

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

CAMPUS LOS ANGELES

ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL



**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y
LIDERAZGO EN LA CULTURA PREVENTIVA DE UNA EMPRESA
DE COSECHA FORESTAL DE LA COMUNA DE NACIMIENTO.**

Profesora Guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela

Psicóloga Organizacional

Magíster en Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas.

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

JORGE ALFREDO VÁSQUEZ ARIAS

LOS ÁNGELES-CHILE

2024

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y
LIDERAZGO EN LA CULTURA PREVENTIVA DE UNA EMPRESA
DE COSECHA FORESTAL DE LA COMUNA DE NACIMIENTO.**

Profesora 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

.....
Mauricio Rondanelli Reyes
Profesor Asociado
Biólogo
Doctor en Ciencias Biológicas.

INDICE GENERAL

I. RESUMEN.....	1
II. INTRODUCCIÓN.....	2
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	7
3.1 Muestra	7
3.2 Variables de estudio e instrumentos de medida	7
3.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial.....	7
3.2.2 Liderazgo	8
3.2.3 Cultura Preventiva	8
3.3 Procedimiento	9
3.4 Análisis Estadístico	9
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	10
4.1 Datos Sociodemográficos y Sociolaborales.....	10
4.2 Riesgos Psicosociales.....	15
4.2.1 Estado de riesgo de la empresa de cosecha forestal.	16
4.3 Liderazgo.	17
4.3.1 Nivel percibido de calidad de liderazgo de jefes de faena.....	17
4.3.2 Calidad percibida por dimensiones del Liderazgo.....	18
4.3.3 Nivel de liderazgo individual de los jefes de faena.	18
4.4 Cultura Preventiva	19
4.4.1 Nivel de cultura preventiva en cosecha forestal.	19
4.4.2 Nivel de cultura preventiva por dimensiones en cosecha forestal.	20
4.4.3 Nivel de cultura preventiva por faena.....	20
4.5 Relación entre liderazgo, cultura preventiva y factores de riesgo psicosocial de la empresa.....	21
4.5.1 Relación entre factores de riesgo psicosocial y cultura preventiva	21
4.5.2 Relación entre liderazgo y cultura preventiva.	22
4.5.3 Relación entre liderazgo y factores de riesgo psicosocial	23
V. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS SUGERIDAS.....	24
5.1 Medidas correctivas para factores de riesgo psicosocial	24
5.2 Medidas correctivas para liderazgo.....	25

5.3	Medidas correctivas para cultura preventiva	27
VI.	CONCLUSIONES.....	28
VII.	BIBLIOGRAFÍA	29
VIII.	ANEXOS	33
	Anexo 1. Cuestionario CEAL-SM/SUSESO	33
	Anexo 2. Tabla de baremación por dimensión de factores de riesgo psicosocial.....	45
	Anexo 3. Cuestionario cultura de seguridad	46
IX.	APENDICES	49
	Apéndice I. Cuestionario de Liderazgo	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de jefes de faena y trabajadores por faena	10
Tabla 2. Distribución Sociodemográfica	11
Tabla 3. Distribución Sociolaboral	12
Tabla 4. Distribución según bienestar laboral.....	14
Tabla 5. Puntaje de la empresa de cosecha forestal	17
Tabla 6. Distribución de calidad de liderazgo por trabajador	18
Tabla 7. Nivel de liderazgo de los jefes de faena por dimensiones	18
Tabla 8. Distribución del nivel de cultura preventiva en cosecha forestal. .	19
Tabla 9. Nivel de cultura preventiva por dimensión y por faena.....	21
Tabla 10. Relación entre factores de riesgo psicosocial y cultura preventiva.	22
Tabla 11. Relación entre liderazgo y cultura preventiva.....	22
Tabla 12. Relación entre liderazgo y factores de riesgo psicosocial.	23

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1. Porcentaje de trabajadores en cada nivel de riesgo	16
Figura 2. Nivel de liderazgo individual de los jefes de faena.....	19
Figura 3. Nivel por dimensiones de cultura preventiva en cosecha forestal	20

I. RESUMEN

La actividad laboral conlleva inherentemente riesgos para los trabajadores, ya sea derivados de las condiciones laborales o de las acciones inseguras por parte de estos. La prevención de riesgos surge como respuesta a estas amenazas laborales, siendo las enfermedades profesionales vinculadas a la salud mental una de las problemáticas más frecuentes en Chile. Estas afecciones suelen originarse por factores de riesgo psicosocial a los que los trabajadores están expuestos. Para reducir esta exposición, es imperativo contar con la colaboración de todos los involucrados en la empresa, incluyendo tanto a los trabajadores como a los líderes de equipo, dado que un liderazgo efectivo puede potenciar una cultura preventiva sólida en la organización. El propósito general de este estudio fue evaluar la influencia del liderazgo y los factores de riesgo psicosocial en la cultura preventiva de la empresa. La población de estudio abarcó a trabajadores de una cosecha forestal, y los resultados revelaron que tanto el liderazgo como los factores de riesgo psicosocial no inciden directamente en la cultura preventiva, aunque sí se constató que el liderazgo ejerce influencia sobre algunos aspectos específicos de los factores de riesgo psicosocial.

Palabras clave: Liderazgo, riesgos psicosociales, cultura preventiva, cosecha forestal.

II. INTRODUCCIÓN

La actividad laboral habitualmente está sujeta a riesgos para los trabajadores, ya sea por las condiciones del trabajo o por las acciones inseguras tomadas por los propios trabajadores, en consecuencia, los riesgos asociados a la actividad laboral tienen el potencial de ejercer un impacto profundo y abarcador sobre la salud de los empleados, afectando su bienestar físico, mental y social. En no pocas ocasiones, la exposición a estos riesgos puede acarrear consecuencias irreversibles para la salud de los trabajadores, subrayando la urgencia de abordar de manera efectiva la gestión y mitigación de dichos riesgos en el ámbito laboral (Collado, 2008). La prevención de riesgos laborales emerge como un componente fundamental en la misión de mitigar y prevenir los peligros asociados al entorno laboral (Carvajal y Molano, 2012). Esta consiste en un conjunto de actividades, medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la organización, con el fin de evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1995). La integración efectiva de la prevención de riesgos requiere un compromiso conjunto y coordinado de todos dentro de la organización, fomentando una cultura de seguridad y prevención en todos los aspectos de la organización (Zohar, 2010).

De acuerdo con Cooper y Philips (2004), se entiende por cultura de seguridad y prevención a un conjunto compartido de creencias, valores, actitudes y comportamientos en una organización que prioriza y promueve la seguridad, la prevención de riesgos y la salud en el lugar de trabajo. La cultura de la seguridad y la prevención crea un entorno en el que la seguridad es un valor fundamental que se integra en todas las actividades y decisiones de la empresa. Se han realizado múltiples estudios para definir las dimensiones de la cultura y el clima de la prevención en organizaciones, sin alcanzar consenso en sus componentes. No obstante, se puede considerar que la cultura de seguridad comprende dos aspectos principales: el clima de seguridad, ligado a los individuos, y el sistema de gestión de seguridad y salud laboral, que abarca políticas y prácticas de prevención de riesgos (Fernández et al., 2005). Los individuos ejercen una influencia significativa en la cultura de la

prevención en una organización, sus acciones y actitudes tienen la capacidad de dar forma a la percepción y valoración de la seguridad y la prevención de riesgos. En este sentido, los supervisores desempeñan un papel destacado en la promoción y el fortalecimiento de la cultura preventiva, su liderazgo y conducta impactan directamente en cómo se valora y practica la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, ya que desempeñan un rol crucial en la comunicación y el refuerzo de las prácticas seguras. Tanto en el contexto de los trabajadores, de los supervisores y de la dirección, el liderazgo desempeña una función esencial en la creación y fomento de la cultura preventiva en una organización (Clarke, 2010).

El concepto de liderazgo se presenta de diversas maneras según diferentes autores. Por ejemplo, según Gómez (2002), "El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas". Por su parte, Payeras (2004) lo define como "un conjunto de formas de comportamiento que el líder utiliza como herramienta para influir en las acciones de individuos y equipos". La influencia del líder se encuentra moldeada por dos elementos fundamentales, los cuales son la posición de poder que el líder ocupa, reflejada en la autoridad formal ligada a un cargo específico, y la disposición del subordinado a acatar órdenes (Martínez et al., 2018). Las características del estilo de liderazgo describen la importancia de un líder para obtener rendimiento (Escandón y Hurtado, 2016). La efectividad del líder está dada por su habilidad para lograr que las organizaciones alcancen las metas planteadas considerando su habilidad para influir sobre el proceder de los demás (Robbins y Judge, 2009). Un liderazgo eficaz se caracteriza porque el líder muestra cada día su capacidad para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas específicas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo (Portalanza y Serrano, 2014). Por eso, el liderazgo se desarrolla con una visión integrada por el líder, el talento humano y la organización, encauzada a la búsqueda de la calidad y excelencia organizacional (Cruz y Salanova, 2011). Un buen liderazgo permite reducir la siniestralidad laboral y conseguir el logro de los objetivos, elevando los estándares motivacionales para lograr el éxito del grupo. La conducta de los líderes, cuando no es adecuada, puede

ser abusiva y agotadora, y volverse una fuente importante de estrés que contribuya al surgimiento de experiencias negativas de los empleados y perjudique su bienestar (Peiró y Rodríguez, 2008). El liderazgo ejerce influencia directa en el clima organizacional, el cual impacta la motivación, el desempeño laboral y la salud de los empleados, así como la eficiencia, la satisfacción percibida, el apego al trabajo y el nivel de ausentismo. De esta manera, el clima se relaciona con la manera en que se perciben y se sienten los efectos de los factores psicosociales de riesgo en la organización (Contreras et al., 2010).

