de motivación en momentos oportunos.

A mis compañeras y amigas, Javiera, Lorena, María José y Andrea, agradecerles por su amistad, consejos y apoyo a lo largo de todos estos años.

Agradezco también a mis profesores guías, Gabriela Bahamondes y Patricio Sandoval, por ser parte de este gran desafío, por confiar en mí y en mis capacidades desde el primer momento, por brindarme su apoyo y consejos, por su disposición, responsabilidad, compromiso e inmensa dedicación a lo largo de este proceso.

A las empresas que me permitieron realizar esta investigación, agradezco también la disponibilidad, amabilidad y paciencia de los trabajadores que participaron y permitieron el desarrollo de esta investigación.

Por último, dedicártelo a ti, Gladys, por ser mi ángel, mi segunda mamá, la mujer más fuerte, luchadora y amorosa que he conocido.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>I. RESUMEN</b> .....	1
<b>II. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	8
3.1 Muestra .....	8
3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición .....	8
a. Cuestionario socio-demográfico y laboral .....	8
b. Escala de impacto de eventos revisada .....	9
c. Compromiso organizacional .....	9
d. Percepción del riesgo .....	10
3.3 Procedimiento .....	11
3.4 Análisis estadístico .....	11
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	12
4.1 Caracterización socio-demográfica y laboral de los participantes .....	12
4.2 Nivel de impacto de eventos (Escala EIE-R) .....	17
4.3 Compromiso organizacional .....	18
4.3.1 Compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición directa .....	19
4.3.2 Compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición indirecta .....	20
4.4. Percepción del riesgo .....	21

4.5 Relación entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo.	22
4.5.1 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo .....	22
4.5.2 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición directa .....	23
4.5.3 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición indirecta.....	24
4.6 Relación entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupos de exposición directa e indirecta .....	26
4.6.1 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición directa.....	26
4.6.2 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición indirecta.....	27
4.7 Contraste de compromiso organizacional y percepción de riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.....	28
4.7.1 Resultados de contraste de compromiso organizacional entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.....	28
4.7.2 Resultados de contraste de percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados .....	29
4.8 Medidas correctivas.....	30
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Distribución de las características socio-demográficas según edad, estado civil, número de hijos y nivel de escolaridad. ....	13
Tabla 2. Distribución de las características laborales según antigüedad en la empresa y rubro forestal .....	14
Tabla 3. Distribución por experiencia vivida en atentados según grupos evaluados .....	16
Tabla 4. Resultados obtenidos de compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición directa. ....	20
Tabla 5. Resultados obtenidos de compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición indirecta. ....	20
Tabla 6. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición directa .....	24
Tabla 7. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición indirecta. ....	25
Tabla 8. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición directa. ....	26
Tabla 9. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición indirecta. ....	27
Tabla 10. Resultados de contraste de compromiso organizacional entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados. ....	28
Tabla 11. Resultados de contraste de percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados. ....	29

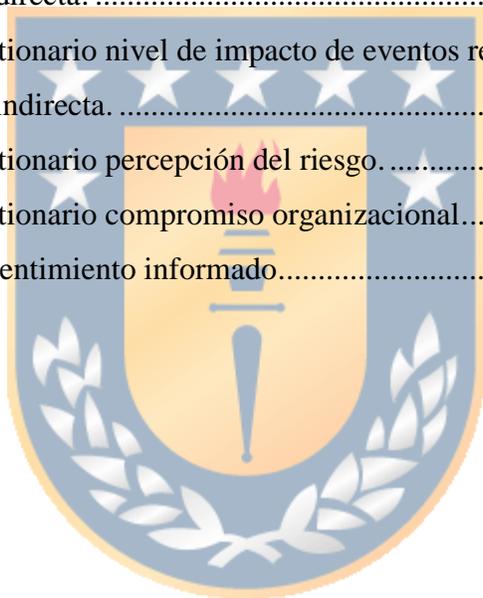
## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Nivel de impacto de eventos según grupos evaluados. ....	18
Figura 2. Compromiso organizacional según grupos evaluados. ....	19
Figura 3. Percepción del riesgo según grupos evaluados. ....	22



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo 1. Programa de capacitación de primeros auxilios psicológicos.....	44
Anexo 2. Programa de capacitación de seguridad en ruta y manejo a la defensiva .....	46
Anexo 3. Cuestionario socio-demográfico y laboral grupo de exposición directa. ....	48
Anexo 4. Cuestionario socio-demográfico y laboral grupo de exposición indirecta. ....	50
Anexo 5. Cuestionario nivel de impacto de eventos revisada (EIE-R) grupo de exposición directa. ....	52
Anexo 6. Cuestionario nivel de impacto de eventos revisada (EIE-R) grupo de exposición indirecta. ....	54
Anexo 7. Cuestionario percepción del riesgo.....	56
Anexo 8. Cuestionario compromiso organizacional.....	58
Anexo 9. Consentimiento informado.....	60



## **I. RESUMEN**

Las actividades forestales en los últimos años en el sur de Chile se han visto afectadas por el aumento de hechos de violencia principalmente en las regiones del Biobío y La Araucanía, tanto en términos territoriales como en las entidades víctimas de los ataques. En la última década, el nivel de violencia empleado ha ido en aumento pudiéndose clasificar estos hechos como atentados, los cuales podrían generar consecuencias negativas en los conductores expuestos a ellos. Se realizó un estudio en conductores forestales, con el objetivo de establecer la influencia de los atentados a los que están expuestos sobre el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo. La población en estudio estuvo compuesta por 44 conductores forestales, incluyendo 14 conductores expuestos directamente a atentados en el desarrollo de sus labores, y 30 conductores expuestos de manera indirecta a atentados. Los resultados de la evaluación de compromiso organizacional arrojaron que un 57,1% y 56,7% de los conductores expuestos directa e indirectamente a atentados poseían un nivel medio. Respecto a la evaluación de percepción del riesgo, el 71,4% de los conductores expuestos directamente a atentados presentaron un nivel alto. El análisis estadístico dictaminó que no existía relación significativa entre las variables socio-demográficas y laborales con el nivel de impacto de los atentados, compromiso organizacional y percepción del riesgo. En cuanto a la contrastación de los niveles de compromiso organizacional y percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre las variables.

Palabras claves: atentados, conductores forestales, compromiso organizacional, percepción del riesgo.

## II. INTRODUCCIÓN

El sector forestal se ha convertido en uno de los motores de la economía nacional, presentando resultados en productividad y calidad reconocidos en los mercados internacionales (Ackerknecht, 2013). Aporta al producto interno bruto aproximadamente 2.871 millones de pesos anuales, representando el 2,9% total a nivel nacional en el año 2017 (Corporación Chilena de la Madera [CORMA], 2017a). Es considerada la segunda actividad económica de mayor importancia en el país, genera alrededor de 120.000 empleos directos, cifra con alto efecto multiplicador, ya que, por cada empleo directo se generan aproximadamente 1,5 empleos indirectos, de esta manera, se alcanza un total de 300.000 mil empleos concentrados desde la región del Maule hasta La Araucanía (CORMA, 2017b). Actualmente, la externalización de funciones, llamada tercerización o subcontratación, es un fenómeno que se presenta en más de un cincuenta por ciento de empresas en Chile (Améstica-Rivas, Moya, Salazar y Acuña, 2016), presentándose trabajadores subcontratados en toda la cadena productiva del sector forestal (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2012). Según la Encuesta Laboral (Encla, 2011), las principales actividades subcontratadas son representadas con un 31,6%, contando con alrededor de 30 mil empresas y entidades relacionadas con el sector forestal, entre las que se encuentran las empresas de transporte (CORMA, 2017c).

Los transportistas de carga, en comparación a otros trabajadores, suelen estar expuestos a más condiciones de riesgos, tanto físicos como psicosociales relacionados con su trabajo, estos riesgos son comprendidos como accidentes, peligros físicos, exposición a sustancias nocivas y violencia (OIT, 2015).

Los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (Superintendencia de Seguridad Social

[SUSESO], 2017). Son clasificados en seis factores validados para la realidad y cultura laboral en Chile, los cuales son la organización y condiciones del empleo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, demandas psicológicas, relaciones al interior del trabajo, doble presencia, violencia y acoso (Ministerio de Salud [MINSAL], 2013). La violencia es uno de los principales y más reconocidos riesgos psicosociales existentes, junto con el estrés y el acoso en el ambiente laboral, a los que se le reconocen importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2010). Vidal (2008) define violencia como “la violación de la integridad de la persona”, la cual “suele ejercerse cuando interviene la fuerza física o la amenaza de su uso, pero también cuando se actúa en una secuencia que causa indefensión en el otro”. La violencia se presenta en ámbitos como en el trabajo, siendo la violencia laboral entendida como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (OIT, 2019). Según Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro (2015), la violencia laboral se categoriza en dos formas principales, la violencia física y psicológica; siendo esta última subestimada durante mucho tiempo, aunque en la actualidad se le ha dado la debida atención, surgiendo como uno de los problemas prioritarios del trabajo, a pesar de que no siempre sus límites sean claros.

En la actualidad, los hechos de violencia ocurridos en las regiones del Biobío, La Araucanía y Los Ríos, están principalmente relacionados al conflicto con connotación indígena, que cada vez se vuelve más intenso, generando el debate acerca de la naturaleza de estos grupos, y si sus acciones son o no caracterizadas como atentados (Vinagre, 2017). De acuerdo con Hoffman (2006), atentado es cualquier actividad que implique un acto que sea peligroso para la vida humana o potencialmente destructivo de la estructura crítica o

recursos clave y que debe parecer intencionado. Para ser calificado como tal, debe contener aspectos como motivaciones y objetivos políticos, debe ser violento o con amenaza de violencia y ser llevado a cabo por una organización “con una cadena de mando identificable o una estructura de célula conspiratoria”.

De acuerdo a datos entregados por la Confederación Nacional del Transporte de Carga de Chile (CNTC [EMOL], 2018), se han registrado desde el año 2015 a la fecha la quema de 231 camiones en el sur del país, viéndose aumentado el año 2017, el cual tuvo un peak con 104 camiones. En los primeros meses del año 2018 se han registrado para los contratistas forestales la suma en perjuicios por \$5.462 millones. El 55% de las denuncias realizadas fueron de ataques incendiarios producidos en las cuatro regiones del país, que suman daños cuantiosos, los cuales implican en este período de tiempo, la quema de 34 camiones, 32 equipos forestales, 7 iglesias, 3 helicópteros utilizados para el combate de incendios forestales, 2 casas habitación, además de siembras y vehículos; hechos que dejan en manifiesto el aumento de la escala de actos violentos, los cuales subieron en un 107% respecto al año 2017 y las denuncias aumentaron en un 88% respecto del mismo año (Multigremial de la Araucanía [MGA], 2018).

El uso de la fuerza o violencia de carácter indiscriminado, siempre combinado con la amenaza, constituye el elemento esencial de los atentados, incluyendo la intimidación, coerción y represión de las víctimas (Montalvo, 2012). Duplá y Villanueva (2009) definen víctima de atentados como aquellas personas que han sufrido atentados de diverso tipo, en cualquiera de sus variantes, ya sea en sus destinatarios directos o indirectos. Se consideran destinatarios directos aquellas personas que han vivido en primera persona un atentado, por otra parte, los indirectos corresponden a personas relacionadas de forma cercana con el atentado, familiares de víctimas, personal asistencial, voluntarios e incluso la propia comunidad afectada (Álvarez, 2015).

