

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS**  
**ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA  
SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA**

Seminario para optar al Título Profesional de Ingeniera Comercial mención  
Administración:

**FERNANDA PINOCHET REYMOND**

**ALEJANDRA ISABEL TORO VILDÓSOLA**

**Profesor guía: Matías Sanfuentes Astaburuaga**

**Santiago, Chile**

**Enero, 2014**

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

## ABSTRACTO

El propósito de la presente tesis es identificar y analizar la existencia e importancia de factores relacionados con el entorno laboral del empleado, que estén involucrados en la ocurrencia de accidentes laborales. El proceso de estudio se basará en una amplia revisión de literatura sobre accidentabilidad y seguridad laboral, tanto en el ámbito de la investigación empírica como información de datos oficiales a nivel nacional. Para el trabajo se realizó un cuestionario a un grupo de 102 trabajadores en obra, de la empresa de construcción civil CVV, la cual fue creada por el Doctor Roberto Carvalho, quien la desarrolló a lo largo de su extensa investigación sobre seguridad laboral en la empresa química brasileña BASF, para la cual trabajó por 18 años. Su trabajo será brevemente explicado, utilizado como motivación y posteriormente comparado con el caso nacional a estudiar. Finalmente, se expondrá la metodología, proceso de análisis, descripción de la muestra y los procesos de información usados, para concluir con los resultados, conclusiones y recomendaciones, los cuales demuestran la presencia y relevancia de elementos intrínsecos de la administración en la ocurrencia de accidentes laborales.

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

**TABLA DE CONTENIDO**

Abstracto.....	1
1. Introducción.....	5
2. Seguridad Laboral en la Literatura .....	8
3. Factores que influyen en la Seguridad .....	13
3.1. Investigación en una compañía brasileña.....	13
3.2. Investigación de Factores Organizacionales .....	15
3.2.1. Liderazgo .....	16
3.2.2. Gestión Participativa .....	18
3.2.3. Procesos de Comunicación.....	21
3.2.4. Comportamiento del Empleado .....	24
3.2.5. Comportamiento del Departamento de Seguridad .....	26
3.2.6. Percepción de los Riesgos.....	28
3.2.7. Percepción de Justicia .....	29
4. Seguridad Laboral en Chile.....	31
4.1. Importancia de la Seguridad laboral .....	31
4.2. Seguridad en la Construcción.....	32
4.3. Agentes involucrados.....	35
4.4. Tipos de accidentes.....	38

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

5. Investigación de Factores en una Compañía Chilena: Caso particular: Industria de la Construcción.....	40
5.1. Motivación.....	40
5.2. Metodología .....	40
5.2.1. Participantes .....	41
5.2.2. Procedimiento del cuestionario .....	42
5.3. Análisis de los datos .....	43
5.4. Resultados.....	44
6. Conclusiones y Recomendaciones .....	50
Referencias Bibliográficas .....	58
Apéndices .....	64
Apéndice A. ....	64
Gráfico 1.....	64
Gráfico 2.....	64
Gráfico 3.....	65
Apéndice B. ....	65
Tabla 1 .....	65
Tabla 2 .....	66
Tabla 3 .....	66

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Tabla 4 .....	66
Tabla 5 .....	67
Tabla 6 .....	74

## 1. INTRODUCCIÓN

Diariamente, empleados de todos los sectores económicos, industrias y organizaciones, están expuestos a sufrir un accidente. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, reconoce como accidentes del trabajo a cualquier lesión que sufra una persona, a causa o con ocasión de éste y que le produzca enfermedad o muerte. Esta concepción se presenta en toda actividad de la empresa u organización, incluso bajo el contexto de acciones gremiales y capacitación ocupacional. A su vez, se reconocen como accidentes aquellos denominados “de Trayecto”, ocurridos en el camino, ya sea de ida o regreso, entre la casa y trabajo, así como aquellos acontecidos entre dos lugares de trabajo, siendo éste último responsabilidad del trabajo de destino (ISL, 2013). Las causas de un accidente pueden provenir de condiciones inseguras del ambiente, como por ejemplo, el diseño erróneo o mantenimiento deficiente de la maquinaria o la mala gestión de la seguridad laboral, de acciones irresponsables por parte del trabajador, o por ambas (Mullen, 2004). Tales acciones, si bien no siempre terminan en accidentes, sí aumentan considerablemente la posibilidad de que éstos ocurran. Dentro de los principales factores que promueven la ocurrencia de alguna de las circunstancias anteriores, es posible encontrar desde razones involuntarias, como la falta de conocimiento o capacidad para el desarrollo del trabajo, la apreciación errónea del riesgo existente, hasta acciones voluntarias, como la