En 1984 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, 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. Los factores de riesgo psicosocial se pueden diferenciar entre: a) condiciones y entorno laboral, que abarcan la tarea, condiciones físicas, relaciones con supervisores y prácticas de administración; b) factores individuales del trabajador, como capacidades y limitaciones en relación al trabajo; y c) factores externos al trabajo, provenientes de la vida personal, cultura, nutrición, transporte y vivienda (Ministerio de Salud, 2022). Los riesgos psicosociales en la actividad laboral también pueden surgir debido a problemas en: a) la tarea (cantidad, complejidad, monotonía, autonomía, entre otros); b) la organización (estructura, comunicación, liderazgo); c) el empleo (salario, estabilidad, condiciones físicas); y d) la organización del tiempo de trabajo (jornada, turnos, pausas, festivos, nocturno) (Gil-Monte, 2012). Los factores de riesgo psicosocial afectan principalmente a la salud mental y emocional de los trabajadores, por ende, puede producir una sensación de insatisfacción y estrés laboral con efectos psicológicos como depresión, ansiedad o agresividad, efectos psicossomáticos como fatiga, trastornos circulatorios y cardiovasculares, y efectos psicosociales como absentismo, incidentes y accidentes (Raffo et al., 2013). Es importante ir controlando los

factores de riesgo psicosocial, debido a que las enfermedades por salud mental en Chile han ido en aumento el último año, ya que según cifras de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), 2 de cada 3 trabajadores (67%) que presentaron una enfermedad profesional reconocida de origen laboral durante 2022, corresponden a diagnósticos de salud mental. La cifra representa un aumento respecto a 2021, año en que alcanzó el 52% del total (SUSESO, 2023). En Chile, las investigaciones de los factores de riesgo psicosocial se encuentran aún en una fase primaria, ya que los estudios se han concentrado en el sector minero, en el sector del retail y en el área de la salud pública (Güilgüiruca et al., 2015) donde en el área forestal ha recibido una atención limitada en este aspecto. La relevancia de analizar los factores de riesgo psicosocial en la industria forestal adquiere una dimensión importante, sobre todo en la región del Biobío, ya que según la Revista del Instituto Forestal (Infor), en el 2019 representa la actividad laboral primaria de la región, concentrando un 37,8% de los trabajadores.

La industria forestal es generadora de diversos productos derivados del bosque tales, como: papel, cartón, celulosa, madera, entre otros, y se ha internacionalizado e industrializado cada vez más. La demanda y las posibilidades de exportación han aumentado, por lo tanto, actualmente el perfeccionamiento en la industria forestal es más exigente, en comparación a décadas pasadas (Linfati et al., 2016). El proceso de cosecha forestal consiste en el aprovechamiento de la plantación cuando ha alcanzado sus niveles óptimos de crecimiento y calidad (Ministerio de Agricultura, 2016). Actualmente, en la zona sur de Chile, las empresas forestales utilizan principalmente tres tipos de sistemas de cosecha: altamente mecanizada, mecanizada tradicional y de cosecha aérea (Carey et al., 2007). Para el logro de esta actividad son contratados calibradores, estroberos, motosierristas, hacheros, operadores de maquinaria pesada y jefes de faena. El jefe de faena es el profesional calificado con amplios conocimientos de las actividades que se relacionan con las operaciones de producción forestal y está encargado de planificar, ordenar, dirigir y controlar los trabajos necesarios para una cosecha

forestal, además de conocer los riesgos de la faena a su cargo y sabe aplicar las medidas necesarias para controlarlos (Mutual de Seguridad, 2012).

En consecuencia, se plantea que el liderazgo de los jefes de faena y los factores de riesgo psicosocial influyen en la cultura preventiva de una empresa de cosecha forestal de la comuna de Nacimiento. Por lo que el objetivo general es: Determinar la influencia del liderazgo y los factores de riesgo psicosocial en la cultura preventiva de la empresa. Como objetivos específicos se plantean i) Describir variables sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores de la empresa; ii) Evaluar los factores de riesgo psicosocial de la empresa de cosecha forestal iii) Establecer el nivel percibido de la calidad de liderazgo de los jefes de faena dentro de la empresa; iv) Determinar la cultura preventiva existente en la empresa; v) Analizar la relación entre liderazgo, cultura preventiva y factores de riesgo psicosocial de la empresa; vi) Proponer recomendaciones y sugerencias de acuerdo con los resultados obtenidos.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue de tipo descriptiva, transversal, correlacional y no experimental. Dadas las características de una población pequeña y finita, se tomaron como datos de estudio, los trabajadores de una empresa de cosecha forestal en Nacimiento, Chile.

3.1 Muestra

La población en estudio estuvo constituida por 28 trabajadores del área de producción pertenecientes a una empresa forestal ubicada en la comuna de Nacimiento, en la provincia del Biobío. Los trabajadores están distribuidos en 3 faenas diferentes en distintas provincias y estos cumplen funciones como operadores de maquinaria, estroberos y motosierristas de cosecha mecanizada.

3.2 Variables de estudio e instrumentos de medida

3.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó el Cuestionario de evaluación de ambiente laboral y salud mental (CEAL-SM), el cual comenzó a aplicarse a partir del año 2023 en reemplazo del SUSESO/ISTAS 21. El CEAL-SM, a diferencia del anterior, tiene una versión única con 88 preguntas, 34 corresponden a la sección general y 54 a la sección psicosocial. En la sección general se evalúan los datos sociodemográficos, trabajo y empleo actual, y salud y bienestar personal. Mientras que en la sección psicosocial las 54 preguntas están divididas en 12 dimensiones (Anexo 1), las cuales son; carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, reconocimiento y claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, compañerismo, inseguridad en las condiciones de trabajo, equilibrio de trabajo y vida privada, confianza y justicia social, vulnerabilidad, violencia y acoso (Ministerio de Salud, 2022). Para el cálculo del estado de riesgo de la empresa de cosecha forestal se deben asignar puntajes de la siguiente manera:

- a) Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores igual o mayor al 50% en riesgo alto, esa dimensión se le asignan 2 puntos.

- b) Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores/as igual o mayor al 50% en riesgo medio, a esa dimensión se le asigna 1 punto.
- c) Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores/as igual o mayor al 50% en riesgo bajo, a esa dimensión se le asignan -2 puntos.
- d) En todos los otros casos, se asignan 0 puntos a las dimensiones.

Luego se suman los puntajes obtenidos por dimensión y se establece el nivel de riesgo de acuerdo con la baremación por dimensión que se encuentra en el anexo 2 (Ministerio de Salud, 2022).

3.2.2 Liderazgo

Para evaluar el liderazgo se utilizó un cuestionario de elaboración propia (Apéndice 1) de 36 preguntas relacionadas con la comunicación, trato, credibilidad y conocimiento técnico del jefe de faena con sus trabajadores, el cual fue validado por un panel de expertos del área de la psicología laboral, para posteriormente ser aplicado en una prueba piloto a 12 personas. El tipo de respuesta al cuestionario presenta formato Likert con niveles de periodicidad entre “Siempre”, “La mayoría de las veces”, “Pocas veces” y “Nunca”. Para evaluar los resultados, se empleó una baremación propia elaborada en terciles. Se establecieron puntuaciones de corte según la muestra utilizada, clasificando los resultados en nivel bajo entre 2,00 y 2,67, medio 2,68 a 3,34 y alto de 3,35 a 4,00.

3.2.3 Cultura Preventiva

La percepción de Cultura de Seguridad se evaluó mediante el Cuestionario "Cultura Positiva hacia la Seguridad" de Fernández et al. (2005) (Anexo 3), compuesta por 42 ítems con formato de respuesta likert, donde 1 corresponde a "muy de acuerdo" y 5 "muy en desacuerdo". El instrumento evalúa variables asociadas a política de prevención, incentivo a los trabajadores, formación sobre riesgos laborales, comunicación en materia de prevención, planificación preventiva, planificación de emergencia, control interno, técnicas de benchmarking, actitudes de la dirección hacia la gestión, comportamiento de la dirección y participación de los trabajadores. Cada una de las dimensiones presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach sobre 0,70,

mientras que la confiabilidad general del instrumento es de 0,60. Para evaluar los resultados, se empleó una baremación propia en terciles. Se establecieron puntuaciones de corte según la muestra utilizada, clasificando los niveles de la siguiente manera, nivel bajo entre 1,00 y 2,33, medio de 2,34 a 3,67 y alto de 3,68 a 5,00.