Cualquier acontecimiento traumático, como los atentados, suponen un quiebre en el sentimiento de seguridad de una persona y, de rebote, en el entorno familiar cercano (Echeburúa, 2011), debido a que, en general, el daño intencional tiene un impacto psicológico mucho más significativo en la víctima que los accidentes o los diversos tipos de catástrofes (Fernández y Rodríguez, 2002; citados por Echeburúa y de Corral, 2007). Esto puede desencadenar, con mucha frecuencia, el trastorno de estrés postraumático (TEPT), el cual es definido como un trastorno que puede desarrollarse después de la exposición a un evento o serie de eventos extremadamente amenazantes u horribles (Clasificación Internacional de Enfermedades [CIE-11], 2019). Aparece cuando la persona ha sufrido o ha sido testigo de una agresión física o una amenaza para la vida de sí mismo o de otra persona, y cuando la reacción emocional experimentada implica una respuesta intensa de miedo horror o indefensión (Instituto Nacional de la Salud Mental, 2016). Los aspectos implicados en el trastorno de estrés postraumático pueden ser divididos en tres subgrupos, los cuales son la reexperimentación o reviviscencia de la agresión sufrida; la evasión conductual o cognitiva de los lugares o situaciones que tienen relación con hecho traumático; y la respuesta de hiperactivación, que están relacionadas con un aumento de la activación del organismo, como es la irritabilidad, falta de concentración, dificultad para conciliar el sueño, estar excesivamente alterado ante posibles peligros, mostrarse desconfiados y con una visión negativa hacia el ser humano (Carvajal, 2002). Dentro de las distintas estrategias para ayudar y apoyar a personas que desarrollan el trastorno de estrés postraumático, se encuentra la intervención a través de la implementación de los primeros auxilios psicológicos o también llamado primera ayuda psicológica (PAP), la cual se describe como una respuesta humana, de apoyo a otro ser humano que está sufriendo y que puede necesitar ayuda; los primeros auxilios psicológicos tratan temas tales como brindar apoyo práctico, sin la necesidad de ser invasivo, evaluar las necesidades y preocupaciones de las personas, reconfortándolas y

haciéndolas sentir seguras y calmas (Organización Mundial de la Salud [OMS] 2012).

Finalmente, las consecuencias negativas producidas por los hechos de violencia, no solo afectan la salud física y mental de los trabajadores, sino al funcionamiento mismo de la organización, repercutiendo en los niveles de funcionalidad, productividad, eficiencia y eficacia (Cox, Griffiths y Rial-González, 2005). Un factor dentro de la organización que podría verse afectado con los actos de violencia es el compromiso organizacional, el cual es el grado con que un empleado se identifica con una organización en particular y con las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (Robbins y Judge, 2009). Al respecto, Kruse (2013) añade que el compromiso es un sentimiento el cual hace más probable el recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa y más probable de estar satisfecho con ella y menos probable de pensar en buscar otro trabajo.

Parra y Acosta (2010); citados por Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro (2015), determinaron que las consecuencias de la violencia generan diversos efectos psicológicos, así como también una merma en las relaciones interpersonales, tanto con la familia, compañeros y amistades; así como también consecuencias organizacionales, como alto absentismo laboral, disminución del compromiso organizacional y abandono del cargo.

Por otra parte, otro factor que podría verse afectado con los actos de violencia es la percepción del riesgo, la que se presenta como un factor desencadenante de determinadas conductas ante situaciones potencialmente peligrosas, especialmente en lo que respecta al ámbito laboral (Morillejo, Pozo y Martínez, 2002). Al conocer el riesgo percibido por las personas, se podrían anticipar muchos de los comportamientos riesgosos que son adquiridos, y determinar el conocimiento que tienen las personas sobre el riesgo al que se enfrentan (Slovic, 2000). Namie y Lutgen-Sandvik (2010); citados por Cebey y Ferrari (2016), determinaron que las percepciones que los trabajadores tienen acerca de las emociones que sus organizaciones les generan, son vitales para el análisis de

problemáticas como el acoso y la violencia laboral. Choudhry y Fang (2008); citados por Rodríguez, Martínez y López (2015) indican que la percepción del riesgo puede variar de una persona a otra, e incluso variar a lo largo del tiempo para la misma persona, de esta forma, se puede influir en la percepción del riesgo que la gente posee.

En consecuencia, es fundamental realizar evaluaciones de los riesgos laborales presentes en las empresas forestales, como elemento central de la prevención de riesgo, con el fin de determinar cómo se relaciona el estar expuesto a atentados en el cumplimiento del trabajo en el nivel del compromiso organizacional del conductor hacia su trabajo y la organización, y en relación con el nivel de la percepción del riesgo de éste. Por lo tanto, ante lo expuesto, se plantea que el impacto de los atentados en conductores forestales influye en el nivel de compromiso organizacional y la percepción del riesgo. El objetivo general de esta investigación fue establecer la influencia de los atentados a los que están expuestos conductores forestales sobre el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo. Los objetivos específicos de la investigación son: i) Describir factores socio-demográficos y laborales de los conductores forestales; ii) Determinar el nivel de impacto de los atentados de los conductores forestales; iii) Evaluar el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo presente en conductores forestales; iv) Determinar la relación entre las variables socio-demográficas y laborales, nivel de impacto de los atentados, compromiso organizacional y percepción del riesgo; v) Contrastar compromiso organizacional y percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados; vi) Proponer medidas correctivas de acuerdo a los resultados obtenidos.

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio correspondió a conductores forestales pertenecientes a diferentes empresas de las regiones del Biobío y La Araucanía, Chile.

#### **3.1 Muestra**

La muestra en estudio estuvo conformada por 44 conductores de empresas forestales, incluyendo conductores expuestos directamente a atentados (14), quienes tuvieron contacto físico o verbal con los agresores, catalogadas para este estudio como grupo de exposición directa, además de un grupo de conductores expuestos indirectamente a atentados (30), quienes no tuvieron contacto físico y/o verbal, pero formaron parte del grupo afectado, catalogadas como grupo de exposición indirecta.

Criterios de inclusión:

- Conductores que trabajen en el territorio forestal con alguna experiencia en atentados.
- Ser voluntarios y firmar el formulario de consentimiento informado.

#### **3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición**

##### *a. Cuestionario socio-demográfico y laboral*

Los datos de la muestra en estudio fueron recabados a través de un cuestionario socio-demográfico y laboral de elaboración propia, en el cual se incluyeron variables personales como edad, estado civil, número de hijos, nivel de escolaridad, con quien habitaba al momento de vivir un atentado, mes y años en que ocurrió el o los atentados, reacción de la empresa respecto al trabajador expuesto al atentado, nivel de afección del trabajador con respecto al atentado, variables laborales como antigüedad en la empresa y en el rubro forestal, y variables relacionadas con exposición a atentados como la distancia (en horas) a

la que se encontraba de su casa cuando ocurrió el atentado y cantidad de atentados a los que ha estado expuesto con anterioridad.

*b. Escala de impacto de eventos revisada*

Creada originalmente por Horowitz, Wilner y Álvarez (1979), mide el grado de sufrimiento provocado por un evento vital cualquiera, lo cual es conceptualizado como estrés subjetivo. Está compuesta por 15 ítems y por 2 subescalas: intrusión de pensamiento y evitación. Weiss y Marmar (1997) realizaron la adaptación del instrumento incorporando 7 nuevos ítems, evaluando hiperactivación. Se utilizó la adaptación de la versión española de la Escala de Impacto de eventos (Báguena, Beleña, Díaz, Reig, Roldán y Villarroja, 2001). La adaptación y validación de la Escala de Impactos de Eventos Revisada (EIE-R), cuenta con 22 ítems y 3 subescalas: intrusión, evitación e hiperactivación, su propósito es que resulte comprensible para la población chilena. Cada pregunta del cuestionario tiene 5 opciones de respuesta: nada, un poco, moderado, mucho y extremadamente, utiliza una escala de tipo Likert para la evaluación de la intensidad sintomatología, cuya puntuación es 0, 1, 3, 5 y 6 (Caamaño, Fuentes, González, Melipillán, Sepúlveda y Valenzuela, 2011). El nivel de malestar subjetivo que sigue a las experiencias estresantes y/o traumáticas se obtiene mediante la sumatoria de los puntajes de cada pregunta, categorizando como rango subclínico entre 0 – 8, rango leve entre 9 – 25, rango moderado entre 26 – 43, rango severo entre 44 – 76 y rango crítico entre 77 – 132.

*c. Compromiso organizacional*

El compromiso organizacional es conceptualizado como un proceso psicológico, donde un empleado se identifica con una organización, sus metas, objetivos, misión y visión, provocando como resultado el deseo de continuar participando en ella (Robbins, 2004). Para evaluar esta variable se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional creado por Allen y Meyer (1991),

compuesto por 21 preguntas cerradas, en formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos (Puntuación del 1 al 5, siendo 1= Totalmente en desacuerdo y 5= Muy de acuerdo). Este instrumento tiene el propósito específico de medir tres componentes de su teoría: afectivo, normativo y de continuación; validado para muestras de trabajadores de instituciones del sector estatal por Chiang, Huerta, Salazar y Núñez (2008). Su baremación es valores menores a 49: compromiso organizacional bajo; valores entre 50 – 79; compromiso organizacional medio y valores superiores a 80: compromiso organizacional alto.

#### *d. Percepción del riesgo*

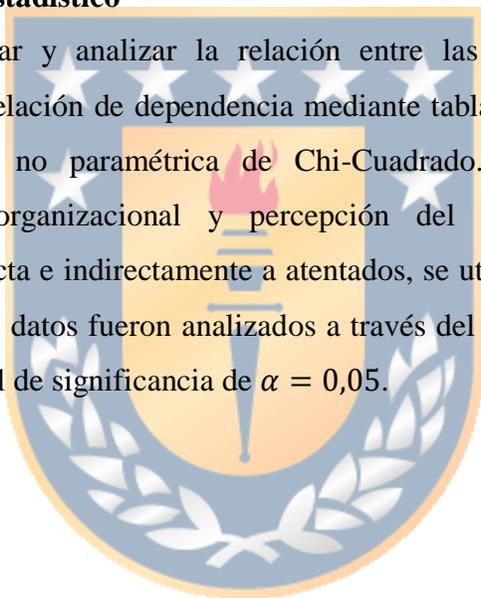
Se realizó una nueva versión, basado en el Cuestionario de Percepción de Riesgos de Cabezas y Elgueta (2018), quienes construyeron este instrumento en base a la Guía de Actuación de Percepción de Riesgos (Alfonso y García, 2010), el cual evalúa cómo los trabajadores perciben los riesgos a los que están expuestos en su ambiente laboral. Este cuestionario consta de 10 preguntas de selección múltiple, a las que para este estudio se agregaron 2 preguntas relacionadas con atentados. Cada una estuvo compuesta por 4 o 5 alternativas, donde el trabajador selecciona la respuesta que más se adecúe a su forma de actuar. Como se agregaron 2 nuevas preguntas al cuestionario, se realizó una nueva validación del contenido del instrumento, la cual fue sometida a un panel constituido por profesionales expertos del área de la psicología, que contaban con un rango de experiencia laboral de 8 a 10 años, y posteriormente, fueron aplicados a una muestra piloto constituida por conductores forestales. Su baremación es: percepción del riesgo baja: valores menores a 25; percepción del riesgo media: valores entre 26 – 40 y percepción del riesgo alta: valores superiores a 41.

### **3.3 Procedimiento**

Para llevar a cabo la investigación se solicitó la autorización en empresas forestales pertenecientes a las regiones del Biobío y La Araucanía, y posteriormente se coordinó con el experto en prevención de riesgos de cada empresa. Luego se realizó un período de sensibilización, cuya finalidad fue informar oportunamente sobre la investigación y los instrumentos a utilizar, además de promover la participación y colaboración voluntaria de los conductores forestales.

### **3.4 Análisis Estadístico**

Para determinar y analizar la relación entre las variables cualitativas, se determinó la relación de dependencia mediante tablas de contingencia a través de la prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado. Para el contraste entre compromiso organizacional y percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados, se utilizó la prueba paramétrica T-Student. Los datos fueron analizados a través del Software Statistica versión 10 con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ .



## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1 Caracterización socio-demográfica y laboral de los participantes**

La muestra estuvo compuesta por un total de 44 conductores forestales de diferentes empresas pertenecientes a las regiones del Biobío y La Araucanía, categorizados en dos grupos; un grupo de exposición directa a atentados en el desarrollo de sus actividades laborales, compuesto por 14 conductores, y un grupo de exposición indirecta, conformado por 30 conductores forestales, los rangos de ocurrencias de los atentados van desde 2 meses a 11 años, con un promedio de 5,55 años.

La edad de los conductores al momento de ser evaluados fluctuó entre los 36 – 45 años, para el grupo de exposición directa, y entre 46 – 55 años para el grupo de exposición indirecta, esto concuerda con lo demostrado por Ackerknecht (2010), quién indica que el mayor porcentaje de trabajadores forestales a nivel general se concentra en la población adulta, esto debido a las severas condiciones de trabajo. Asimismo, un estudio realizado por Akay y Yanilmez (2008), confirma los resultados obtenidos, donde se determinó que la población que se desempeñaba en el sector forestal, fluctuaba en el rango de edad entre 35 – 45 años, representando un 58% de la población total. Respecto al estado civil, tanto para el grupo de exposición directa como para el grupo de exposición indirecta, se presentó la condición de casado o conviviente en un 71% y 63% respectivamente, seguido por la condición de soltero, representando un 29% y 30% para ambos grupos respectivamente. Resultados similares fueron obtenidos por Mascheroni y Riella (2009), quienes en un estudio a trabajadores forestales determinaron que el 49,3% de ellos vivía en pareja, ya sea por estar casado o conviviendo, mientras que un 44,9% se encontraba soltero. Sobre el número de hijos, ambos grupos indicaron que tenían 3 o más hijos, representando el 50% de la población total. Finalmente, el nivel de escolaridad predominante en los grupos en estudio correspondió a educación media completa, representando un 45,5% en total (ver tabla 1), esto coincide con los

resultados obtenidos en un estudio de Innovum Fundación Chile (2015), donde se determinó que los trabajadores forestales presentan un mayor nivel educacional de media completa, representada por un 41,6%. Por otra parte, los conductores forestales con estudios técnicos constituyen una minoría, representando un 13,7% de la población total.

Tabla 1. Distribución de las características socio-demográficas según edad, estado civil, número de hijos y nivel de escolaridad.

	Grupo de exposición directa		Grupo de exposición indirecta	
Según rango de edad (años)				
18 – 25	0	0	0	0
26 – 35	3	21	5	17
36 – 45	6	43	6	20
46 – 55	4	29	13	43
56 o más	1	7	6	20
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según estado civil				
Soltero	4	29	9	30
Casado o Conviviente	10	71	19	63
Divorciado o Separado	0	0	2	7
Viudo	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según número de hijos				
0	2	14	1	3
1	1	7	6	20
2	3	22	9	30
3 o más	8	57	14	47
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según nivel de escolaridad				
Básico	1	7	6	20
Medio Incompleto	2	14	9	30
Medio Completo	8	57	12	40
Técnico	3	22	3	10
Otro	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

De acuerdo a los años de antigüedad en la empresa, la mayoría de los conductores forestales se encontraban en el rango de 0 – 2 para ambos grupos, un 43% para el grupo de exposición directa y 23% para el grupo de exposición indirecta, seguido por el rango de 12 o más años, representando el 29% y 23% para el grupo de exposición directa y grupo de exposición indirecta, respectivamente (Tabla 2). Asimismo, un estudio de Innovum Fundación Chile (2015), confirma los resultados obtenidos, donde la mayor concentración de trabajadores forestales, según su antigüedad en la empresa, estuvo distribuida entre los rangos 0 – 1 años y 1 – 3 años, representando el 27,95% y 32,80%, respectivamente. Por otro lado, la antigüedad en el rubro forestal fluctuó en el rango de 9 a 11 años, representando el 50% de la población total. Estos resultados se contradicen a lo concluido por Akay y Yanilmez (2008), quienes en un estudio realizado a trabajadores del sector forestal, comprobaron que el 54% de la población ha trabajado entre 10 y 20 años en el sector.

Tabla 2. Distribución de las características laborales según antigüedad en la empresa y rubro forestal

	Grupo de exposición directa		Grupo de exposición indirecta	
	N	%	N	%
Según antigüedad en la empresa				
0 – 2 años	6	43	7	23
3 – 5 años	2	14	5	17
6 – 8 años	1	7	5	17
9 – 11 años	1	7	6	20
12 o más años	4	29	7	23
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según antigüedad en el rubro forestal				
0 – 2 años	0	0	1	3
3 – 5 años	2	14	3	10
6 – 8 años	3	22	4	13
9 – 11 años	2	14	20	67
12 o más años	7	50	2	7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Con respecto a la cantidad de atentados a los que estuvieron expuestos los conductores forestales, un 79% del grupo de exposición directa, manifestó haber vivido un solo hecho de estas características, mientras que el 40% del grupo de exposición indirecta manifestó haber presenciado 3 o más atentados. Estos resultados coinciden con los datos concretos expuestos por la Asociación de contratistas forestales AG (ACOFORAG, 2017), respecto a lo que ocurre en las zonas más conflictivas entre los años 2014 - 2017, indicando que 59 contratistas forestales han sufrido algún atentado violento, involucrando 5000 trabajadores aproximadamente, siendo las regiones del Biobío y La Araucanía las más afectadas, registrando el 83% de los ataques. Un 86% del grupo de exposición directa manifestó vivir con la familia cuando ocurrió el atentado, mientras que el grupo de exposición indirecta manifestó que vivía solo o con amigos, representando un 20% y 17% respectivamente. Resultados similares a lo obtenido por Masheroni y Riella (2009), en un estudio realizado a trabajadores forestales, comprobaron que siete de cada diez encuestados residía junto a su familia (70,6%), mientras que el resto se encontraba alejado de la misma durante los períodos de trabajo. Respecto a la percepción subjetiva de cuánto les afectó la exposición a atentados a los conductores forestales, el 57% del grupo de exposición directa manifestaron que les afectó “mucho”, mientras que para el grupo de exposición indirecta un 37% consideró que les afectó “bastante”. En cuanto a la reacción de la empresa en el grupo de exposición directa, el 57% manifestó que los enviaron a su casa posterior a ocurrido el atentado, asimismo, un 60% del grupo de exposición indirecta manifestó que a sus colegas que estuvieron expuestos a atentados los enviaron a sus casas, siendo esta alternativa, la que principalmente se utiliza por parte de las empresas, debido al daño o pérdida del equipo de trabajo del conductor (según lo señalado por los conductores). Por último, de acuerdo a la distancia a la que se encontraba de su casa cuando ocurrió el atentado, la mayoría de los conductores del grupo de exposición directa manifestaron que se encontraban

de 1 a 2 horas de su hogar, representada en un 86%, mientras el resto manifestaron que se encontraban de 3- 4 horas (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución por experiencia vivida en atentados según grupos evaluados.

	Grupo de exposición directa		Grupo de exposición indirecta	
	N	%	N	%
Según cantidad de atentados a los que ha estado expuesto				
0	0	0	7	23
1	11	79	6	20
2	1	7	5	17
3 o más	2	14	12	40
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según con quién habitaba en el momento que ocurrió el atentado				
Familia	12	86	19	63
Amigos	1	7	5	17
Solo	1	7	6	20
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según cuánto le afectó el atentado				
Mucho	8	57	10	33
Bastante	4	29	11	37
Poco	2	14	6	20
Nada	0	0	3	10
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según reacción de la empresa posterior a ocurrencia del atentado				
Enviarlo a su casa	8	57	18	60
Otorgarle vacaciones	2	14	7	23
Enviarlo a trabajar de inmediato	4	29	5	17
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Según distancia a la que se encontraba de su casa cuando ocurrió el atentado				
1 – 2 horas	12	86		
3 – 4 horas	2	14		
5 – 6 horas	0	0		
7 – 8 horas	0	0		
9 – 11 horas	0	0		
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>		

#### **4.2 Nivel de Impacto de Eventos (Escala EIE-R)**

Al evaluar el nivel de impacto de los atentados en los conductores forestales, se evidenció que el 35,7% del grupo de exposición directa manifestaron efectos psicológicos críticos en la salud (Figura 1). Por otra parte, el 33,3% del grupo de exposición indirecta manifestaron un efecto psicológico severo en la salud, seguido por el 23,3% que presentó un efecto psicológico leve, especialmente por la sensación de abandono y el limitado apoyo psicológico prestado posterior a la exposición a algún atentado (según lo indicado por los conductores forestales). Echeburúa (2004), señala que a la hora de evaluar el daño psíquico no sólo habrá que tener en cuenta a la víctima directa del suceso violento, sino que también a todos aquellos que se ven afectados indirectamente, quienes serían las personas que, sin ser directamente concernidas por el atentado terrorista, sufren por las consecuencias del mismo, pudiendo estas personas sufrir lesiones psíquicas de tanta importancia y con unas consecuencias tan graves como las de las propias víctimas directas. Asimismo, Tobal, Cano, Iruarrizaga, y Gónzales (2005), en un estudio a víctimas de atentados terroristas en Madrid, determinaron que las víctimas y allegados presentaron mayores efectos psicológicos que la población general circundante al lugar del ataque, manifestando efectos psicológicos derivados de la exposición al evento crítico, un 45,3% manifestó sufrir ataques de pánico, mientras que un 31,3% padecieron depresión.

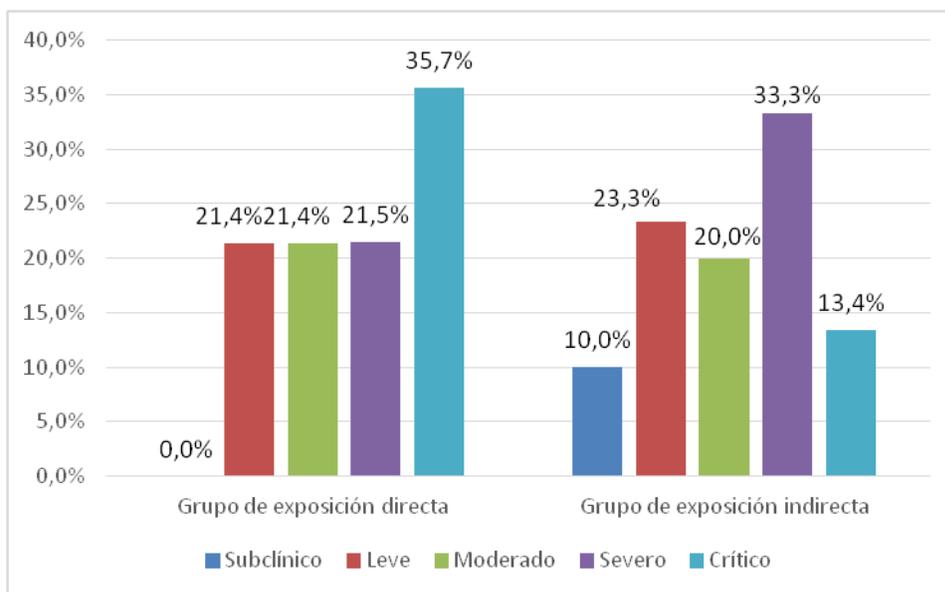


Figura 1. Nivel de impacto de eventos según grupos evaluados.

### 4.3 Compromiso organizacional

En relación con el compromiso organizacional, en ambos grupos se manifestó un nivel medio, representando un 57,1% para el grupo de exposición directa, y un 56,7% para el grupo de exposición indirecta (Figura 2). Resultados similares a lo obtenido en el estudio realizado por Loli (2007), quien indica que un 49% de trabajadores universitarios se encontraban dentro de la categoría media, seguido por 26% de compromiso bajo y un 25% de compromiso alto. Por otra parte, los niveles más altos de compromiso organizacional se presentaron en el grupo de exposición directa, representado en un 42,9%. En este sentido, el compromiso organizacional es considerado por las empresas como un elemento sustancial para retener a los buenos trabajadores, y según los resultados recopilados por la Dirección del Trabajo (2002), los trabajadores se comprometen efectivamente con la empresa cuando ésta se preocupa por darles reconocimiento, retribución, participación y estímulos.