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

resistencia al cambio, la costumbre de hábitos provenientes de experiencias anteriores o el tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo, actuando de forma rápida y sencilla, soslayando la seguridad personal (Choudhry, Fang, & Mohamed, 2007). El error humano presente en las acciones anteriores, sobre las cuales el trabajador sería el responsable, puede variar en la medida que se le atribuye autonomía para tomar decisiones, y en su capacidad de identificar éstos riesgos y decidir si continuar o no con la faena. (Abdelhamid & Everet, 2000).

Al hablar de factores organizacionales se hace referencia a aquellas acciones y/o circunstancias, características del sistema organizacional, que repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento (Paniagua, 2010) (Mondy & Noe, 2005) (Robbins, 1998). Tales factores pueden ser: liderazgo y prácticas de dirección, factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización, y las consecuencias del comportamiento en el trabajo, es decir, sistemas de incentivo, apoyo social, interacción entre miembros, entre otros (Gan, 2007) (Martinez).

Al analizar la importancia de la seguridad laboral, es trascendental reconocer que el rol de la administración, y de los mismos trabajadores, es poder identificar cuáles son estos riesgos o factores que pueden iniciar o potenciar la ocurrencia de incidentes y eliminarlos o controlarlos a tiempo, para que no

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

tengan consecuencias más graves, ya sea una lesión, daños en algún equipo, o simplemente una pérdida de tiempo.

Dado lo anterior, la presente investigación busca identificar la existencia de factores organizacionales en una empresa chilena, mediante la revisión de literatura y de la aplicación de un cuestionario a un grupo de obreros nacionales. En ello el objetivo general es verificar la importancia del análisis de estos factores sobre la ocurrencia de accidentes en esta empresa. Para su consecución, se han establecido como objetivos específicos los siguientes puntos:

- Identificar y comprender la incidencia de factores organizacionales sobre la ocurrencia de accidentes en una empresa chilena de la industria de la construcción.
- Proporcionar una explicación fundada que muestre la importancia de analizar la existencia de factores organizacionales que promueven comportamientos inseguros y puedan ocasionar accidentes laborales.

A continuación, se presentará una revisión de literatura acerca de seguridad y accidentabilidad laboral, que busca fundamentar a cabalidad la importancia del análisis de los factores que serán luego examinados en el desenlace del trabajo. A su vez, se explicará un experimento realizado en una compañía brasileña, el cual será utilizado como motivación y posterior comparación del caso nacional a estudiar. Por último, se expondrá la metodología, proceso de



análisis, descripción de la muestra y proceso de información que ha sido utilizada en la encuesta realizada a la empresa chilena de construcción, para finalizar con los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación y discusión.

## **2. SEGURIDAD LABORAL EN LA LITERATURA**

Cuando se está frente a un accidente laboral, es posible identificar dos posibles procedimientos de análisis. El primero, que es el más practicado por las organizaciones, corresponde a la búsqueda de un culpable del accidente, así como el descubrimiento de una causa puntual que lo explique (Catino, 2008). Ejemplos como el descuido del trabajador, la falta de experiencia o la imprudencia de los mismos son causas atribuidas hoy a los “responsables del suceso” (San Martín, 2010). Sin embargo, es importante reconocer que la atribución de un culpable, por causa del error humano, puede estar relacionada a factores de la organización, generalmente rehuidos por la misma. De este modo, el segundo procedimiento, corresponde al rol de la organización y aquellos factores, propios de la misma, que fomentan o inciden directamente en la ocurrencia de accidentes. Éste procedimiento, si bien no es el más practicado, ha estado presente en la mayoría de la literatura referente a las formas adecuadas de afrontar un accidente laboral (Coze, 2013) (Gibson & McCann, 2012) (Nemeth, Hollnagel, & Dekker, 2009), (Catino, 2008), (Douglas, 1996).