3.3 Procedimiento

En primer lugar, se realizó un acercamiento a la empresa para generar el compromiso de los directivos en ejecutar la investigación, para luego organizar los cuestionarios de aplicación. Teniendo el cuestionario de cultura preventiva y CEAL-SM para los riesgos psicosociales, solo se tuvo que desarrollar el cuestionario de liderazgo a validar a través del panel de expertos y la muestra piloto. La recolección de información se realizó yendo a cada una de las faenas en terreno, aplicándoles los cuestionarios con las variables a evaluar, en los comedores (containers), con el fin de que los trabajadores pudiesen responder los cuestionarios cómodamente. Una vez reunidos los trabajadores (en grupos de 2 a 6 personas), se les entregó el consentimiento informado, donde se especificó que su participación era de manera voluntaria, asegurando la confidencialidad de sus respuestas.

3.4 Análisis Estadístico

Se realizó un análisis descriptivo de la muestra en estudio. Donde se determinó la relación de dependencia de las variables cualitativas a través de la prueba χ^2 de Pearson, mediante tablas de contingencia. El procesamiento de los datos del estudio se llevó a cabo mediante el software Statistica 10.0.228.8.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población de estudio estuvo constituida por 28 trabajadores de una cosecha forestal, distribuidos en 3 faenas diferentes ubicadas entre Nacimiento y Yumbel, los trabajadores cumplen funciones como operadores de maquinaria, estroberos y motosierristas de cosecha mecanizada, hay 4 jefes de faena, ya que la faena III cuenta con dos jefes faena (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de jefes de faena y trabajadores por cada faena

Número de trabajadores por cada faena		
Faena	Trabajadores	Jefes de Faena
Faena I	8	1
Faena II	6	1
Faena III	14	2
Total	28	4

4.1 Datos Sociodemográficos y Sociolaborales

De la muestra de 28 trabajadores evaluados, se observa que el 100,00% corresponde a individuos del sexo masculino. Estos datos se corresponden con la tendencia que se evidencia a nivel nacional en Chile en relación con la participación de mujeres en la fuerza laboral del sector forestal, ya que según la Corporación Chilena de la Madera (CORMA) en su informe "Reporte mujer forestal", apenas un 13,55% de los trabajadores en el ámbito forestal son mujeres (CORMA, 2021). El 57,14% de los trabajadores de la muestra tienen más de 45 años (Tabla 2), esto se diferencia a lo indicado por la CORMA en el reporte "Estudio fuerza laboral de la industria forestal chilena 2015-2030", donde se indica que la mayoría de los trabajadores forestales corresponde a hombres entre 30 y 45 años (CORMA, 2019).

Tabla 2. Distribución Sociodemográfica

Distribución por Edad		
	N	%
Menores de 20 años	0	0,00
De 20 a 25 años	2	7,14
De 26 a 35 años	4	14,29
De 36 a 45 años	6	21,43
De 46 a 55 años	10	35,71
Más de 55 años	6	21,43
Total	28	100,00

El 92,86% de los trabajadores gana un sueldo sobre los \$550.000 (Tabla 3), lo cual es superior al sueldo de \$503.000 indicado por Durán (2023). El 92,86% de los trabajadores cuenta con un salario fijo, en contraste con el 7,14% restante que percibe un sueldo base complementado con comisiones. En términos de la distribución de la jornada laboral, el 17,86% de los empleados la realiza de lunes a viernes o de lunes a sábado, mientras que el resto seleccionó la opción “otra”, lo que según lo observado en terreno es de 5 días de trabajo y 5 días de descanso, donde el 53,57% de los trabajadores dice trabajar más de 45 horas semanales. El 100% de los trabajadores tiene contrato indefinido, donde trabajan en horario diurno distribuido en una jornada laboral ordinaria completa, mientras que el 89,28% de los trabajadores dice al menos estar satisfecho con su trabajo (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución Sociolaboral

Distribución por Sueldo		
	N	%
Menor o Igual a \$280.000	0	0,00
\$280.001 - \$550.000	2	7,14
\$550.001 - \$830.000	18	64,29
\$830.001- \$1.100.000	8	28,57
1.100.001 o más	0	0,00
Total	28	100,00
Distribución por tipo de jornada laboral		
	N	%
Lunes a viernes	1	3,57
Lunes a sábado	4	14,29
Solo fines de semana o festivos	0	0,00
Lunes a viernes y a veces sábado, domingo o festivos	0	0,00
Otra	23	82,14
Total	28	100,00
Distribución por horas trabajadas		
	N	%
Menos de 45 horas	0	0,00
45 horas	13	46,43
Más de 45 horas	15	53,57
Total	28	100,00
Distribución según el tipo de relación laboral con la empresa		
	N	%
Contrato Indefinido	28	100,00
Contrato temporal	0	0,00
Contrato por faenas	0	0,00
Contrato por empresa o institución externa	0	0,00
Total	28	100,00

El 85,71% de los trabajadores sintieron algún tipo de dolor en el cuerpo los últimos 12 meses. En cuanto a los accidentes laborales solo 10,71% dice haber tenido algún tipo de accidente laboral y el 17,86% tuvo alguna enfermedad laboral en los últimos 12 meses (Tabla 4). El 17,86% de los trabajadores dice haber tenido licencia médica en el último año mientras que el 82,14% restante dice no haber presentado licencia médica durante el 2023.

Tabla 4. Distribución según bienestar laboral

Distribución según sensación de dolor en el cuerpo.		
	N	%
Ninguno	4	14,29
Muy poco	9	31,14
Leve	5	17,86
Moderado	9	31,14
Severo	1	3,57
Muy Severo	0	0,00
Total	28	100,00

Nivel de satisfacción por trabajo actual		
	N	%
Muy satisfecho	8	28,57
Satisfecho	17	60,71
Neutro	3	10,71
Insatisfecho	0	0,00
Muy insatisfecho	0	0,00
Total	28	100,00

Distribución por accidente laboral en el último año		
	N	%
No	25	89,29
Si	3	10,71
Total	28	100,00

Distribución por Enfermedad profesional en el último año		
	N	%
No	23	82,14
Si	5	17,86
Total	28	100,00

Distribución por licencia médica el último año		
	N	%
No	23	82,14
Si	5	17,86
Total	28	100,00

4.2 Riesgos Psicosociales

De las 12 dimensiones evaluadas solo 1 presenta un porcentaje igual o superior al 50,00% de los trabajadores con riesgo alto, esta es confianza y justicia organizacional, mientras que otras 5 dimensiones presentan un porcentaje igual o superior al 50,00% en riesgo medio y alto, éstas son carga de trabajo con un 57,15%, conflicto de rol con un 53,57%, calidad de liderazgo con un 57,14%, compañerismo con un 60,71% y vulnerabilidad con 64,28% (Figura 1). En el CEAL-SM además de las 12 dimensiones de riesgo psicosocial se agregó la dimensión de salud mental. Esta dimensión no se cuenta para el cálculo de estado de riesgo total del centro de trabajo, pero es una dimensión muy útil para estimar de modo general cómo se encuentra la salud mental entre los trabajadores de un centro de trabajo (Ministerio de Salud, 2022). La baremación para la determinación de los niveles de riesgo en la salud mental se encuentra en el anexo 2. En cuanto a la salud mental de los trabajadores dentro de la empresa, el 50% de los trabajadores tiene al menos un nivel de riesgo medio (Figura 1), esto iría en tendencia al nivel de riesgo en el país en cuanto a la salud mental, ya que, según la SUSESO, un 67% de los trabajadores que presentó licencia médica durante el 2022 corresponden a diagnósticos de salud mental (SUSESO, 2023)