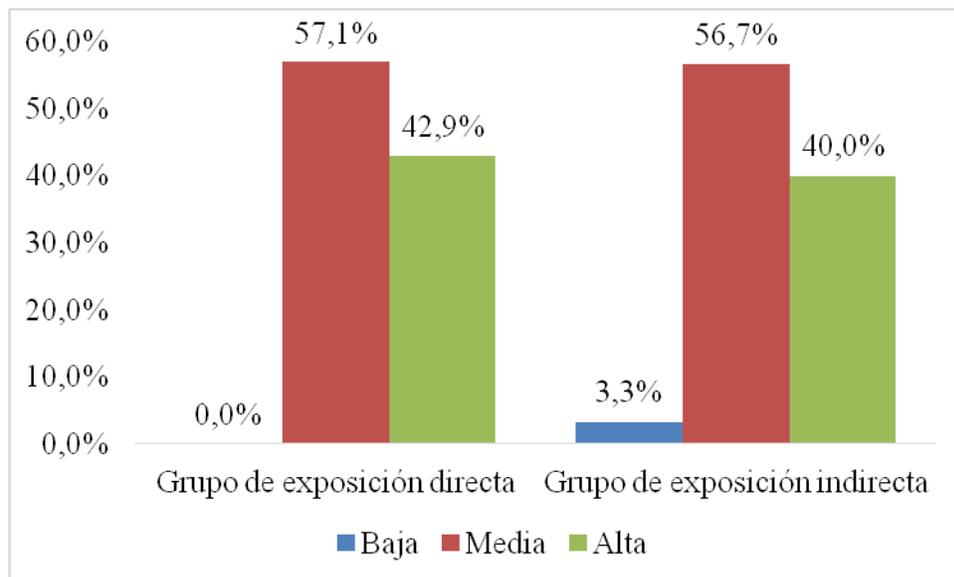


Figura 2. Compromiso organizacional según grupos evaluados.

#### 4.3.1 Compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición directa.

En relación a las dimensiones del compromiso organizacional presente en los conductores forestales, se obtuvo que para un nivel medio de compromiso organizacional en el grupo de exposición directa, la dimensión de continuación es la que prevalece con un 85,8% (Tabla 4). Según Meyer, Hecht, Gill y Toplonysky (2010), cuando el vínculo primario con la organización está basado en un fuerte componente de continuación, deriva en empleados que permanecen, pero que no encuentran razones para desempeñarse más allá de lo estrictamente necesario y que se limitan a cumplir con las tareas asignadas dentro de los estándares mínimos aceptables. Por otra parte, en los conductores que obtuvieron un nivel alto de compromiso organizacional, el compromiso afectivo prevaleció por sobre los demás, en un 71,4%, esto puede deberse a sentirse cómodos, satisfechos y realizados con su trabajo (según lo expuesto por los trabajadores). Asimismo, Fernández (2017), determinó que mientras mayor sea el compromiso afectivo de un trabajador, mayor será su desempeño en la organización.

Tabla 4. Resultados obtenidos de compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición directa.

	Compromiso organizacional grupo de exposición directa					
	Afectivo		Normativo		De Continuación	
	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0	1	7,1	0	0
Media	4	28,6	10	71,5	12	85,5
Alta	10	71,4	3	21,4	2	14,2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

#### 4.3.2 Compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición indirecta.

En el grupo de exposición indirecta, se obtuvo un mayor nivel en el compromiso organizacional de continuación respecto al nivel medio, en un 60%, mientras que para los conductores que obtuvieron un nivel alto de compromiso organizacional, se evidenció un mayor nivel en el compromiso organizacional normativo en un 50%, por lo tanto, los conductores forestales poseían un fuerte sentimiento de obligación a pertenecer a la empresa. Böhrt y Larrea (2018), indican que cuanto más alto sea el compromiso normativo del individuo, mayor será su disposición a hacer lo que es favorable para la empresa y, mayor el deseo de realizar sacrificios por la organización que le acoge, aunque implique un coste personal (Tabla 5).

Tabla 5. Resultados obtenidos de compromiso organizacional por dimensiones en grupo de exposición indirecta.

	Compromiso organizacional grupo de exposición indirecta					
	Afectivo		Normativo		De Continuación	
	N	%	N	%	N	%
Baja	2	6,6	3	10	4	13,3
Media	14	46,7	12	40	18	60
Alta	14	46,7	15	50	8	26,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

#### 4.4 Percepción del riesgo

El análisis de percepción del riesgo manifestó un nivel alto en el grupo de exposición directa, en un 71,4%, mientras que el grupo de exposición indirecta presentó un 36,7% (Figura 3). Esto correspondería a las condiciones laborales a los que están expuestos, incluyendo el territorio donde desempeñan su trabajo y la exposición a hechos de violencia (según lo indicado por conductores forestales). También podría explicar que el grupo de exposición directa aprende a tomar más precaución luego de experimentar una situación de peligro. Según Tejeda y Pérez-Floriano (2011), existen trabajadores que minimizan los riesgos y creen que no pasará nada, en cambio, hay otros que reconocen los riesgos latentes y tienen temor a un accidente. En consecuencia, la percepción del riesgo se concibe a raíz de prácticas determinadas de exposición al peligro con resultados perjudiciales (Lezama, 2004). Asimismo, Morillejo y Muñoz (2002), afirman que la percepción depende de la gravedad de las consecuencias que los sujetos perciben al experimentar un accidente laboral y que un trabajador tomará medidas de prevención dependiendo de lo vulnerable o no que se perciba, provocando cambios en la forma de actuar de los trabajadores, estimulándolos a estar más atentos a las condiciones laborales e implementando medidas preventivas; en este sentido, Zimolong y Trimpop (2012), hacen referencia a que la percepción del riesgo está relacionada a las sensaciones, lo repentino, intenso y novedoso (como es el hecho de haber estado expuesto directamente a atentados o actos violentos mientras se realizan actividades laborales, de acuerdo a lo expresado por los conductores forestales).

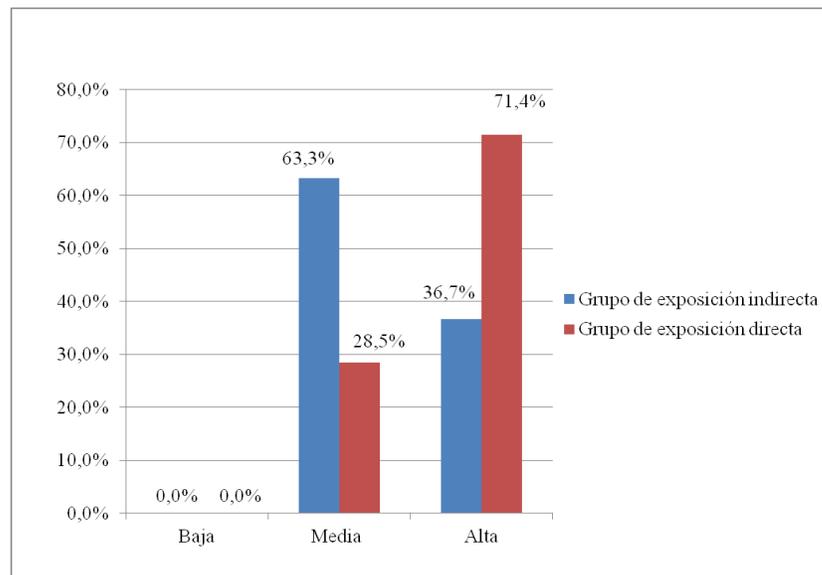


Figura 3. Percepción del riesgo según grupos evaluados.

#### **4.5 Relación entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo.**

##### **4.5.1 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo.**

No existieron relaciones de dependencia entre los grupos de exposición directa e indirecta a atentados, con el nivel de impacto de eventos ( $X^2 = 4,222$ ;  $p = 0,896$ ), compromiso organizacional ( $X^2 = 0,489$ ;  $p = 0,992$ ) y percepción del riesgo ( $X^2 = 4,628$ ;  $p = 0,462$ ). Estos resultados contradicen con Galián, Llor y Ruiz (2012), quienes identificaron como posibles factores de riesgo influyentes para la exposición a la violencia laboral, a variables socio-demográficas y laborales como años de experiencia en la profesión y la edad. Respecto al compromiso organizacional, los resultados se contradicen con lo señalado por Arias, Varela, Loli y Quintana (2003), quienes mediante el desarrollo de una investigación en una muestra de 190 personas entre compromiso organizacional y variables socio-demográficas, determinaron que existe una alta correlación entre ellas y sus dimensiones. Por otra parte, los

resultados obtenidos para percepción del riesgo, concuerdan con lo indicado por Boix, García, Llorens y Torada (2001), quienes determinaron que no existe una asociación significativa entre las variables personales y la percepción del riesgo de los trabajadores.

#### **4.5.2 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición directa.**

No existió asociación estadísticamente significativa entre variables socio-demográficas y laborales con el nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en el grupo de exposición directa (Tabla 6). Estos resultados se contradicen con lo expuesto por Alarcón, García y Trujillo (2017), quienes plantean que la edad, el sexo y el nivel educativo son predictores generales de las percepciones de amenazas de tipo atentado terrorista. Respecto al compromiso organizacional, los resultados coinciden con los determinados por Loli (2007), quien determinó en un estudio en trabajadores de una universidad pública que no existen diferencias significativas respecto a variables socio-demográficas y laborales y compromiso organizacional. Por el contrario, Castro, Martínez, Robledo y Sierra (2014), determinaron en un estudio en trabajadores del rubro minero, una relación significativa entre la variable compromiso organizacional con tiempo de permanencia en la empresa. Por otra parte, el resultado obtenido respecto a la percepción del riesgo, se contradice con los resultados obtenidos por Rodríguez, Martínez y López (2015), quienes indican que la percepción del riesgo se incrementa a mayor formación académica de la persona.

Tabla 6. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición directa.

Variable	Nivel de impacto de eventos		Compromiso Organizacional		Percepción del riesgo	
	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$
Edad	0,500	0,999	1,750	0,999	5,016	0,985
Estado civil	1,329	1,000	0,729	0,999	4,114	0,966
Número de hijos	5,911	0,998	3,111	0,989	1,545	0,999
Nivel de escolaridad	5,911	0,999	1,579	0,999	4,812	0,988
Antigüedad en la empresa	13,826	0,931	10,370	0,734	7,760	0,901
Antigüedad en el rubro	5,944	0,999	0,194	1,000	3,150	0,998
Cantidad atentados presenciados	5,684	0,998	0,821	0,999	1,527	0,999
Con quién vivía	1,336	0,999	3,111	0,927	0,933	0,998
Cuanto le afectó el atentado	3,428	0,999	3,281	0,986	2,362	0,996
Qué hizo la empresa	5,016	0,985	0,729	0,999	9,100	0,333

$\chi^2$  = Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado.

#### 4.5.3 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición indirecta.

Con respecto a los resultados del análisis de dependencia, se obtuvo que no existió una asociación significativa entre variables socio-demográficas y laborales, nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo para el grupo de exposición indirecta (Tabla 7). Respecto al compromiso organizacional, los resultados no concuerdan con lo planteado por Davis y Newstrom (2000), quienes sostienen que el compromiso organizacional es habitualmente más alto entre los colaboradores con más años de antigüedad en una organización, debido a que han experimentado éxito personal en la empresa. Respecto al estado civil y número de hijos los

resultados coinciden con lo señalado por Álvarez (2008), quien indicó que ni estar casado ni tener hijos reflejaba una relación significativa con el compromiso organizacional. Los valores obtenidos para la percepción del riesgo, coinciden con el estudio realizado en trabajadores de cosecha forestal por Cabezas y Elgueta (2018), quienes determinaron que no existe una relación significativa entre las variables estado civil, número de hijos, nivel educacional, con quien habita, antigüedad en la empresa y en el rubro.