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

De esta manera, es factible advertir que, más allá de enfocarse en el trabajador y su responsabilidad en el hecho, existen múltiples causas encubiertas a simple vista que, al ser tomadas en cuenta, entregan una visión global de los componentes o combinaciones de éstos que pueden preceder a un accidente.

Al hablar de la atribución de la responsabilidad individual, denominada Lógica de la Culpa Individual o IBL por su sigla en inglés Individual Blame Logic (Catino, 2008), se acusa una forma sesgada de abordar los problemas, donde en vez de hacer frente y emprender una investigación acerca de las posibles causas del incidente, se facilita el proceso mediante la identificación de un culpable, el cual puede ser castigado, procesado para determinar su sanción o, simplemente, despedido (Work Safe BC, 2012). A su vez, este enfoque se atribuye al concepto de “error humano”, el cual es reconocido, tanto por la literatura y la investigación científica, como la causa principal de los accidentes laborales, siendo demostrado que, en la actualidad, es responsable del 90% de éstos (Peñalva, 2009). En ello, reside la importancia de saber distinguir entre la presencia del error humano en las organizaciones y el hecho de que ese error sea atribuido solo a quien lo cometió, esquivando los factores que pudieron haber afectado de forma directa o indirecta la equivocación del o los trabajadores involucrados (Alpino, 2012).

Existen diferentes definiciones que identifican el concepto de error humano. James Reason, creador del libro Error Humano y considerado uno de los

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

padres de este tópico, define el concepto como “todas esas ocasiones en la que la secuencia de las actividades mentales y físicas fallan en lograr los resultados esperados y no pueden ser atribuidas a la intervención de una agencia aleatoria” (Reason, 1990). Por otro lado, Lynn Rigby, especialista en la temática de factores humanos, definió el error humano como “cualquier grupo de acciones humanas que exceden ciertos límites de aceptabilidad”. (Rigby, 1970). De manera formal, la Real Academia Española define error como “Concepto equivocado o juicio falso” y actuar humano como “el que procede de la voluntad libre con advertencia del bien o mal que se hace”. Otra concepción, no menos similar, es la definida por el Departamento de Administración de la Universidad Adolfo Ibáñez, a través de sus cursos de diplomados sobre seguridad, que identifica al error humano como “cualquier actividad mental o física o falla en realizar una actividad, que produce un resultado no deseado o inaceptable” (Cornejo, 2013).

Las definiciones anteriores, casi en su totalidad, concuerdan con que el error humano se ve influido directamente por el ambiente externo, es decir, que las actitudes propias de cada individuo, están afectas a un margen de aceptabilidad dado por el entorno en que se desenvuelven. De esta manera, es factible ver que, si las personas no internalizan los patrones de comportamiento del entorno en que están inmersos, nunca lograrían comportarse acorde a los límites del mismo. (Reason, 1997) Por lo tanto, el error humano dentro de las organizaciones, pasaría a ser una de las consecuencias directas de una mala

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

gestión por parte de la administración sobre la armonía entre el comportamiento individual y el entorno, involucrando factores como liderazgo, comunicación, aprendizaje, cultura, entre otros elementos sustanciales de los cargos administrativos que más adelante serán analizados con mayor profundidad (Mullen, 2004) (Carvalho, 2011).