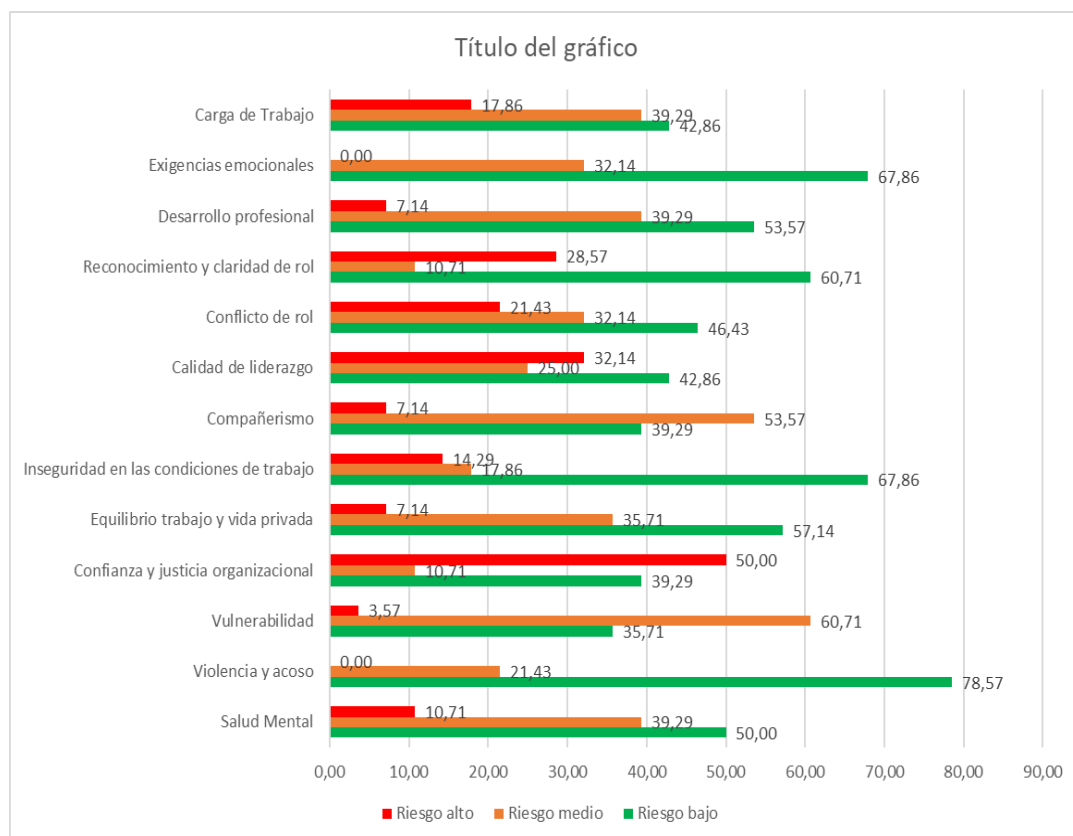


Figura 1. Porcentaje de trabajadores en cada nivel de riesgo

4.2.1 Estado de riesgo de la empresa de cosecha forestal.

De acuerdo con los puntajes obtenidos por dimensión, la empresa se encuentra en un estado de riesgo bajo, con un puntaje de -8, la única dimensión que sumó por riesgo alto fue la de confianza y justicia organizacional, mientras que por compañerismo y vulnerabilidad se sumó 1 punto por riesgo medio (Tabla 5). Este resultado se alinea con la tendencia nacional, según el informe entregado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en 2021. De acuerdo con dicho informe, el 78,3% de las empresas evaluadas en 2020, utilizando el instrumento de medición anterior ISTAS 21, presentaron un riesgo bajo. Además, dentro de la industria manufacturera, el 84,8% de las empresas también registraron un estado de riesgo bajo (SUSESO, 2021).

Tabla 5. Puntaje de la empresa de cosecha forestal

Dimensiones	Puntaje
Carga de trabajo	0
Exigencias emocionales	-2
Desarrollo profesional	-2
Reconocimiento y claridad de rol	-2
Conflicto de rol	0
Calidad de liderazgo	0
Compañerismo	1
Inseguridad en las condiciones de trabajo	-2
Equilibrio de trabajo y vida privada	-2
Confianza y justicia organizacional	2
Vulnerabilidad	1
Violencia y acoso	-2
Total	-8

4.3 Liderazgo.

4.3.1 Nivel percibido de calidad de liderazgo de jefes de faena.

Según los datos recabados, el 53,57% de los trabajadores no percibe a su jefe de faena como un buen líder. Dentro de este grupo, el 10,71% de los empleados evalúa el liderazgo de su jefe de faena en un nivel bajo. Contrariamente, un 46,43% de los trabajadores considera a su jefe de faena como un buen líder, otorgándole un nivel de liderazgo alto (Tabla 6). Estos resultados contrastan significativamente con los obtenidos en un estudio realizado en 2022 por Cadem y Spencer Stuart titulado 'Liderazgo Corporativo'. Según dicho estudio, tan solo el 26% de los funcionarios operacionales en Chile percibe a su jefe como un buen líder, señalando una diferencia considerable con la percepción de liderazgo dentro de la muestra evaluada.

Tabla 6. Distribución de calidad de liderazgo por trabajador

Distribución de calidad de liderazgo por trabajador		
	N	%
Bajo	3	10,71
Medio	12	42,86
Alto	13	46,43
Total	28	100,00

4.3.2 Calidad percibida por dimensiones del Liderazgo.

Al desglosar los resultados por dimensiones específicas, se observa que la dimensión de seguridad alcanzó el nivel más alto con un 3,44 promedio, mientras que la dimensión relacionada con el trato de los jefes de faena hacia los trabajadores fue la más baja con una puntuación de 3,02 promedio (Tabla 7). Si bien no es una baja puntuación es algo que se debe trabajar aún más ya que según un estudio realizado sobre industrias forestales se revela que el 12,00% de los trabajadores reportó haber estado sujeto a situaciones de desvalorización profesional o personal, así como a maltrato verbal; el 12,00% debió soportar presión/agresión de parte de sus jefes; el 10,00% recibió amenazas de despido y al 9,00% se le aplicaron restricciones para comunicarse con sus compañeros (Bardomas y Blanco, 2018).

Tabla 7. Nivel de liderazgo de los jefes de faena por dimensiones

Nivel de liderazgo de jefes de faena por dimensiones		
Trato	3,02	Medio
Comunicación	3,23	Medio
Confiabilidad	3,12	Medio
Seguridad	3,44	Alto
Técnico	3,39	Alto

4.3.3 Nivel de liderazgo individual de los jefes de faena.

En el análisis de los niveles de liderazgo entre los jefes de faena, resalta que tres de ellos han alcanzado un nivel considerado como medio, siendo el jefe

de faena 4 el que ostenta el liderazgo más elevado con un promedio de 3,64. En contraste, el jefe de faena 2 fue quien obtuvo la ponderación más baja con un promedio de 2,89 (Figura 2).

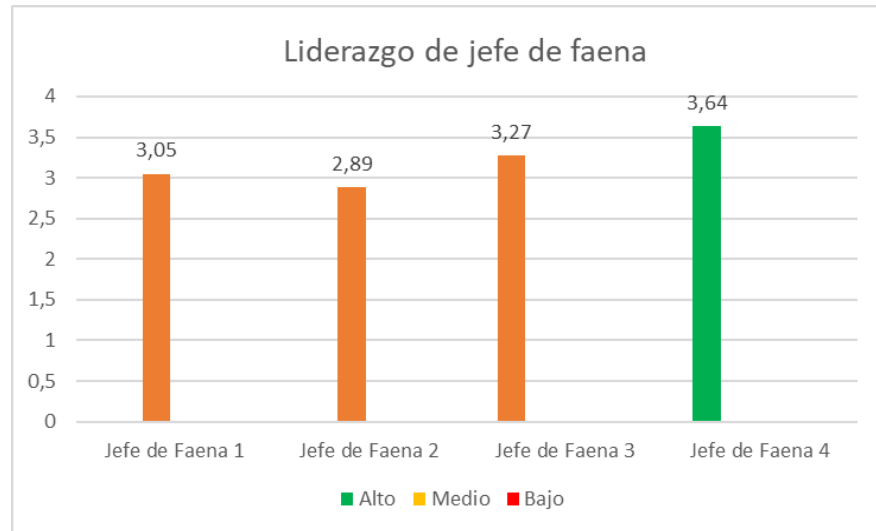


Figura 2. Nivel de liderazgo individual de los jefes de faena

4.4 Cultura Preventiva

4.4.1 Nivel de cultura preventiva en cosecha forestal.

El 46,43% de los trabajadores no presentó un nivel de cultura preventiva alto, donde el 25,00% indica un nivel de cultura preventiva bajo y un 53,57% presenta un nivel de cultura preventiva alta (Tabla 8). Según Martínez y Cremades para mejorar la cultura preventiva fuerte se debe seguir un procedimiento intensivo y dedicado que requiere de compromiso y voluntad de todos los miembros de la organización (Martínez y Cremades, 2012).

Tabla 8. Distribución del nivel de cultura preventiva en cosecha forestal.

Nivel de Cultura Preventiva		
	N	%
Alto	15	53,57
Medio Bajo	6	21,43
Bajo	7	25,00
Total	28	100,00

4.4.2 Nivel de cultura preventiva por dimensiones en cosecha forestal.

Según los resultados obtenidos en el test de Fernández et al., las dimensiones de política de emergencia, política, CPHS y Benchmarking revelaron un nivel medio, siendo esta última la más baja con una calificación de 2,86. En contraste, las demás dimensiones reflejaron un nivel alto de cultura preventiva, destacándose particularmente aquellas relacionadas con el incentivo de los trabajadores, con una puntuación de 4,08 (Figura 3).