Tabla 7. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo en grupo de exposición indirecta.

Variable	Nivel de impacto de eventos		Compromiso Organizacional		Percepción del riesgo	
	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$
Edad	5,003	0,833	8,863	0,839	2,694	0,999
Estado civil	8,474	0,487	3,581	0,980	2,752	0,999
Número de hijos	6,718	0,666	8,535	0,664	3,718	0,977
Nivel de escolaridad	6,153	0,724	10,866	0,696	4,282	0,993
Antigüedad en la empresa	8,931	0,443	4,250	0,993	2,380	0,999
Antigüedad en el rubro	12,500	0,185	12,352	0,577	3,947	0,995
Cantidad atentados presenciados	4,426	0,881	1,799	0,999	3,024	0,990
Con quién vivía	3,528	0,939	6,260	0,618	6,013	0,645
Cuanto le afectó el atentado	6,855	0,652	6,209	0,858	0,939	0,999
Qué hizo la empresa	5,023	0,832	7,525	0,509	0,751	0,999

$\chi^2$  = Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado.

## 4.6 Relación entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupos de exposición directa e indirecta.

### 4.6.1 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición directa

Según los valores obtenidos (Tabla 8), se determinó que no existe asociación entre las variables socio-demográficas y laborales y las dimensiones de compromiso organizacional: afectivo, normativo y de continuación. Estos resultados se contradicen con los obtenidos por Hurtado (2017), quien determinó en un estudio en trabajadores de retail, que las variables estado civil, tenencia de hijos y grado de instrucción influyen en el compromiso afectivo, lo que podría significar que poseer estudios superiores, estar casado, y con hijos genera una identificación e implicación en la organización, además obtuvo que la dimensión de continuación se relaciona con el género y la antigüedad en la empresa, y para la dimensión normativo, la tenencia de hijos y el grado de instrucción se relacionan positivamente.

Tabla 8. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición directa.

Variable	Afectivo		Normativo		De Continuación	
	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$
Edad	0,933	0,999	1,069	0,999	3,000	0,999
Estado civil	0,497	0,999	0,933	0,999	10,800	0,460
Número de hijos	4,562	0,950	1,750	0,999	3,333	0,985
Nivel de escolaridad	2,385	0,999	1,409	0,999	7,666	0,905
Antigüedad en la empresa	7,466	0,915	5,833	0,970	7,330	0,921
Antigüedad en el rubro	2,236	0,999	2,333	0,999	0,476	1,000
Cantidad atentados presenciados	2,319	0,997	2,492	0,995	1,090	0,999
Con quién vivía	1,296	0,995	0,388	0,999	2,333	0,969
Cuanto le afectó el atentado	0,933	0,999	1,750	0,999	2,500	0,995
Qué hizo la empresa	1,750	0,987	0,729	0,999	1,500	0,992

$\chi^2$  = Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado.

#### 4.6.2 Relación de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición indirecta.

No existió una asociación significativa entre las variables socio-demográficas y laborales y las dimensiones de compromiso organizacional en el grupo de exposición indirecta (Tabla 9), lo que contradice lo planteado por Vargas, Soto y Rosas (2014), quienes al relacionar el compromiso organizacional con edad, nivel de estudios y el género en trabajadores de la industria del calzado, obtuvieron como resultados una relación positiva y estadísticamente significativa para las dimensiones afectivo y normativo.

Tabla 9. Resultados de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y dimensiones de compromiso organizacional en grupo de exposición indirecta.

Variable	Afectivo		Normativo		De continuación	
	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$	$X^2$	$p$
Edad	7,003	0,934	16,776	0,268	7,453	0,915
Estado civil	6,578	0,832	8,671	0,652	4,740	0,943
Número de hijos	16,904	0,110	6,333	0,850	7,540	0,753
Nivel de escolaridad	6,547	0,950	5,208	0,982	9,388	0,805
Antigüedad en la empresa	4,204	0,994	12,321	0,580	4,640	0,990
Antigüedad en el rubro	10,714	0,708	11,650	0,634	13,971	0,451
Cantidad atentados presenciados	2,510	0,995	4,446	0,954	2,640	0,994
Con quién vivía	4,917	0,766	3,263	0,916	7,840	0,449
Cuanto le afectó el atentado	9,025	0,619	3,054	0,989	6,176	0,861
Qué hizo la empresa	3,289	0,914	0,171	0,999	5,513	0,701

$\chi^2$  = Valor muestral estadístico Chi-Cuadrado.

#### 4.7 Contraste de compromiso organizacional y percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.

##### 4.7.1 Resultados de contraste de compromiso organizacional entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.

No existieron diferencias estadísticamente significativas ( $p > 0,05$ ) entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados con la variable compromiso organizacional (Tabla 10), en otros términos, el compromiso organizacional es igual para conductores expuestos directa e indirectamente a atentados. Esto se contradice con lo señalado por Parra y Acosta (2010), quienes indican que las consecuencias de la violencia laboral generan diversos efectos psicológicos, como trastornos del ánimo y del sueño, indefensión, rabia, hostilidad, inseguridad, merma en sus relaciones interpersonales, al igual que consecuencias organizacionales, como el alto ausentismo laboral, la disminución del compromiso organizacional y abandono del cargo.

Tabla 10. Resultados de contraste de compromiso organizacional entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

	<i>Grupo de exposición directa</i>	<i>Grupo de exposición indirecta</i>
Media	71,35714286	71,46666667
Varianza	134,4010989	240,8781609
Observaciones	14	30
Varianza agrupada		207,9209751
Diferencia hipotética de las medias		0
Grados de libertad		42
Estadístico t		0,023467007
P(T<=t) una cola		0,490694449
Valor crítico de t (una cola)		1,681952358
P(T<=t) dos colas		0,981388897
Valor crítico de t (dos colas)		2,018081679

(Prueba T- Student,  $p > 0,05$ )

#### 4.7.2 Resultados de contraste de percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.

El resultado obtenido del contraste de percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados, determinó que no existen diferencias estadísticamente significativas para la variable percepción del riesgo entre ambos grupos evaluados ( $p > 0,05$ ) (Tabla 11). Por lo tanto, se puede inferir que tanto conductores expuestos directa e indirectamente a atentados, poseen un nivel de percepción del riesgo igual. Esto concuerda con lo demostrado por Menéndez (2003), quien indica que la percepción del riesgo en las personas se conforma con la propia experiencia y aprendizaje que el sujeto va acumulando con el tiempo, además trabajar en territorios con altos índices de atentados que afectan a las empresas forestales influyen en poseer una percepción del riesgo similar para ambos grupos, además cabe tomar en cuenta la comunicación fluida entre colegas de las experiencias vividas relacionadas con los atentados (según lo indicado por los conductores forestales), debido a que se enfrentan a las mismas condiciones laborales.

Tabla 11. Resultados de contraste de percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente a atentados.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

	<i>Grupo de exposición directa</i>	<i>Grupo de exposición indirecta</i>
Media	40,85714286	38,26666667
Varianza	12,59340659	20,54712644
Observaciones	14	30
Varianza agrupada		18,08526077
Diferencia hipotética de las medias		0
Grados de libertad		42
Estadístico t		-1,881982255
P(T<=t) una cola		0,033389927
Valor crítico de t (una cola)		1,302035487
P(T<=t) dos colas		0,066779853
Valor crítico de t (dos colas)		1,681952358

(Prueba T- Student,  $p > 0,05$ )

## **4.8 Medidas correctivas**

### **Nivel de impacto de eventos**

- Se recomienda desarrollar un programa de capacitación de primeros auxilios psicológicos a trabajadores de las empresas forestales expuestas a atentados, con el fin de impartir conocimientos sobre técnicas aplicables a situaciones altamente estresantes, que permitan a cada participante aplicar los primeros auxilios psicológicos a sus pares y de esa manera minimizar, en lo posible, las consecuencias de un evento potencialmente traumático, tanto a nivel organizacional como individual (Ver Anexo 1).
- Se sugiere realizar evaluaciones periódicas de los impactos producidos en los conductores expuestos directa e indirectamente a atentados, de tal forma que mediante el seguimiento del proceso de apoyo psicológico al trabajador, se puedan tomar medidas extras sobre los posibles efectos psicológicos.
- Capacitar a conductores en temas de seguridad en ruta y manejo defensivo. (Ver anexo 2).
- Se sugiere implementar pautas de actuación asociadas a ambientes de trabajo de alto riesgo, como es la exposición a atentados por parte de los trabajadores de empresas forestales, dada la cantidad y frecuencia de ocurrencia de dichos atentados.

### **Compromiso organizacional**

- Realizar charlas que logren sensibilizar a los trabajadores, con el fin de destacar la importancia del compromiso del trabajador hacia la organización, sus objetivos y finalidad de la organización.
- Establecer un reconocimiento de los éxitos o logros del trabajador en la empresa, o generar distinciones por años de servicios, mediante la implementación de un sistema de evaluación del mérito y equidad de las promociones.

- Implementar un plan de carrera o desarrollo profesional en las empresas, que además de aumentar el crecimiento y autoestima del trabajador, lo impulsaría en el desarrollo de habilidades y aumento de conocimiento, y crearía un vínculo importante con la organización que los incentivaría a permanecer en ella.
- Involucrar a los trabajadores en toma de decisiones operativas que los involucren directamente para el desarrollo de su trabajo, con el fin de que se sientan parte de la misión de la organización, manteniendo líneas de comunicación abiertas a toda la organización, esforzándose en cultivar relaciones significativas entre los altos mandos y los empleados.
- Realizar dinámicas para empresas o actividades recreativas, como son dinámicas de integración, trabajo en equipo y dinámicas de innovación, además de otorgar flexibilidad horaria a los trabajadores en casos de ser requerido, realizar encuestas de bienestar laboral, contar con la conciliación familiar-laboral y fomentar el trabajo en equipo rotativo.

### **Percepción del riesgo**

- Implementar guía para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluación de riesgos en el lugar del trabajo, con el objetivo de mejorar como organización las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar campañas divulgativas sobre riesgos presentes en los puestos de trabajo, para concientizar a trabajadores y fomentar la habilidad de percibir riesgos presentes en el lugar de trabajo y actividades cotidianas.
- Realizar talleres de capacitación, casos prácticos, charlas y dinámicas grupales a los trabajadores para promover la identificación de riesgos.

## V. CONCLUSIONES

- La población bajo estudio estuvo compuesta por 44 conductores forestales, expuestos directa (14) e indirectamente a atentados (30). El rango de edad fluctuó entre 36 - 45 y 46 - 55 años, para conductores expuestos directa e indirectamente, de manera respectiva. Un 50% de la población total presentó una antigüedad en el rubro forestal que fluctuó en el rango de 9 – 11 años. Un 79% de los conductores con exposición directa a atentados manifestaron haber presenciado un hecho con características peligrosas para la vida, integridad física o moral de la persona. El 57% del grupo de exposición directa manifestó que posterior a la ocurrencia del atentado fue enviado a su casa por parte de la empresa, mientras que solo al 14% se le otorgaron vacaciones.

- La evaluación del nivel de impacto de eventos determinó que el 35,7% del grupo de exposición directa manifestaron efectos psicológicos críticos en la salud, mientras que el 33,3% del grupo de exposición indirecta a atentados indicaron efectos psicológicos severos en la salud.

- Del análisis de compromiso organizacional se determinó que un 57,1% y 56,7% de los conductores forestales expuestos directa e indirectamente a atentados presentaban un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que el 42,9% del grupo de exposición directa y 40,0% del grupo de exposición indirecta presentaron un nivel alto de compromiso organizacional.