El segundo procedimiento de análisis sobre la accidentabilidad laboral, donde el rol de la organización es el artífice o mayor causante de los incidentes, es el denominado Lógica de la Función Organizacional u OFL por su significado en inglés Organizational Function Logic (Catino, 2008). Existe un creciente reconocimiento acerca de que los accidentes están inextricablemente vinculados al funcionamiento de las organizaciones e instituciones del entorno (Dekker, 2005). La OFL asume que los errores son parte de la condición humana, por ello, si no es posible cambiar algo que es parte de la esencia del individuo, debieran modificarse las condiciones bajo las cuales éste se desenvuelve. (Reason, 1997). En ello, este enfoque considera que existen factores latentes y críticos dentro de las organizaciones que influyen directamente y potencian la ocurrencia de los accidentes, viendo al error humano como una consecuencia, más que como una causa (Reason, 1997) (Catino, 2008).

Existen diferentes perspectivas acerca de cómo las organizaciones enfrentan temas de seguridad laboral. Los enfoques más tradicionales se han

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

concentrado principalmente en el rediseño de los sistemas de trabajo (Chhokar & Wallin, 1984), en aspectos técnicos de métodos ingenieriles (Kanki, Lozito, & Foushee, 1989), y en el respeto por la seguridad (Zohar, 2002). Literatura más reciente ha establecido que la ocurrencia de accidentes se debe principalmente a prácticas inseguras por parte de los trabajadores en el lugar de trabajo (Hoyos, 1995), (Garavan & O'Brien, 2001). Sin embargo, el hecho de que se enfocaran en éstas prácticas, trajo consigo que los investigadores se centraran en buscar al culpable más cercano del incidente, en vez de realizar una investigación a cabalidad, buscando posibles factores organizacionales subyacentes que pudiesen haber influido en el suceso (Hofmann & Stetzer, 1998). Lo anterior indica que, tal como apunta el enfoque OFL, existen elementos que van más allá del diseño e ingeniería en los sistemas de trabajo, que hoy pueden estar siendo obviados al encauzarse en la búsqueda de las posibles fuentes de los accidentes y pueden estar inculcando sólo a algunos de los verdaderos responsables.

Se ha argumentado hasta ahora que para determinar cuáles son las raíces de un accidente, así como para establecer políticas y/o planes de prevención, es necesario tomar en cuenta la posible influencia de factores internos, propios de cada organización, los cuales pueden llegar a tener un rol fundamental en el proceso de aprendizaje del error cometido o motivo del incidente.

### **3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD**

Como fue antes mencionado, la preocupación acerca de la seguridad laboral se ha enfocado casi exclusivamente en el comportamiento de los empleados en diferentes niveles de la organización. Sin embargo, llega un punto en que es necesario proponer una mirada más amplia y ver qué factores están influenciando, ya sea de forma positiva o negativa tales conductas. Esto hace referencia al rol de la administración en relación a la influencia que ésta ejerce sobre sus empleados y su compartimento, lo que repercute directamente en la probabilidad de ocurrencia de futuros accidentes, o bien, de la evasión de éstos (Crosby, 1986).

A continuación, se realizará el análisis de una investigación efectuada en una empresa brasileña, la cual busca demostrar que al variar ciertos factores organizacionales internos como liderazgo, confianza de los trabajadores y participación de los mismos, entre otros, es posible disminuir la tasa de accidentabilidad, o lo que es lo mismo, mejorar la seguridad laboral en la compañía.

#### **3.1. Investigación en una compañía brasileña**

El Dr. Roberto Carvalho, experto en seguridad laboral, realizó una investigación donde obtuvo un patrón de siete factores del ambiente laboral los cuales, al

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

verse afectados, podían modificar de forma importante el comportamiento de seguridad de los trabajadores.

En su trabajo, el factor que más diferenciaba a los grupos sin accidentes de los que estaban involucrados en al menos uno, era su participación en la Comisión Interna de Prevención de Accidentes. Otros factores que influían, pero no eran significativos, fueron el trabajo en turnos, empleados con título universitario, empleados con hijos, consumo de alcohol y tabaco.