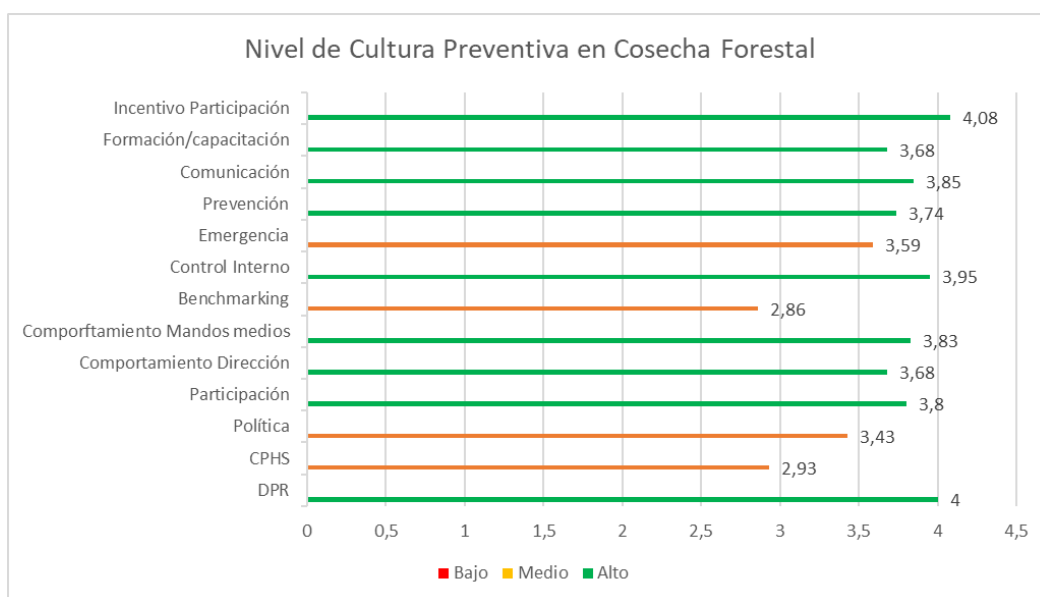


Figura 3. Nivel por dimensiones de cultura preventiva en cosecha forestal

4.4.3 Nivel de cultura preventiva por faena

De las tres faenas evaluadas, la faena 2 fue la que sacó la puntuación más baja en alguna dimensión, con un promedio de 1,92 en benchmarking, lo cual se considera un nivel bajo. La misma faena fue la que tuvo las puntuaciones más bajas en 8 de las 12 dimensiones, mientras que la faena 1 fue la que tuvo las puntuaciones más altas en 10 de las 12 dimensiones destacándose en control interno e incentivo y participación (Tabla 9).

Tabla 9. Nivel de cultura preventiva por dimensión y por faena

Dimensiones	Faena 1	Faena 2	Faena 3
Incentivo y participación	4,56	3,67	3,98
Formación	4,09	3,38	3,57
Comunicación	4,13	3,04	4,04
Prevención	3,97	3,00	3,93
Emergencia	4,00	2,72	3,74
Control interno	4,56	3,21	3,91
Benchmarking	3,50	1,92	2,89
Comportamiento de mandos medios	3,81	3,17	3,25
Comportamiento de dirección	4,09	4,13	4,13
Participación	4,17	3,96	3,48
Política	2,95	4,50	3,24
CPHS	3,13	3,67	2,93
DPR	4,50	3,50	3,93
Promedio	3,96	3,30	3,62

4.5 Relación entre liderazgo, cultura preventiva y factores de riesgo psicosocial de la empresa

4.5.1 Relación entre factores de riesgo psicosocial y cultura preventiva

Los factores de riesgo psicosocial y la cultura preventiva indicaron no tener asociaciones significativas con valores $p > 0,05$, por ende, ambas variables son independientes y los factores de riesgo psicosocial no influyen en la cultura preventiva (Tabla 10), esto discrepa con lo planteado por Díaz et al., quien dice que la cultura preventiva tiene directa relación con los estresores en el trabajo (Díaz et al., 2020). Donde los riesgos psicosociales son fuente de estrés laboral por ende también son estresores dentro del trabajo que pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas (Gil-Monte, 2012).

Tabla 10. Relación entre factores de riesgo psicosocial y cultura preventiva.

Variables	Cultura Preventiva	
	χ^2	p
Factores de riesgo psicosocial		
Carga de Trabajo	7,39	0,12
Exigencias emocionales	0,58	0,75
Desarrollo profesional	1,35	0,85
Reconocimiento y claridad de rol	0,94	0,92
Conflicto de rol	3,54	0,47
Calidad de liderazgo	3,81	0,43
Compañerismo	4,27	0,37
Inseguridad en condiciones de trabajo	2,74	0,60
Equilibrio trabajo y calidad de vida	5,08	0,28
Confianza y justicia organizacional	5,46	0,24
Vulnerabilidad	5,60	0,23
Acoso	1,31	0,52

$p < 0,05$ indica asociación significativa

$\chi^2 = \text{Chi-Cuadrado}$

4.5.2 Relación entre liderazgo y cultura preventiva.

El liderazgo no presentó asociación significativa con la cultura preventiva debido a que el $p > 0,05$, por ende, ambas variables son independientes (Tabla 11). Esto contradice lo investigado por algunos autores quienes indican que “el liderazgo es capaz de afectar la actitud hacia la seguridad y la cultura de seguridad de los miembros de su equipo” (Flin y Yule, 2004).

Tabla 11. Relación entre liderazgo y cultura preventiva

Variables	Cultura Preventiva	
	χ^2	p
Liderazgo	7,88	0,096

$p < 0,05$ indica asociación significativa

$\chi^2 = \text{Chi-Cuadrado}$

4.5.3 Relación entre liderazgo y factores de riesgo psicosocial

El liderazgo presentó asociación estadísticamente significativa con 3 de las 12 dimensiones de factores de riesgo psicosocial, estas dimensiones fueron carga de trabajo con un valor p de 0,04, conflicto de rol con un valor p de 0,04 e inseguridad en condiciones de trabajo con un valor p de 0,04, en las 3 dimensiones mencionadas el valor p fue menor a 0,05 por ende estadísticamente significativa entre las variables (Tabla 12). Esta asociación entre el liderazgo y los factores de riesgo psicosocial puede estar influenciada por razones culturales tanto de los trabajadores como de los jefes de faena, ya que, en el estudio realizado por Contreras et al., dice que, a menor calidad de liderazgo, menor es la percepción de los riesgos psicosociales por parte los trabajadores según plantean Contreras et al., (2010), dado que ninguno de los jefes de faena de esta empresa en estudio tiene un nivel de liderazgo bajo, hay una mayor susceptibilidad a la percepción de los riesgos psicosociales.

Tabla 12. Relación entre liderazgo y factores de riesgo psicosocial.

Variables	Liderazgo	
	χ^2	p
Factores de riesgo psicosocial		
Carga de Trabajo	10,09	0,04
Exigencias emocionales	3,67	0,16
Desarrollo profesional	0,42	0,98
Reconocimiento y claridad de rol	6,96	0,14
Conflicto de rol	10,18	0,04
Calidad de liderazgo	2,10	0,72
Compañerismo	7,15	0,13
Inseguridad en condiciones de trabajo	10,09	0,04
Equilibrio trabajo y calidad de vida	4,16	0,39
Confianza y justicia organizacional	1,70	0,79
Vulnerabilidad	4,82	0,31
Acoso	0,44	0,81

$p < 0,05$ indica asociación significativa
 $\chi^2 = \text{Chi-Cuadrado}$

V. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS SUGERIDAS

5.1 Medidas correctivas para factores de riesgo psicosocial

- Se recomienda distribuir de manera igualitaria el trabajo con la finalidad de disminuir la carga para algunos trabajadores, así ninguno siente que le falta tiempo ni se retrasa a la hora de entregar su trabajo.
- Definir el organigrama y tareas asignadas a cada trabajador, por cada área de trabajo.
- Realizar actividades que incentiven el compañerismo y la unión entre los trabajadores, así como charlas relacionadas al trabajo en equipo y que resalte la importancia de confiar entre los compañeros de trabajo.
- Demostrar más confianza por parte de jefatura hacia los trabajadores, preguntarles sobre el estado de su puesto de trabajo, sobre las condiciones laborales para que así ellos se sientan seguros a la hora de informar cualquier desperfecto e inconveniente que tengan en el trabajo.
- Establecer planes de mediación a la hora de existir algún conflicto.
- Mostrar más gestos de agradecimiento como palabras de apoyo, salidas o cajas de alimento a los trabajadores cuando estos hagan bien su trabajo, así los trabajadores se sienten útiles dentro de su puesto y no se sienten fácilmente reemplazados dentro de la empresa.
- Establecer puntos de encuentro para disminuir conflictos entre compañeros de trabajo.
- Incentivar el respeto entre compañeros de trabajo a través de charlas sobre el acoso laboral.