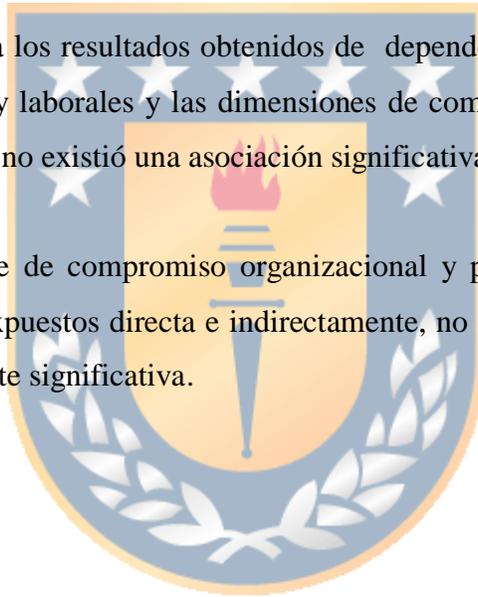
- De acuerdo a las dimensiones del compromiso organizacional, para el grupo de exposición directa, se evidenció que el componente afectivo prevalecía para un nivel alto, en un 71,4%. Por otra parte, en el grupo de exposición indirecta a atentados, un 50% de la muestra obtuvo un nivel alto de compromiso organizacional en el componente normativo.

- Como resultado del nivel de percepción del riesgo se obtuvo un nivel alto para el grupo de exposición directa en un 71,4%, mientras que para el grupo de exposición indirecta, un 63,3% obtuvieron un nivel medio de percepción del riesgo.

- Al relacionar variables socio-demográficas y laborales con nivel de impacto de eventos, compromiso organizacional y percepción del riesgo para los grupos expuesto directa e indirectamente, no se obtuvieron asociaciones estadísticamente significativas.

- De acuerdo a los resultados obtenidos de dependencia entre variables socio-demográficas y laborales y las dimensiones de compromiso organizacional, se determinó que no existió una asociación significativa entre las variables.

- Del contraste de compromiso organizacional y percepción del riesgo entre conductores expuestos directa e indirectamente, no se manifestó una diferencia estadísticamente significativa.



## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ackerknecht, C. (2013). Oportunidad de mejora para el negocio forestal y maderero. Colegio de ingenieros forestales de Chile a.g. Revista mundo forestal Especial Biodiversidad. Disponible en: <http://cifag.cl/wp-content/uploads/2014/09/24.pdf>
2. Ackerknecht, C. (2010). El trabajo en el sector forestal: cuestiones que se plantean para una fuerza de trabajo cambiante. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i1507s/i1507s12.pdf>
3. Akay, A., y Yanilmez, N. (2008). Work Safety and Health Problems of Loggers: A Sample of Alanya Forest Enterprise in Turkey. International Journal of Natural & Engineering Sciences, 2(3): 125-128.
4. Alarcón, F., García, G. y Trujillo, J. (2017). Percepción del riesgo sobre ataques terroristas y consumo de medios: una aproximación comparada en el ámbito europeo. Revista UNISCI, (44), 91-114. [fecha de Consulta 2 de Marzo de 2020]. ISSN: 2386-9453. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=767/76751046006>
5. Alfonso, A. y García, D. (2010). Percepción del Riesgo en la Actividad Laboral, Proyecto PRAL. Disponible en: [http://www.ceoearagon.es/prevencion.nsf/115d8657e25cba3ec1257999002aca0d/\\$FILE/Gu%C3%ADa%20de%20Aplicaci%C3%B3n%20Pr%C3%A1ctica.pdf](http://www.ceoearagon.es/prevencion.nsf/115d8657e25cba3ec1257999002aca0d/$FILE/Gu%C3%ADa%20de%20Aplicaci%C3%B3n%20Pr%C3%A1ctica.pdf)
6. Allen, N. y Meyer J. (1991). “A three component conceptualization of organizational commitment”. Human Resource Management Review 1: 61-98.
7. Álvarez, A. (2015). Consecuencias psicológicas del terrorismo. Máster Universitario en Análisis y Gestión de Emergencia y Desastre. Universidad de Oviedo. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10651/33883>
8. Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los

trabajadores a tiempo completo? Cuadernos de estudios empresariales, (18):73-88.

9. Améstica-Rivas, L., Moya, C., Salazar, M. y Acuña, A. (2016). Subcontratación en el sector forestal maderero chileno e impacto del manejo sustentable implementado en empresa mandante sobre el clima organizacional: Un estudio de caso. *Ciencia & Trabajo*, 18(55): 1-8. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100002>
10. Ansoleaga, M., Gómez-Rubio, C. y Mauro, A. (2015). La violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *VERTEX Rev. Arg. de Psiquiat*, XXVI, 444-452. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/291161742\\_Violencia\\_laboral\\_en\\_America\\_Latina\\_una\\_revision\\_de\\_la\\_evidencia\\_cientifica](https://www.researchgate.net/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revision_de_la_evidencia_cientifica)
11. Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación en Psicología*, 6: 13-25.
12. Asociación de Contratistas Forestales AG [ACOFORAG]. (2017). Cuatro años de violencia rural en predios forestales. Tenemos 1,8 atentados al mes, con la quema y destrucción de 5,0 equipos forestales por atentados. Disponible en: <https://revistacontratistasforestales.cl/cuatro-anos-de-violencia-rural-en-predios-forestales-tenemos-18-atentados-al-mes-con-la-quema-y-destruccion-de-40-equipos-forestales-por-atentado/>
13. Báguena, M., Beleña, A., Díaz, A., Reig, R., Roldán, C. y Villarroya E. (2001). Propiedades Psicométricas de la Versión Española de la escala Revisada de Impacto del Estresor. *Anal Mod Cond*; 27: 581-604.
14. Boix, P., García, A., Llorens, C. y Torada R. (2001). Percepciones y Experiencia. Valencia: Instituto Sindical De Trabajo, Ambiente y Salud.
15. Böhr, R. y Larrea, P. (2018). Relationship between normative commitment and perceived organizational support in white collar

- workers. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2\\_a01.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf)
16. Caamaño, L., Fuentes, D., González, L., Melipillán, R., Sepúlveda, M. y Valenzuela, E. (2011). Adaptación y validación de la versión chilena de la escala de impacto de evento-revisada (EIE-R). *Revista Médica de Chile*, 139(9): 1163-1168. Disponible en:  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000900008>
17. Cabezas, C. y Elgueta, Y. (2018). Metodologías de capacitación y su efecto sobre variables psicolaborales en trabajadores de cosecha forestal (Universidad de Concepción). Disponible en:  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2924/Cabezas%20Cabezas%20-%20Elgueta%20Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Carvajal, C. (2002). Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40(Supl. 2):20-34. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600003>
19. Castro, D., Martínez, F., Robledo, D. y Sierra, E. (2014). Compromiso organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV región. Disponible en:  
<http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/06.07.compromiso.pdf>
20. Cebey, M. y Ferrari, L. (2016). Violencia Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas: Percepciones y Significaciones. *Anuario de Investigaciones XXIII*. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696005.pdf>
21. Confederación Nacional del Transporte de Carga de Chile (CNTC [EMOL]). (2018). Gremio cifra en 231 los camiones quemados desde 2015 a la fecha. Disponible en:  
<https://www.emol.com/noticias/Nacional/2018/02/16/895271/Gremio-cifra-en-231-los-camiones-quemados-desde-2015-a-la-fecha.html>

22. Corporación Chilena de la Madera (CORMA) (2017a). Aporte a la Economía. Disponible en: <https://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia/aporte-al-pib/>
23. Corporación Chilena de la Madera (CORMA) (2017b). Empleo Forestal. Disponible en: <http://www.corma.cl/trabajadores/empleo-forestal>
24. Corporación Chilena de la Madera (CORMA) (2017c). Tipos de Empresas. Disponible en: <https://www.corma.cl/perfil-del-sector/tipos-de-empresas/>
25. Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2005). Work organization and work related stress. In K.Gardiner y J. M. Harrington (Eds.), Occupational Hygiene Oxford: Blackwell.
26. Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2): 66-85. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
27. Choudhry, R. y Fang, D. (2008). Why Operatives Engage in Unsafe Work Behavior: Investigating Factors on Construction Sites. *Safety Science*. 46(4): 566-584.
28. Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). (2019). Organización Mundial de la Salud (OMS). Estadísticas de mortalidad y morbilidad. Disponible en: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/2070699808>
29. Davis, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc. Graw Hill.
30. Dirección del Trabajo (2002). Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los Trabajadores. Cuadernos de Investigación N° 16. Ministerio del Trabajo, Santiago, Chile.

31. Duplá, A. y Villanueva, J. (2009). Con las Víctimas del terrorismo. Disponible en: [http://www.arovite.com/documentos/2009\\_Dupla\\_y\\_Villanueva.pdf](http://www.arovite.com/documentos/2009_Dupla_y_Villanueva.pdf)
32. Echeburúa, E. (2004). Superar un trauma. Madrid: Pirámide
33. Echeburúa, E. y de Corral, P. (2007). Intervención en crisis en víctimas de sucesos traumáticos: ¿Cuándo, cómo y para qué. *Psicología conductual*, 15(3): 373-387. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/enrique\\_echeburua/publication/228655473\\_intervencion\\_en\\_crisis\\_en\\_victimas\\_de\\_sucesos\\_traumaticos\\_cuando\\_como\\_y\\_para\\_que/links/5c5df44b92851c48a9c48168/intervencion-en-crisis-en-victimas-de-sucesos-traumaticos-cuando-como-y-para-que.pdf](https://www.researchgate.net/profile/enrique_echeburua/publication/228655473_intervencion_en_crisis_en_victimas_de_sucesos_traumaticos_cuando_como_y_para_que/links/5c5df44b92851c48a9c48168/intervencion-en-crisis-en-victimas-de-sucesos-traumaticos-cuando-como-y-para-que.pdf)
34. Echeburúa, E. (2011). Víctimas del terrorismo y de secuestros. Del trauma a la superación. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5733953>
35. Encuesta Laboral (Encla). (2011). Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral, Informe de Resultados Encla. Santiago de Chile. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347\\_recurso\\_3.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_3.pdf)
36. Fernández, Á. (2017). El compromiso organizacional. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Fernández, A. y Rodríguez, A. (2002). Intervención en crisis. Madrid: Síntesis.
38. Galián, I., Llor, B., y Ruiz, J. (2012). Violencia de los usuarios hacia el personal de enfermería en los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Rev. Esp. Salud Pública*, Madrid , v. 86, n. 3, p. 279-291. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272012000300007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272012000300007)

39. Hoffman, B. (2006). Inside terrorism. Revised and expanded edition. Disponible en: [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=\\_ayrAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=hoffman+2006&ots=qV9dgEoRgX&sig=45cfnOQeouSiuo5fRtlLzWeHnE0#v=onepage&q=hoffman%202006&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=_ayrAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=hoffman+2006&ots=qV9dgEoRgX&sig=45cfnOQeouSiuo5fRtlLzWeHnE0#v=onepage&q=hoffman%202006&f=false)
40. Horowitz, M., Wilner, N. y Álvarez, W. (1997). Impact of eventscale: A measure of subjective stress. *PsychosomMed*; 41: 209-18.
41. Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú. Disponible en: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
42. Innovum Fundación Chile. (2015). Fuerza laboral de la industria forestal chilena 2015.20130. Diagnóstico y recomendación. Disponible en: <http://fch.cl/wp-content/uploads/2016/01/EFLF.pdf>
43. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2010). Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencia, medidas y buenas prácticas. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
44. Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH). (2016). Trastorno de estrés postraumático. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. Publicación de NIH Núm. SQF 16-6388. Disponible en: <https://nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-por-estres-postraumatico/index.shtml>

45. Kruse, K. (2013). How do you measure engagement. Revista Forbes. Disponible en: <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>
46. Lezama, C. (2004). Percepción del riesgo y comportamiento ambiental en la industria, México. El Colegio de Jalisco/Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco/ Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
47. Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública.
48. Mascheroni, P., y Riella, A. (2009). Explorando la calidad del empleo en la forestación: Un estudio de caso. Montevideo: UdelaR, CSIC. 108p.
49. Menéndez, A. (2003). El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de riesgos laborales. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/20054>
50. Meyer, J., Hecht, T., Gill, H., y Topolnytsky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 76, 458-473. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ878997>
51. Ministerio de Salud (MINSAL). (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Disponible en: <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
52. Montalvo, J. (2012). Terrorismo, información y derechos humanos. Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política, 15: 91- 124. Disponible en: <http://universitas.idhbc.es/n15/15-05.pdf>
53. Morillejo, E., Muñoz, C. (2002). La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales, Universidad de Almería, 20(3):415-126.
54. Morillejo, E., Pozo, C. y Martínez, J. (2002). Percepción del Riesgo: Una Aproximación Psicosocial al Ámbito Laboral. Disponible en:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/R ev INSHT/2002/18/seccionTecTextCompl2.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/R%20ev%20INSHT/2002/18/seccionTecTextCompl2.pdf)

55. Multigremial de la Araucanía (MGA). (2018). Barómetro de Conflictos con connotación Indígena Regiones del Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos Trimestre enero – marzo. Disponible en: [https://docs.wixstatic.com/ugd/762908\\_f8e08aed6a4c18ba0ae43df7dd5385.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/762908_f8e08aed6a4c18ba0ae43df7dd5385.pdf)
56. Namie, G. y Lutgen-Sandvik, P. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of Communication*, 4: 343-373.
57. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). El Trabajo Decente en la Industria Forestal de Chile. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_206093.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_206093.pdf)
58. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Cuestiones prioritarias de seguridad y salud en el sector de transporte por carretera. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_410253.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_410253.pdf)
59. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
60. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2012). Primera ayuda psicológica: Guía para trabajadores de campo. Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/publications/guide\\_field\\_workers/es/](https://www.who.int/mental_health/publications/guide_field_workers/es/)
61. Parra, L. y Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y la salud. Una revisión sistemática. *Entramando* 2010; 6(1): 158-172.

62. Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Disponible en: <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins+2004&ots=YKb8iisd5d&sig=whR0O16L05945hjEeQtJ9qmI95s#v=onepage&q=Robbins%202004&f=false>
63. Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. 13ª ed. México: Pearson; 2009. Comportamiento Organizacional. Disponible en: <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf>
64. Rodríguez, G., Martínez, M. y López, Á. (2015). El riesgo percibido y la gestión de la seguridad. Revista de la Universidad industrial de Santander. Salud, 47(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343839277004.pdf>
65. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (2017). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
66. Slovic, P. (2000). The Perception of Risk. Londres: Earthscan, 473 p.
67. Tejeda, N. y Pérez-Florian, L. (2011). “La amplificación social del riesgo: evidencias del accidente en la mina Pasta de Conchos”, Comunicación y Sociedad, Guadalajara, México, Nueva época, núm. 15, enero-junio, pp. 71-99.
68. Tobal, J., Cano, A., Iruarrizaga, I. y Gónzales, H. (2005). Los atentados terroristas del 11-M en Madrid.
69. Vargas, J., Soto, J. y Rosas, K. (2014). La relación del compromiso organizacional con el nivel de estudios, la edad y el género en trabajadores de la industria del calzado en el león, Guanajuato. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/oidles/16/sociodemografia.pdf>
70. Vidal, F. (2008). “Los nuevos aceleradores de la violencia remodelada” en García-Mina F., A. (Coord.). Nuevos escenarios de violencia. Reflexiones Comillas Ciencias Sociales I. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Welzer-Lang (1992)

71. Vinagre, A. (2017). ¿Terrorismo en La Araucanía? Una falsa interrogante. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2017/07/SIP-158-Terrorismo-en-la-Araucania-Una-falsa-interrogante-Junio2017.pdf>
72. Weiss, D. y Marmar, C. (1997). The Impact of Event Scale—Revised. In J. P. Wilson & T. M. Keane (Eds.), *Assessing psychological trauma and PTSD* (pp. 399-411). New York, NY, US: GuilfordPress.
73. Zimolong, B. y Trimpop, R. (2012). Percepción del riesgo. En: OIT. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.*, Capítulo 59. OIT; p. 59.25



## **VII. ANEXOS**

### **Anexo 1.**

#### **Programa de capacitación de primeros auxilios psicológicos.**

Programa destinado a entrenar en la aplicación de los primeros auxilios psicológicos (PAP), con la finalidad de impartir conocimientos sobre técnicas aplicables a situaciones altamente estresantes, como son las emergencias cotidianas (accidentes de tránsito, agresiones o muerte repentina) o comunitarias y/o masivas (catástrofe natural, accidentes aéreos o ferroviarios o atentados de cualquier tipo).

#### **Objetivos**

- Adquirir competencias para aplicar los primeros auxilios psicológicos a personas, familia o colegas, posterior a una situación estresante.
- Ser capaz de preparar diversos escenarios como lugar para la recepción de personas afectadas por situaciones estresantes y la aplicación de primeros auxilios psicológicos.

#### **Contenidos**

##### **Módulo 1. Definición y condiciones de aplicación**

En este módulo se logrará evidenciar que son los primeros auxilios psicológicos y para qué sirve este tipo de intervención, detallando las fases de esta técnica y las condiciones en las cuales puedes ser utilizada. Al finalizar el módulo el participante será capaz de realizar la aplicación de manera correcta de los primeros auxilios psicológicos.

##### **Temas a tratar:**

- Qué son y para qué sirven los primeros auxilios psicológicos
- Objetivos de la aplicación de primeros auxilios psicológicos
- Quién, cuándo y dónde se aplican los primeros auxilios psicológicos
- Qué hacer y qué no hacer en una crisis

## Módulo 2. Primeros auxilios en adultos

Módulo centrado en las particularidades de la aplicación de los primeros auxilios psicológicos en adultos.

Temas a tratar:

- Patrón de reacción de adultos frente a situaciones estresantes
- Factores de riesgos y protectores en adultos
- Seguimiento preventivo, evitando el estrés postraumático

## Módulo 3. Autocuidado al interviniente

En este módulo se aprenderá a cuidarse a usted mismo, como proveedor de primeros auxilios psicológicos, conocerá que es la resiliencia y las pautas de autocuidado para los intervinientes en eventos críticos.

Temas a tratar:

- Pautas de autocuidado: qué son y para qué sirven
- Resiliencia y patrón evolutivo
- Qué esperar posterior a un incidente crítico

## **Metodología**

La capacitación se centrará en la gestión de habilidades prácticas a través del aprendizaje teórico, mediante una charla sobre los primeros auxilios psicológicos, mediante la utilización de videos de aprendizaje, documentos de apoyo y materiales complementarios de lectura; además de aprendizaje participativo, a través del juego de roles, escenarios de casos y ejercicios de simulación grupal, con la finalidad de generar reflexiones del PAP por parte de la audiencia. Al finalizar cada módulo se realizará una evaluación breve.

## **Cierre de capacitación**

- Se realizará un test al finalizar la capacitación con la finalidad de conocer el nivel de aprendizaje por parte del auditor.

Anexo 2.

### **Programa de capacitación de seguridad en ruta y manejo a la defensiva.**

Conducir vehículos es una actividad que se requiere periódicamente en diferentes tipos de empresas. Por lo cual, es necesario tomar conciencia acerca de la responsabilidad que tiene el conductor en sus manos, es decir, realizar un manejo seguro y eficiente, acorde a las normas establecidas. Por lo anterior, es muy importante que los conductores forestales accedan a capacitaciones en lo que se refiere a conducción defensiva y manejo en condiciones adversas.

#### **Objetivos**

- Entregar medidas de protección que contribuyan a prevenir hechos de violencia y delitos en las rutas de transporte de carga, a través de recomendaciones que pueden ser adaptadas e implementadas en diferentes contextos, por las empresas, operadores y usuarios de una ruta, incluyendo también a contratistas y subcontratistas del rubro.
- Ser capaz de identificar riesgos de accidentes dentro de las labores que ejecutan los conductores de vehículos forestales y las medidas de prevención pertinentes para cada caso.

#### **Contenidos**

Parte I.

Módulo 1. Medidas a implementar por las empresas para el transporte seguro.

Módulo destinado a instruir referente a las principales medidas de seguridad que deben incluir las empresas como requisito fundamental para la protección del trabajador en ruta o faena.

Temas a tratar:

- Protección del vehículo
- Plan de contingencia en ruta
- Planificación del viaje
- Implementación de tecnología

Módulo 2. Medidas de protección en la ruta y zonas de descanso.

Capítulo donde se aprenderá sobre medidas que deben tener los transportistas en la ruta y zonas de descanso para mayor seguridad de ellos, sus bienes y vehículos.

- Medidas de autocuidado del conductor
- Protección de conductores en ruta
- Protección de conductores en zonas de descanso

## Parte II.

### Manejo defensivo.

El manejo defensivo es una pieza clave en el proceso para convertirnos en mejores conductores, pues la aplicación real de esta forma de manejar un vehículo por parte de cada uno de nosotros, ayudará a reducir las posibilidades de que nos veamos involucrados en un accidente automovilístico.

#### Módulo 1. ¿Qué es el manejo defensivo?

En este módulo aprenderá a cuidarse a sí mismo, conocer estrategias de manejo defensivo con vehículos pesados.

Temas a tratar:

- Estrategias de manejo defensivo
- Condiciones adversas
- Condiciones del conductor

#### Módulo 2. Condiciones ambientales y del vehículo.

El objetivo del módulo es apreciar y conocer las condiciones de su vehículo y la importancia de una buena mantención para un desempeño seguro, además de conocer condiciones ambientales que pueden afectar la conducción, como la lluvia, neblina, vientos, nieve, obstáculos visuales y el estado de la calzada.

Temas a tratar:

- Elementos que puede necesitar en una emergencia
- Situaciones de conducción críticas
- Obstáculos visuales

### **Metodología**

La capacitación estará centrada a través del aprendizaje teórico, mediante charlas que aborden los temas de seguridad en ruta y manejo defensivo, además se realizarán intervenciones para realizar reflexiones de lo relatado. Finalmente se presentarán análisis de casos, ejercicios de simulación y se llevará a cabo mesa redonda para debatir sobre temas planteados.

### **Evaluación de capacitación**

- Se realizará mediante una evaluación escrita con la finalidad de conocer el nivel de aprendizaje obtenido por el auditor.

Anexo 3.

## **CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO Y LABORAL**

### **GRUPO DE EXPOSICIÓN DIRECTA**

Instrucciones: Encierre en un círculo la alternativa que corresponda a sus características personales y laborales. Elija solo UNA alternativa para cada pregunta.

#### **I. Variables Personales**

1) Edad (años)

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56 o más

2) Estado Civil

- a) Soltero.
- b) Casado o Conviviente.
- c) Divorciado o Separado.
- d) Viudo.

3) Número de hijos

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más

4) Nivel de Escolaridad

- a) Básico.
- b) Medio Incompleto
- c) Medio Completo
- d) Técnico
- e) Otro\_\_\_\_\_



#### **II. Variables Laborales**

1) ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

- a) 0 – 2 años
- b) 3 – 5 años
- c) 6 – 8 años
- d) 9 – 11 años
- e) 12 o más años

2) ¿Cuál es su antigüedad en el rubro forestal?

- a) 0 – 2 años
- b) 3 – 5 años
- c) 6 – 8 años
- d) 9 – 11 años
- e) 12 o más años

### III. Variables relacionadas con algún atentado presenciado

1) Cantidad de atentados en total que ha sufrido.      2) Año(s) de el o los atentados sufridos \_\_\_\_\_

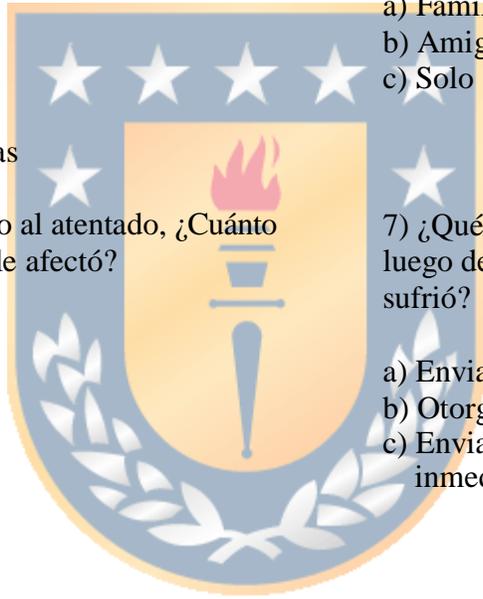
- a) 0  
b) 1  
c) 2  
d) 3 o más.
- 3) Mes del último atentado sufrido \_\_\_\_\_  
No recuerdo \_\_\_\_\_

4) Distancia a la que se encontraba de su casa cuando sufrió el atentado      5) ¿Con quién habitaba al momento de sufrir el atentado?