Se logró también determinar ciertos factores que influyeron en el aumento de accidentes dentro de un periodo de cinco años que fueron: debates sobre temas de seguridad en reuniones regulares, contribución de ideas y sugerencias sobre seguridad por parte de funcionarios, iniciativa del personal para alertar situaciones de riesgo, precaución de empleados para trabajar poniendo atención a los riesgos, coexistencia de empleados con situaciones de riesgo sin darse cuenta de estos, estímulo del líder para generar una visión más crítica de los empleados, actualizaciones sobre temas de seguridad.

Tales factores, fueron categorizados en siete componentes diferentes, los cuales son: Comportamiento del Empleado (CG), Gestión Participativa (GP), Comportamiento del Departamento de Seguridad (CS), Percepción de los Riesgos (PR), Liderazgo (L), Percepción de Justicia (PJ) y Procesos de Comunicación (PC) (Carvalho R. , 2013).

Dada su investigación, el autor logra confirmar su hipótesis sobre que el comportamiento seguro se ve influenciado por factores relacionados al entorno profesional y personal de los empleados. A su vez, se demuestra el rol intrínseco de la organización en la ocurrencia de accidentes, dejando obsoleta la idea que identifica al individuo participante del accidente como único culpable.

Al obtenerse los resultados de la investigación, se logra verificar que los accidentes no forman parte de una consecuencia, ya que sus causas pueden ser identificadas, es decir, existe una influencia a nivel organizacional que forma parte de la ocurrencia de una contingencia. De esta forma se refuta la idea de que el riesgo es un componente intrínseco del trabajo y demuestra la imperante necesidad de conocer las condiciones del entorno e interrelaciones laborales, al momento de buscar mejoras en las medidas de seguridad.

### **3.2. Investigación de Factores Organizacionales**

Al visualizar los factores obtenidos en la investigación expuesta anteriormente, es esencial indagar en cómo, cada uno de éstos, ha sido desarrollado y estudiado en la literatura. Por ello, a continuación serán expuestos los elementos obtenidos con mayor precisión, con motivo de entregar una explicación basada en literatura pertinente al caso.



### 3.2.1. Liderazgo

Los cargos administrativos necesitan verse involucrados y mostrar un compromiso latente en seguridad laboral y su monitoreo, además de, como base esencial, contar con un buen sistema de seguridad desarrollado e implementado en la empresa. Es desde la primera línea de altos directivos donde comienza la influencia sobre la importancia que se le da a la seguridad, hasta que llega a los mismos empleados que, con un poco de autonomía y poder para tomar algunas decisiones, puedan incluso llegar a tener iniciativas propias viables sobre éste tema (Flin & Yule, 2013).

La alta administración y supervisores tienen ambos un rol importante en el comportamiento de sus trabajadores. Su efecto indirecto reside en establecer las normas relacionadas a las prácticas laborales y procedimientos para crear una cultura de seguridad empresarial, mientras que el efecto directo se encuentra en crear modelos de comportamientos deseados o no, e incorporarlos al comportamiento actual de los trabajadores a través del monitoreo y control (Flin & Yule, 2013). De esta manera, es relevante analizar que el rol de los altos mandos, influenciará sobre la motivación de los trabajadores y la importancia que éstos dan a los temas de seguridad (Crosby, 1986). Los empleados necesitan sentir que el líder se preocupa de los asuntos de seguridad laboral y que está comprometido. Así, será más probable que los trabajadores exhiban un compromiso similar, ya que una postura pasiva en

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

relación al tema por parte de sus superiores, tendría efectos negativos en el comportamiento de todos los integrantes del equipo respecto a su interés y motivación y resta importancia al ver que no es un tema apremiante para sus superiores. Literatura sobre un ambiente de seguridad y liderazgo sugiere que las organizaciones con un ambiente de seguridad negativo y una actitud negativa hacia la seguridad mantenida por la administración serán asociadas a mayores tasas de lesiones (Mullen, 2004).