5.2 Medidas correctivas para liderazgo.

- Realizar capacitaciones a los jefes de faena en cuanto a temas preventivos y laborales, para que ellos así sean un ejemplo para sus trabajadores en estos temas.
- Capacitar a los jefes de faena en cuanto a habilidades de liderazgo.
- Fomentar la cultura del respeto dentro de la empresa y hacia los jefes de faena, empezar con cosas básicas, pero necesarias como demostrar más interés hacia los trabajadores, conversando con ellos, ser cortés y saludar todos los días al llegar.
- Mantener informado al trabajador con respecto a temas empresariales.
- Proporcionar a los jefes de faenas un entrenamiento específico en habilidades de comunicación. Esto puede incluir cursos o talleres centrados en la claridad en la comunicación, la empatía y la capacidad de escucha.
- Establecer una cultura que promueva la realización de preguntas y la expresión de dudas. Esto se puede hacer implementando reuniones periódicas donde se aliente a los trabajadores a plantear preguntas y discutir cualquier inquietud que tengan con respecto a las instrucciones o procedimientos de trabajo.
- Proporcionar entrenamientos o sesiones de sensibilización para el jefe de faena sobre el impacto emocional de alzar la voz en público, incorporando ejercicios prácticos para mejorar las habilidades de comunicación y liderazgo.
- Realizar capacitaciones en gestión emocional para ayudar al jefe de faena a manejar el estrés y la presión de manera más efectiva.
- Realizar capacitaciones sobre gestión del tiempo y planificación de proyectos a los jefes de faena.

5.3 Medidas correctivas para cultura preventiva

- Actualizar constantemente las técnicas de gestión y prevención de riesgos, investigando los modelos de gestión de otras empresas y así tener nuevas ideas al respecto.
- Identificar las mejores prácticas de las empresas externas y adaptar aquellas que sean aplicables a la empresa personalizando las prácticas para que se ajusten al contexto empresarial y cultural.
- Mostrar más interés por parte del departamento de prevención de riesgos por las condiciones de trabajo y comunicación con trabajadores haciendo visitas más regulares a las faenas.
- Establecer canales de comunicación abierta entre el departamento de prevención y los trabajadores.
- Hablar de manera continua con los trabajadores con respecto a las políticas de seguridad, entregar afiches y documentos que esclarezcan la información sobre la prevención de riesgos.
- Ofrecer formación continua sobre políticas de prevención a medida que se introduzcan cambios o actualizaciones dentro de la empresa. Esto garantiza que los trabajadores estén siempre al tanto de las políticas más recientes y comprendan cualquier ajuste en los procedimientos.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir la comprensión de los trabajadores sobre las políticas de prevención.
- Organizar reuniones regulares de seguridad donde se aborden y refuercen las políticas de prevención.
- Divulgar de manera periódica el plan de emergencia para catástrofes y efectuar simulacros periódicos para controlar la eficacia del plan de emergencia.

VI. CONCLUSIONES.

- Los datos sociodemográficos revelan que la totalidad de los trabajadores de la cosecha forestal evaluada corresponden al género masculino, con una mayoría significativa de individuos mayores de 45 años. Esta composición demográfica resalta la homogeneidad en cuanto al género y sugiere una predominancia de trabajadores con una edad considerable.
- En cuanto a datos sociolaborales, todos los trabajadores de la muestra tienen contrato indefinido, trabajando en horario diurno en jornadas laborales ordinarias completa, el 92,86% de ellos gana un sueldo superior a \$550.000 y el 89,28% dice estar satisfecho con su trabajo.
- En cuanto al bienestar laboral, el 10,71% dice haber tenido algún tipo de accidente laboral y el 17,86% tuvo alguna enfermedad laboral en los últimos 12 meses.
- En cuanto a riesgos psicosociales, el 50% de los trabajadores presentó un nivel de riesgo alto en confianza y justicia organizacional, convirtiéndose en la única dimensión en tener un nivel de riesgo alto, en cuanto a las que predomina el nivel de riesgo medio son vulnerabilidad y compañerismo con un 60,71% y un 53,57%, respectivamente.
- La empresa de cosecha forestal presenta un nivel de riesgo bajo de acuerdo con los datos obtenidos durante el estudio.
- El 10,71% de los empleados evalúa el liderazgo de su jefe de faena en un nivel bajo y un 46,43% de los trabajadores considera a su jefe de faena como un buen líder.
- El nivel de liderazgo dentro de la empresa fue considerado medio, donde la dimensión de seguridad alcanzó el nivel más alto con un 3,44 promedio y la dimensión más baja fue la de trato de los jefes de faena hacia los trabajadores con una puntuación de 3,02.
- El jefe de faena peor evaluado es el correspondiente a la faena 2 con un promedio de 2,89 y el mejor evaluado es el de la faena 4 con un

promedio de 3,64, siendo el único que obtuvo un puntaje dentro del rango alto.

- El 53,57% de los trabajadores presenta un nivel de cultura preventiva alto, mientras que 25,00% de ellos presenta un nivel de cultura preventiva bajo. Al desglosar por dimensiones, las que obtuvieron un menor puntaje colocándose en un rango medio fueron las de política de emergencia, política, CPHS y Benchmarking, siendo esta última la más baja con una calificación de 2,86.
- La faena 2 fue la que obtuvo un menor puntaje en cuanto a cultura preventiva, mientras que la faena 1 fue la mejor calificada.
- Al relacionar las variables de factores de riesgo psicosocial y cultura preventiva, así como la variable de liderazgo con cultura preventiva, se muestra que no hay relación entre las variables al tener un valor $p > 0,05$. Por lo tanto, no hay influencia en los factores de riesgo psicosocial y liderazgo en la cultura preventiva.
- Al relacionar la variable de liderazgo con las de factores de riesgo psicosocial se obtuvo que sí existe una asociación estadísticamente significativa con 3 de las dimensiones evaluadas en riesgo psicosocial, estas son carga de trabajo, conflicto de rol e inseguridad en condiciones de trabajo.
- Se propusieron medidas correctivas para mejorar los resultados con puntuaciones más bajas atendiendo aquellas dimensiones peor calificadas en cada una de las variables.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. Bardomás, S. M., y Blanco, M. (2018). Condiciones laborales, riesgo y salud de los trabajadores forestales de Misiones, Corrientes y Entre Ríos (Argentina), 2010-2014. *Salud colectiva*, 14, 695-711.
2. Cadem y Spencer Stuart (2022). Liderazgo corporativo. Disponible en: https://cadem.cl/wp-content/uploads/2022/08/Informe-Liderazgo-Corporativo_VF.pdf
3. Carey P., Sandoval V., y Saldivia R. (2007). Proyección de los sistemas de cosecha forestal en las plantaciones establecidas en el contorno de la reserva Río Cruces para los próximos diez años. *Bosque*. 28(2); 173-177.
4. Carvajal, D., y Molano, J. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento Científico* 6 (1); 158-174.
5. Clarke, S. (2010). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 513-529.
6. Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas* (15); 91-117.
7. Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., y Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 8(2),7-17
8. Cooper, M., & Phillips, R. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research* 35 (5); 497-512.
9. Corporación Chilena de la Madera (CORMA). (2015). Estudio de Fuerza Laboral de la Industria Forestal Chilena. Disponible en: <http://www.corma.cl/wp-content/uploads/2020/03/estudio-fuerza-laboral-de-la-industria-forestal-chilena-2015-2030.pdf>.

10. Corporación Chilena de la Madera (CORMA). (2019). Reporte Mujer Forestal. Disponible en:
<https://www.corma.cl/wp-content/uploads/2021/05/Reporte-Mujer-Forestal.pdf>.
11. Cruz, V., y Salanova, M. (2011). Percepciones compartidas: cuando 1 y 2 son más que 3. *Fórum de Recerca*, 16, 861-874.
12. Díaz Cordero, G., Plaza, M., y Hernández, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
13. Durán G. (2023). Los Verdaderos Sueldos de Chile Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI
14. Escandón D., y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145.
15. Fernández, B., Montes, J., y Vásquez, C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21 (3); 207-234.
16. Flin, R., & Yule, S. (2004). Leadership for safety: industrial experience. *Quality & safety in health care*, 13(Suppl 2), ii45.
17. Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
18. Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
19. Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(238), 57-67.
20. Infor (2019). Anuario Forestal 2019. Disponible en:
https://wef.infor.cl/?option=com_wef&task=GetFile&format=raw&id=11&f=17&n=2021.

21. Linfati, R., Pradenas, L., y Ferland, J. (2016). Planificación agregada en la cosecha forestal: Un modelo de programación matemática y solución. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 18(4), 555-566.
22. Martínez, C., y Cremades, L. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192.
23. Martínez Méndez, R., Vera, M.A., Vera, J., y Martínez Sandoval, R. (2018). Estilos De Liderazgo En Las Pequeñas Empresas Manufactureras. *Revista Global de Negocios* 6 (4). 39-50.
24. Ministerio de Agricultura (2016). Estudio de caracterización de la cadena de producción y comercialización de la industria forestal: Estructura, agentes y prácticas. Disponible en: <https://www.odepa.gob.cl/wpcontent/uploads/2017/12/InformeIndustriaForestal2016.pdf>
25. Ministerio de Salud (MINSAL) (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26_2
26. Ministerio del Trabajo (1995). Decreto 40 Aprueba Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>
27. Mutua de Seguridad (2012). Ficha técnica de seguridad. Disponible en: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/14a09d46-f663-426f-95753d3c11e34f2c/fichas_tecnicas_de_riesgo.pdf?MOD=AJPERES
28. Payeras, J. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. (2.ª ed.). España: Díaz de Santos. Recuperado de: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Coaching_y_liderazgo-Payeras_Serra_Joan.pdf Para directivos interesados en incrementar sus resultados. España: Díaz de Santos.