- a) 1 – 2 horas  
b) 3 – 4 horas  
c) 5 – 6 horas  
d) 7 – 8 horas  
e) 9 o más horas
- a) Familia  
b) Amigos  
c) Solo

6) Con respecto al atentado, ¿Cuánto considera que le afectó?      7) ¿Qué hizo la empresa con usted luego del último atentado que sufrió?

- a) Mucho  
b) Bastante  
c) Poco  
d) Nada
- a) Enviarlo a su casa  
b) Otorgarle vacaciones  
c) Enviarlo a trabajar de inmediato



Anexo 4.

## **CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO Y LABORAL**

### **GRUPO DE EXPOSICIÓN INDIRECTA**

Instrucciones: Encierre en un círculo la alternativa que corresponda a sus características personales y laborales. Elija solo UNA alternativa para cada pregunta.

#### **I. Variables Personales**

1) Edad (años)

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56 o más

2) Estado Civil

- a) Soltero.
- b) Casado o Conviviente.
- c) Divorciado o Separado.
- d) Viudo.

3) Número de hijos

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más

4) Nivel de Escolaridad

- a) Básico
- b) Medio Incompleto
- c) Medio Completo
- d) Técnico
- e) Otro \_\_\_\_\_

#### **II. Variables Laborales**

1) ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

- a) 0 – 2 años
- b) 3 – 5 años
- c) 6 – 8 años
- d) 9 – 11 años
- e) 12 o más años

2) ¿Cuál es su antigüedad en el rubro forestal?

- a) 0 – 2 años
- b) 3 – 5 años
- c) 6 – 8 años
- d) 9 – 11 años
- e) 12 o más años



### III. Variables relacionadas con algún atentado presenciado

1) Cantidad de atentados que en total que ha presenciado.

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más.

2) Año(s) de el o los atentados sufridos \_\_\_\_\_

3) Mes del último atentado sufrido \_\_\_\_\_

No recuerdo \_\_\_\_\_

4) ¿Con quién habitaba al momento de sufrir el atentado?

- a) Familia
- b) Amigos
- c) Solo

5) Con respecto al atentado, ¿Cuánto considera que le afectó?

- a) Mucho
- b) Bastante
- c) Poco
- d) Nada

6) ¿Qué hizo la empresa con los colegas que sufrieron el atentado?

- a) Enviarlos a su casa
- b) Otorgarles vacaciones
- c) Enviarlos a trabajar de inmediato



Anexo 5.

**CUESTIONARIO NIVEL DE IMPACTO DE EVENTOS REVISADA (EIE-R)**

**Grupo de exposición directa.**

Instrucciones: Piense en el último atentado del que usted fue víctima y responda con qué frecuencia le sucedieron las siguientes situaciones. Lea cuidadosamente cada ítem e indique marcando con una **X** con qué frecuencia fueron verdad para usted.

		Nada	Un poco	Moderado	Mucho	Extremadamente
1.	Cualquier recuerdo me hacía volver a sentir lo que sentí antes					
2.	Tenía problemas para permanecer dormido					
3.	Otras cosas me hacían pensar en lo sucedido					
4.	Me sentía irritable y enojado					
5.	Procuraba no alterarme cuando pensaba o recordaba lo sucedido					
6.	Pensaba en ello aún cuando no quería					
7.	Sentía como si no hubiese sucedido o no fuese real					
8.	Me mantenía lejos de cualquier cosa que me recordara lo sucedido					
9.	Imágenes del suceso asaltaban mi mente					
10.	Me sobresaltaba y asustaba fácilmente					
11.	Intentaba no pensar en el suceso					
12.	Me daba cuenta de que quedaban muchos sentimientos sin resolver					

13.	Mis sentimientos sobre el suceso estaban adormecidos					
14.	Me encontraba como si estuviera funcionando o sintiendo como durante el evento					
15.	Tenía problemas para conciliar el sueño					
16.	Me invadían oleadas de fuertes sentimientos sobre lo Sucedido					
17.	Intentaba apartarlo de mi memoria					
18.	Tenía problemas de concentración					
19.	Cosas que me recordaban lo sucedido me causaban reacciones fisiológicas tales como transpiración, dificultad de respirar, náuseas o taquicardia					
20.	Soñaba con lo sucedido					
21.	Me sentía vigilante y en guardia					
22.	Intentaba no hablar de ello					

Anexo 6.

**CUESTIONARIO NIVEL DE IMPACTO DE EVENTOS REVISADA (EIE-R)**

**Grupo exposición indirecta.**

Instrucciones: Piense en el último atentado en su faena y responda con qué frecuencia le sucedieron las siguientes situaciones. Lea cuidadosamente cada ítem e indique marcando con una X con qué frecuencia fueron verdad para usted.

		Nada	Un poco	Moderado	Mucho	Extremadamente
1.	Cualquier recuerdo me hacía volver a sentir lo que sentí antes					
2.	Tenía problemas para permanecer dormido					
3.	Otras cosas me hacían pensar en lo sucedido					
4.	Me sentía irritable y enojado					
5.	Procuraba no alterarme cuando pensaba o recordaba lo sucedido					
6.	Pensaba en ello aún cuando no quería					
7.	Sentía como si no hubiese sucedido o no fuese real					
8.	Me mantenía lejos de cualquier cosa que me recordara lo sucedido					
9.	Imágenes del suceso asaltaban mi mente					
10.	Me sobresaltaba y asustaba fácilmente					
11.	Intentaba no pensar en el suceso					
12.	Me daba cuenta de que quedaban muchos sentimientos sin resolver					
13.	Mis sentimientos sobre el suceso estaban adormecidos					

14.	Me encontraba como si estuviera funcionando o sintiendo como durante el evento					
15.	Tenía problemas para conciliar el sueño					
16.	Me invadían oleadas de fuertes sentimientos sobre lo Sucedido					
17.	Intentaba apartarlo de mi memoria					
18.	Tenía problemas de concentración					
19.	Cosas que me recordaban lo sucedido me causaban reacciones fisiológicas tales como transpiración, dificultad de respirar, náuseas o taquicardia					
20.	Soñaba con lo sucedido					
21.	Me sentía vigilante y en guardia					
22.	Intentaba no hablar de ello					

Anexo 7.

## CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Instrucciones: este cuestionario es anónimo, por ello se solicita tener la confianza de responder con honestidad. A continuación, se encuentran preguntas sobre su forma de actuar ante determinadas situaciones. Encierre la opción que considere la más adecuada.

1) En las actividades de tu vida diaria ¿sueles pensar en lo que puede salir mal, tomas precauciones y eres precavido?

- a) Nunca o casi nunca.
- b) Rara vez.
- c) A veces.
- d) Frecuentemente.
- e) Siempre o casi siempre.

2) ¿Eres una persona observadora, que te fijas en los detalles de las cosas que te rodean?

- a) Nunca o casi nunca.
- b) Rara vez.
- c) A veces.
- d) Frecuentemente.
- e) Siempre o casi siempre.

3) ¿Piensas que con los equipos de protección personal (zapatos de seguridad, chaleco reflectante, casco...) se pueden controlar los accidentes laborales?

- a) No.
- b) Pocos.
- c) Algunos.
- d) Muchos de ellos.
- e) Todos o casi todos.

4) ¿Consideras que este trabajador tiene riesgos en este trabajo?

- a) No, no existen riesgos.
- b) Sí, pero sin importancia.
- c) Algunos, pero leves.
- d) Existen varios riesgos.
- e) Existen muchos riesgos.



5) Según la siguiente foto ¿qué probabilidad de sufrir un accidente tiene la persona que aparece en ella?

- a) Ninguna (0%).
- b) Poca (25%).
- c) Media (50%).
- d) Alta (75%).
- e) Muy alta (100%).



- 6) ¿Has tenido alguna vez un accidente laboral?, aunque no hayas tenido un daño importante.
- a) Si, más de tres.
  - b) Dos o tres veces.
  - c) Una vez, fue importante.
  - d) Una vez, pero no tuvo importancia.
  - e) No, nunca.

- 7) ¿Con qué frecuencia te sientes en peligro, mientras realizas tu trabajo?
- a) Siempre o casi siempre.
  - b) Frecuentemente.
  - c) A veces.
  - d) Rara vez.
  - e) Nunca o casi nunca.

- 8) ¿Crees que las capacitaciones sobre riesgos y peligros disminuyen los accidentes laborales?
- a) Nunca o casi nunca.
  - b) Rara vez.
  - c) A veces.
  - d) Frecuentemente.
  - e) Siempre o casi siempre.

- 9) ¿Siempre se puede trabajar de forma segura cuando el jefe presiona para que rinda más?
- a) Siempre se puede trabajar con seguridad.
  - b) Se puede trabajar de manera segura, mientras haya otro jefe que nos apoye.
  - c) Difícilmente, hay que escuchar al jefe.
  - d) No se puede, al jefe le interesa solo la producción.

- 10) ¿Todos los accidentes se pueden prevenir?
- a) Sí, todos.
  - b) La mayoría.
  - c) No, a veces hay mala suerte.
  - d) No se pueden prevenir, siempre habrá accidentes.

- 11) Según su opinión ¿cree que es posible controlar el riesgo de vivir un atentado?
- a) Sí, en un 100%
  - b) Algo, en un 75%
  - c) Casi nada, en un 50%
  - d) Difícilmente, en un 25%
  - e) Imposible, no se puede controlar (0%)

- 12) Luego del último atentado presenciado, en la actualidad creo que ando:
- a) Mucho más atento a las condiciones
  - b) Ando igual
  - c) Ando menos concentrado que antes

Anexo 8.

**CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Instrucciones: El siguiente cuestionario mide el compromiso organizacional del trabajador, concepto comprendido como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una **X** en la respuesta que considere más adecuada.

	Compromiso Organizacional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de Acuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	<input type="checkbox"/>				
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	<input type="checkbox"/>				
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	<input type="checkbox"/>				
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	<input type="checkbox"/>				
5	Creo que debo mucho a esta organización.	<input type="checkbox"/>				
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	<input type="checkbox"/>				
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	<input type="checkbox"/>				
8	Esta organización se merece mi lealtad.	<input type="checkbox"/>				
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	<input type="checkbox"/>				

10	En esta organización me siento como en familia.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
18	Creo que si dejara esta organización no tendría Muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19	Me siento parte integrante de esta organización.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

Anexo 9.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **“Impacto de los atentados en conductores forestales y su influencia en el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo”**.

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

La presente investigación es conducida por Karen Aravena Salcedo, estudiante de Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad de Concepción. El objetivo de este estudio es *establecer la influencia de los atentados a los que están expuestos conductores forestales sobre el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo*.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder cuatro cuestionarios: un cuestionario de variables socio-demográficas y laborales, un cuestionario de compromiso organizacional, uno de escala de impacto de eventos revisada (EIE-R) y uno de percepción del riesgo. Esto tomará aproximadamente treinta 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 él. Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Karen Aravena Salcedo. He sido informado de que el objetivo de este estudio es establecer la influencia de los atentados a los que están expuestos conductores forestales sobre el nivel de compromiso organizacional y percepción del riesgo.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente treinta 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 de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

*Nombre del participante:* .....

*Firma del participante:* .....

*Fecha:* .....de.....de 2019.