Además, el rol de estos cargos implica reconocer cuando algún trabajador ha tomado una buena decisión o ha realizado una actividad con seguridad y manifestar el valor que la empresa le entrega a esto, de manera de, como líderes, ayudarlos a desenvolverse como integrantes de un equipo y como equipos completos, ayudándolos a pensar de manera diferente a la tradicional y entusiasmándolos a buscar un desempeño más alto que el actual para lograr los objetivos del equipo (Robbins, 2002).

Con el efecto que puede tener éste reconocimiento se busca incentivar la búsqueda de nuevos esfuerzos y la integración del equipo al compartir éstas nuevas habilidades y conocimientos para beneficio de todos al recibir reconocimientos que los favorecen, por lo que la gerencia debe ser capaz de entregar el grado correcto de autonomía pero a la vez tener el control de coordinar sus recursos humanos en dirección a lograr los objetivos

organizacionales y lograr guiarlos en los cambios que se implementen a la vez que se les permite participar.

Por lo tanto, tal como afirma Gandra et al. (2005), toda organización contará con una cultura de seguridad efectiva a todo nivel operativo, si es que al actuar de manera independiente y con el apoyo continuo de la dirección, sus trabajadores son capaces de desarrollar un sentido crítico.

### 3.2.2. Gestión Participativa

Si lo que se busca es fortalecer la cultura propia de seguridad en una empresa, la gestión participativa para integrar a sus trabajadores resulta clave, ya que permite que éstos se sientan incluidos y más comprometidos con lo referente a un tema que los incumbe directamente a ellos y por lo tanto, comprometidos con la empresa.

Para involucrar a los empleados en la prevención de riesgos, los incentivos dados por la administración juegan un rol fundamental. Varios autores han establecido una clasificación de éstos según monetarios y no monetarios. (Davis & Werther, 1995) (Páez, Gómez, & Raydán, 2001) (Chruden, Herbert, Sherman, & Arthur, 1999)

En general, los incentivos monetarios se otorgan en las empresas por motivo de obtener una mayor productividad y calidad. La entrega de estos estímulos busca ser provista de manera regular y periódica para ir mejorando, de la

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

misma forma, el desempeño de los trabajadores (Davis & Werther, 1995). Si bien, la entrega de estos puede ayudar a mejorar aspectos internos de producción y eficiencia en materias de seguridad, son los incentivos no monetarios los que se relacionan de forma directa con el comportamiento seguro del empleado (Páez, Gómez, & Raydán, 2001). Sin embargo, existen incentivos, no específicamente monetarios, como el felicitar o premiar por un comportamiento seguro el cual, al ser una forma expositiva de reconocimiento, crea en el empleado la sensación de responsabilidad por cuidar tal logro y, además, muestra una administración cercana al empleado que realmente valora su comportamiento (Espinoza, 2013).

Si bien, las retribuciones monetarias son más importantes para el empleado, las empresas deben ser capaces de entregar ambos tipos de incentivos, ya que aunque no sean tangibles, los incentivos no monetarios permiten el desarrollo del trabajador tanto en la búsqueda de mayor productividad, como en la mejora de su comportamiento. Así, para obtener una seguridad laboral efectiva, las empresas deben combinar de forma práctica la entrega de incentivos monetarios y no monetarios (Páez, Gómez, & Raydán, 2001).

Un ambiente laboral en que los trabajadores son incentivados a participar y ayudar a establecer objetivos, metas y procedimientos propios, los haría tener nuevos hábitos positivos, y aumentaría la seguridad en las actividades que desempeñan (Hinze, 1997). El sólo hecho de ser incluidos y tomados en

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

cuenta, por ejemplo, con sus sugerencias y experiencias, fortalece el compromiso que tienen con su trabajo. De esta manera se espera que vayan más allá de los procedimientos que se les imponen, apoyen el trabajo seguro y ayuden a sus compañeros a incorporarlo tomando iniciativas de seguridad que pueden ser imitadas por sus pares, lo que significa una mejora en la seguridad laboral que viene desde ellos mismos.

Ejemplo de lo anterior, como iniciativas de seguridad, está la realización de juntas de seguridad periódicas, que funcionen como un canal formal donde administradores y trabajadores puedan discutir y solucionar asuntos relacionados a la seguridad de la empresa, con participación abierta de todos los integrantes o con representantes designados por éstos.