29. Peiró, José M., y Rodríguez I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. 29(1), 68-82 ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
30. Portalanza, A., y Serrano, B. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios 5(11); 117-125.
31. Raffo, E., Raez, L., y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data, 16(1), 070–079.
32. Robbins, S., y Judge, T. (2009). Los equipos de trabajo. Comportamiento Organizacional, 320-344.
33. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2021). Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2020. Disponible en: https://www.suseso.cl/609/articles-671358_archivo_01.pdf
34. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2023). Informe Anual de Seguridad y Trabajo. Disponible en <https://www.asociaciondemutuales.cl/wpcontent/uploads/2023/04/Informe-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2022.pdf>
35. Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. Accident Analysis & Prevention, 42(5), 1517-1522.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario CEAL-SM/SUSESO

Por favor, conteste TODAS las preguntas. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

I. Sección general

Datos demográficos (DD)

DD1. ¿Con qué género se identifica usted?

Masculino

Femenino

Otro

Prefiero no responder

DD2. ¿Qué edad tiene usted?

años

Trabajo y empleo actual (TEA)

TEA1. ¿En qué unidad geográfica (sucursal, piso, región, etc.) trabaja usted?
[lista de unidades consideradas]

TEA2. ¿Cuál es su ocupación? (Ocupación es la labor que usted efectivamente realiza en su trabajo, en forma independiente al nivel educacional que usted tenga; ejemplo: una persona tiene formación técnica, pero realiza labores administrativas o sin calificación). (lista de ocupaciones CIUO)

TEA3. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted? (lista de departamentos, unidades, etc.)

TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)

No

Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial

Sí, media jornada en teletrabajo, media jornada presencial

Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo

Sí, la semana completa en teletrabajo

TEA5. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual? (lo que usted recibe aplicados los descuentos de salud y pensión)

Menor o igual a \$140.000

\$140.001 - \$280.000

\$280.001- \$550.000

\$550.001 - \$830.000

\$830.001 - \$1.100.000

\$1.100.001 - \$1.400.000

\$1.400.001 - \$2.000.000

\$2.000.001 y más

TEA6. Su sueldo es

Fijo

Sueldo base más comisiones o variable

Sólo variable

TEA7. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes(as) o supervisores(as) al mismo tiempo?

No

Sí

TEA8. Su jornada laboral es:

ordinaria completa

ordinaria parcial

exceptuado(a) de jornada (artículo 22)

otra

TEA9. Su horario de trabajo es:

horario diurno (mañana y/o tarde)

turno fijo de noche

turnos rotatorios

TEA10. La distribución de su jornada de trabajo es:

de lunes a viernes

de lunes a sábado

sólo fines de semana o festivos

de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos

otra

TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

horas semanales

TEA12. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas o 44 para el sector público, señale cuál fue la razón. Si anotó más de 45 horas o 44 para el sector público, marque la primera alternativa.

a semana pasada trabajé 45 (44) horas o más

trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución

tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)

mi jornada es excepcional (ciclo 42 horas)

he estado de vacaciones, enfermo o con permiso

otros motivos

TEA13. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa o institución?

contrato indefinido o cargo de planta

- contrato temporal o cargo a contrata
- contrato por faenas o proyectos
- contrato por institución o empresa externa
- contrato a honorarios
- estudiante en práctica

TEA14. Tomando todo en consideración, ¿cuán satisfecho(a) se siente con su trabajo actual?

- muy satisfecho(a)
- satisfecho(a)
- neutro
- insatisfecho(a)
- muy insatisfecho(a)

Salud y bienestar personal

Las siguientes 12 preguntas se refieren a cómo se ha sentido en las ÚLTIMAS semanas.

GHQ1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

- Mejor que lo habitual
- Igual que lo habitual
- Menos que lo habitual
- Mucho menos que lo habitual

GHQ2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual

___ Mucho más que lo habitual

GHQ3. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

___ Más que lo habitual

___ Igual que lo habitual

___ Menos que lo habitual

___ Mucho menos que lo habitual

GHQ4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

___ Más que lo habitual

___ Igual que lo habitual

___ Menos que lo habitual

___ Mucho menos que lo habitual

GHQ5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado(a) y en tensión?

___ No, en absoluto

___ No más que lo habitual

___ Bastante más que lo habitual

___ Mucho más que lo habitual

GHQ6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

___ No, en absoluto

___ No más que lo habitual

___ Bastante más que lo habitual

___ Mucho más que lo habitual

GHQ7. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?

___ Más que lo habitual

Igual que lo habitual

Menos que lo habitual

Mucho menos que lo habitual

GHQ8. ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?

Más que lo habitual

Igual que lo habitual

Menos que lo habitual

Mucho menos que lo habitual

GHQ9. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido(a)?

No, en absoluto

No más que lo habitual

Bastante más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

GHQ10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?

No, en absoluto

No más que lo habitual

Bastante más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

GHQ11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

No, en absoluto

No más que lo habitual

Bastante más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

GHQ12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

___ Más que lo habitual

___ Igual que lo habitual

___ Menos que lo habitual

___ Mucho menos que lo habitual

DL1 En el último mes, ¿tuvo dolor en alguna parte del cuerpo?

___ Ninguno

___ Muy poco

___ Leve

___ Moderado

___ Severo

___ Muy severo

DL2 Durante el último mes, ¿hasta qué punto el dolor ha interferido con sus tareas normales (incluido el trabajo

dentro y fuera de la casa)?

___ De ninguna manera

___ Un poco

___ Moderadamente

___ Bastante

___ Mucho

AT1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente que corresponda a un accidente del trabajo? Considere como accidente del trabajo algún golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura, envenenamiento u otro ocurrido en el trabajo o a causa de éste. No considere accidentes de trayecto.

No

Sí

EP1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted alguna enfermedad que cree que haya sido provocada por el trabajo?

No

Sí

LM1. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas en total ha tenido? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de niño menor de 1 año)

No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año

Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año

LM4. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días en total ha estado con licencia médica? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de niño menor de 1 año). Si respondió NO en la pregunta anterior, por favor NO responder esta pregunta.

No he estado con licencia por enfermedad en el último año

Aproximadamente, he tenido _____ días de licencia por enfermedad en el último año

II. Sección específica de riesgo psicosocial

A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Muchas gracias.

Cod	Pregunta	Siempre	A Menudo	A Veces	Rara vez	Nunca/ Casi nunca
QD1	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?					
QD2	¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?					
QD3	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
ED1	Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente perturbadoras?					
ED2	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?					
HE2	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?					
DP2	¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?					
DP3	En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?					
DP4	Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?					
MW1	Su trabajo, ¿tiene sentido para usted?					
PR2	¿Recibe toda la información que necesita para hacer bien su trabajo?					
RE1	Su trabajo, ¿es reconocido y valorado por sus superiores?					
RE2	En su trabajo, ¿es respetado por sus superiores?					
RE3	En su trabajo, ¿es tratado de forma justa?					
CL1	Su trabajo, ¿tiene objetivos claros?					
CL2	En su trabajo, ¿sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
CL3	¿Sabe exactamente lo que se espera de usted en el trabajo?					
CO2	En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias?					

CO3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
IT1	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
QL3	Su superior inmediato, ¿planifica bien el trabajo?					
QL4	Su superior inmediato, ¿resuelve bien los conflictos?					
SS1	Si usted lo necesita, ¿con qué frecuencia su superior inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
SS2	Si usted lo necesita, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de su superior inmediato?					

Cod	Pregunta	Siempre	A Menudo	A Veces	Rara vez	Nunca/ Casi nunca	No tengo compañeros de trabajo
SC1	De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo?						
SC2	De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo?						
SW1	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros(as) de trabajo?						
SW3	En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?						

Cod	Pregunta	Siempre	A Menudo	A Veces	Rara vez	Nunca/ Casi nunca
IW1	¿Está preocupado(a) que le cambien sus tareas laborales en contra de su voluntad?					
IW2	¿Está preocupado(a) por si le trasladan a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección en contra de su voluntad?					