Es importante que el personal de todos los niveles, ya sean los trabajadores o sus representantes, se vean involucrados en la generación de seguridad en la empresa. La participación de éstos es relevante, ya que tienen un claro interés personal en la seguridad, están mucho más involucrados que los administradores en las actividades peligrosas, y tienen conocimientos e información de primera fuente, a menudo tácita acerca de los procesos, factores de riesgo relevantes y un sentido práctico en soluciones de seguridad (Podgorski, 2010).

Entonces, si únicamente existiese una presión directa por parte de la administración y no se genera una cultura de seguridad, los trabajadores

tomarían una postura reactiva hacia la empresa, y no estarían motivados a actuar de manera segura por sí mismos. Por lo tanto, es conveniente para una empresa, involucrar a los trabajadores en la creación de programas de seguridad para motivarlos a seguir ideas que ellos propusieron y que se saben capaces de cumplir. De esta manera se pueden disminuir las regulaciones y faltas hacia éstos, y hacer que adquieran una postura proactiva hacia la empresa y su mismo trabajo y así poder prevenir de mejor manera que ocurran accidentes y no únicamente poder actuar cuando el contratiempo ya ocurrió.

### 3.2.3. Procesos de Comunicación

Considerando la comunicación como otro factor elemental, es necesario hablar de los procesos de comunicación que afectan la seguridad laboral, ya que el solo hecho de comunicar a los trabajadores cuáles serán las metas, procedimientos y reglas de una organización, no implica que sean internalizados, diseminados ni seguidos por los trabajadores, por lo tanto es necesario algo más que tan sólo el hecho de informar lo respectivo a cada tarea (Hofmann & Stetzer, 1998).

Además, la comunicación responde a un factor bilateral donde también la gerencia debe ser consciente que tiene que escuchar lo que sus empleados tienen que decir. Muchas veces éstos se muestran reacios y desconfiados del hecho de proponer ideas para cambios e innovaciones, y es aquí donde el rol de los directivos juega el papel clave de saber incentivarlos a hacerlo y generar

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

una comunicación más efectiva y legítima entre ellos, además que esto ayuda a motivarlos y alentarlos a usar capacidades que poseen pero que no despliegan lo necesario (Maximiano, 1995).

La comunicación debe ser lo más transparente posible para lograr confianza y proximidad por parte de los trabajadores frente a sus líderes, y deben establecerse distintos canales o medios para que ésta pueda ser desarrollada, como por ejemplo juntas periódicas, tal como se explica en el factor de la gestión participativa, libros de sugerencias, mail, folletos informativos, entre otros.

Maximiano (1995) afirma que es necesario en primer lugar oír lo que los trabajadores tienen que aportar, ya que a fin de cuentas, son ellos mismos los que tienen información concreta de los problemas y necesidades que se presentan durante el proceso operacional. Esta apertura permitirá a nivel de la gerencia, lograr entender los motivos de satisfacción o falta de ésta por parte de los integrantes del equipo, y lograr tener de primera fuente cuáles son los riesgos que ellos mismos perciben en su lugar de trabajo, ya que a falta de éstos, estarían desaprovechando una enorme fuente de información valiosa disponible y cercana.

De ésta manera serán percibidos por parte de los trabajadores el interés e involucramiento de éstos en terreno y no sólo desde las oficinas principales. Como ejemplo, al existir generalmente relaciones débiles entre los trabajadores

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

y sus empresas en el rubro de la construcción, ya que la mayoría de las actividades son subcontratadas, no existe una familiarización muy grande del trabajador con su entorno, sus compañeros y el ambiente que se busca generar. Por lo tanto, es muy común que exista una brecha de comunicación y cercanía entre los trabajadores en terreno y sus superiores, y desde esta distancia es difícil percibir cómo influye la organización en el riesgo o el comportamiento de sus empleados.