IW3	¿Está preocupado(a) que le cambien el horario (turnos, días de la semana, hora de entrada y salida) en contra de su voluntad?					
WF2	¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?					
WF3	¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?					
WF5	Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?					
TE1	En general, ¿los trabajadores(as) en su organización confían entre sí?					
TM1	¿Los gerentes o directivos confían en que los trabajadores(as) hacen bien su trabajo?					
TM2	¿Los trabajadores(as) confían en la información que proviene de los gerentes, directivos o empleadores?					
TM4	¿Los trabajadores(as) pueden expresar sus opiniones y sentimientos?					
JU1	En su trabajo ¿los conflictos se resuelven de manera justa?					
JU2	¿Se valora a los trabajadores(as) cuando han hecho un buen trabajo?					
JU4	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?					

Por favor, al responder las siguientes preguntas note que tienen respuestas algo diferentes.

Cod	Pregunta	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
VU1	¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?				
VU2	¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?				
VU3	¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?				
VU4	¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de forma discriminatoria o injusta?				
VU5	¿Considera que lo(la) tratan de forma autoritaria o violenta?				
VU6	¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?				

N°	Pregunta	No	Si, unas pocas veces	Si, mensualmente	Si, semanalmente	Si diariamente
CQ1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado					

	involucrado(a) en disputas o conflictos?					
UT1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?					
HSM1	En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?					
SH1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?					
PV1	En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?					
AL	El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?					
HO	¿Con qué frecuencia se siente ente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior					

Anexo 2. Tabla de baremación por dimensión de factores de riesgo psicosocial.

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Carga de trabajo	0-1	2-4	5-12
Exigencias emocionales	0-1	2-5	6-12
Desarrollo profesional	0-1	2-5	6-12
Reconocimiento y claridad de rol	0-4	5-9	10-32
Conflicto de rol	0-2	3-5	6-12
Calidad de liderazgo	0-2	3-7	8-16
Compañerismo	0	1-4	5-16
Inseguridad en las condiciones de trabajo	0-2	3-5	6-12
Equilibrio de trabajo y vida privada	0-2	3-5	6-12
Confianza y justicia organizacional	0-7	8-12	13-28
Violencia y acoso*	0	1-14	15-28
Vulnerabilidad**	1-6	7-11	12-24

* Se agruparon los puntos en niveles 0, 1 – 2 y 3 – 4 puntos sin considerar los terciles, dado que ambos terciles tienen como valor = 0 puntos

** El nivel inferior del formato de respuesta tiene 1 punto y no 0 puntos como en el resto de las dimensiones

Anexo 3. Cuestionario cultura de seguridad

Marque con una "X" la opción que considere acorde a su opinión:

Nº	Pregunta	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No lo sé
1	La empresa se preocupa por incentivar a los trabajadores a realizar su trabajo con seguridad y prevención (por ejemplo, a utilizar de forma correcta los elementos de protección personal).					
2	Frecuentemente se toma en cuenta la opinión de los trabajadores para tomar decisiones relacionadas con la seguridad.					
3	Se realizan reuniones entre jefaturas y los trabajadores para tomar decisiones que se relacionan con seguridad.					
4	Cuando existen problemas de seguridad, se hacen reuniones con trabajadores de las diferentes áreas de la empresa.					
5	Cada vez que un trabajador ingresa por 1ª vez a la empresa o lo cambian de puesto de trabajo, recibe la capacitación suficiente en temas de seguridad.					
6	Existe un calendario de capacitaciones, el cual se aplica constantemente.					
7	Los temas de capacitación se deciden entre los trabajadores y las jefaturas.					
8	La empresa facilita permisos para que los trabajadores puedan capacitarse.					
9	Existen manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la prevención en el trabajo					
10	Se realizan reuniones, campañas o exposiciones orales para transmitir los principios y las normas de seguridad.					
11	Se informa a los trabajadores cada vez que existen modificaciones en los procesos de producción.					
12	Se efectúan reuniones y elaboran circulares escritas para informar a los trabajadores sobre los peligros del trabajo y la forma de prevenirlos.					
13	Se evalúan los riesgos de cada puesto de trabajo y se efectúan planes para que los riesgos detectados disminuyan.					

14	Se elaboran normas o procedimientos de trabajo a partir de la evaluación de los riesgos.					
15	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores.					
16	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados, analizados y registrados.					
17	La institución tiene elaborado un plan de emergencia ante situaciones de riesgo grave o catástrofes.					
18	El plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores.					
19	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del Plan de Emergencia					
20	Continuamente se está controlando que los planes de prevención se ejecuten y que se cumplan las normas.					
21	Se planifican acciones correctivas al detectarse que no se cumplen los procedimientos de seguridad.					
22	Existen procedimientos para comprobar si los objetivos de los programas de seguridad se cumplen.					
23	Se efectúan inspecciones para asegurar el funcionamiento de todo el sistema.					
24	Es habitual la comparación de los índices de accidentabilidad con los de otras empresas de servicios que utilicen procesos similares.					
25	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras empresas de servicios, con el fin de obtener nuevas ideas sobre problemas de seguridad similares.					
26	La jefatura directa considera esencial hablar y enseñarles a los trabajadores sobre seguridad para tener lugares de trabajo seguros.					
27	La jefatura directa considera fundamental la participación y compromiso de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud para conseguir reducir los accidentes laborales.					
28	La jefatura directa demuestra interés por participar de temas de prevención de					

	riesgos y controlar las acciones de sus trabajadores para mantener y mejorar las actividades de prevención.					
29	La jefatura directa se hace responsable de la seguridad y salud al igual que de la calidad y productividad.					
30	La gerencia actúa con un liderazgo activo y visible en materia de prevención.					
31	La gerencia exige contratar personal que tenga actitud de seguridad como una condición para evitar riesgos en el trabajo.					
32	La dirección visita habitualmente los lugares de trabajo para interesarse por las condiciones de trabajo y comunicarse con los trabajadores.					
33	La dirección promueve reuniones con los trabajadores y mandos medios para tratar temas de prevención.					
34	Los trabajadores están involucrados en la elaboración de normas de procedimiento e instrucciones de trabajo.					
35	Los trabajadores cumplen con las normas de prevención.					
36	Los trabajadores dan a conocer por escrito sus sugerencias ante deficiencias de las condiciones de trabajo.					
37	Los trabajadores muestran interés por aprender y aplicar técnicas de trabajo seguro.					
38	La empresa tiene políticas de seguridad y salud.					
39	Existe un documento escrito y visible, en donde cada trabajador puede leer las políticas de seguridad de la empresa en cualquier momento					
40	Esta política de prevención menciona que la empresa se compromete a mejorar continuamente en temas de seguridad.					
41	El Comité Paritario se caracteriza por interesarse por las condiciones de trabajo y comunicarse con los trabajadores.					
42	El departamento de Prevención de Riesgos se interesa por las condiciones de trabajo y comunicarse con los trabajadores.					

IX. APÉNDICES

Apéndice I. Cuestionario de Liderazgo

N°	Preguntas sobre mi jefatura directa	Siempre	Mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
1	Mi jefatura saluda a todos sus trabajadores cuando llegan				
2	El da el ejemplo como líder a sus trabajadores				
3	Le entrega observaciones positivas cuando hago bien las cosas				
4	Se interesa de conocer mis necesidades y motivaciones como persona				
5	Cuando da instrucciones se asegura de que entendí bien				
6	A veces me trata a garabatos o me descalifica				
7	Cuando llama la atención lo hace de forma privada				
8	Él se preocupa de la seguridad de sus trabajadores				
9	El permite que lo pasen a llevar y a veces le faltan el respeto				
10	Él es un buen maestro, enseña a la gente				
11	Escucha sugerencias de sus trabajadores				
12	El cumple con lo que promete				
13	Él es agradable conmigo				
14	Creo que mi jefatura domina técnicamente su trabajo				
15	Sabe programar bien los trabajos				
16	El coordina bien a las personas que hacen esos trabajos				
17	Ejecuta de manera organizada sus tareas, es ordenado				
18	Explica bien a sus trabajadores las Alertas y material que entrega Mininco				
19	Él me ha dado instrucciones de realizar una tarea sin los elementos de seguridad o sin las condiciones adecuadas.				
20	Él me ha dado instrucciones de realizar una tarea priorizando la rapidez, "a la rápida", para terminar luego.				
21	Él me informa de cómo le está yendo a mi empresa.				
22	Se nota que tiene experiencia trabajando en lo que hace				
23	Me siento escuchado y valorado por él				
24	Se preocupa de hacer su trabajo con calidad				
25	Me entrega las responsabilidades adecuadas para mi cargo				
26	Él cumple con temas de seguridad sólo porque la Gerencia lo exige				
27	Reconoce sus errores cuando se equivoca				
28	Planifica con anticipación los trabajos				
29	He escuchado (o he visto) que no es honesto en el trabajo				
30	He escuchado (o he visto) que consume droga en el trabajo				
31	He escuchado (o he visto) que ha amenazado para que no hablen mal de él.				
32	Se nota demasiado que tiene sus preferidos y les da tareas menos pesadas o de mejor ganancia				
33	Yo puedo confiar en lo que él dice				
34	Estoy más comprometido con mi jefe que con mi empresa				
35	Mi jefe directo cuida a sus trabajadores				
36	Creo que es un Buen Jefe				