Además del solo hecho de mantener un diálogo constante y participativo entre trabajadores, supervisores y altos directivos, es necesario que éstos dos últimos estén involucrados constantemente en el lugar de trabajo en sí y en las reuniones regulares que se hagan para discutir ciertos temas. Por ejemplo, Cohen et al. (1975) identifica diferentes comportamientos por parte de los supervisores que ayudan a obtener un mejor desempeño en materia de seguridad laboral, como pasar más tiempo ocupado en materias de éste tema, desarrollar programas de seguridad e involucrarse en los procesos de inspección e investigaciones de accidentes con los mismos trabajadores en terreno. A su vez, el experto en liderazgo y gestión de la seguridad, Charles “Bud” Branham (2010) sugiere que los líderes, término que en este caso hace referencia a supervisores y administradores de altos cargos, deben pasar más tiempo en la planta con sus empleados, al igual que los entrenadores de fútbol en el campo con sus jugadores.



### 3.2.4. Comportamiento del Empleado

Muchas veces se podría pensar que el cómo se comporta y relaciona el empleado con su entorno laboral, no se relaciona directamente con la causa de los accidentes que ocurran dentro de una empresa, pero indirectamente, se pueden encontrar algunas relaciones que lo convierten en un factor relevante para las empresas de estudiar en este ámbito. Esto significa que muchas veces se culpa al individuo por sus prácticas inseguras en caso de un accidente, y se pasa por alto factores que pueden haber contribuido a que esto pasara. En estos casos, es beneficioso analizar el accidente desde la percepción que tiene el mismo empleado involucrado.

Al analizar diversa literatura, se han encontrado diferentes factores que han sido identificados a través de distintos estudios, como por ejemplo cuando un empleado se enfrenta a un puesto de trabajo sobrecargado, afronta a su vez un tiempo reducido para cumplir las tareas que se esperan que haga, se sienten presionados y por lo tanto, con tal de cumplir, dejan de lado medidas de seguridad que, por más pequeñas que sean, pueden desencadenar un accidente (Hofmann & Stetzer, 1996), por lo tanto se enfocan en el desempeño antes que en la seguridad. Desde un punto de vista más cuantitativo, a la hora de poner en una balanza qué tantos beneficios se recibirán con tal de terminar el trabajo a tiempo, que son beneficios seguros, comparado con el lado negativo de realizar el trabajo sin cumplir con todas las medidas de seguridad

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

exigidas, donde existe una baja posibilidad de que algo ocurra, la tendencia es a elegir la primera opción que tiene mayores beneficios asegurados. Además, investigadores han demostrado que las personas tienden a tener mayores juicios de riesgo si los efectos negativos de las acciones son inmediatos en lugar de demorarse (Bjorkman, 1984).

Otra creencia que existe acerca del comportamiento de un empleado, está asociada a la propia percepción del trabajador de ser optimista y sentirse menos susceptible a sufrir accidentes que los otros, lo que lleva a comportamientos no seguros y riesgosos. Las personas tienden a creer que es aceptable seguir participando en comportamientos inseguros debido a la creencia excesivamente optimista de que son inmunes o subestiman el riesgo asociado a ese comportamiento (Mullen, 2004).

Por otra parte, encontramos que bajo los aspectos normativos de las empresas, se determinan los comportamientos esperados entre los trabajadores, éstos aceptan los riesgos asociados a ese trabajo, y se espera, bajo éstas normativas, que las cumplan para evitar incidentes. Al entrar a la empresa los empleados comienzan un proceso de socialización, mediante la conversación, observación y experiencia, donde comienzan a entrenarse entre sus pares por medio principalmente del boca a boca de sus compañeros, cuando en primera instancia se supone que deberían tener un entrenamiento formal en sus inicios, y que muchas veces a falta de personal, es obviado. Durante este proceso de

socialización, lo que el empleado aprende lo internaliza y acepta como el comportamiento “normal”, sin reflexionar sobre la falta o no de seguridad (Mullen, 2004). Por lo tanto la naturaleza de las experiencias que vivan durante sus primeras etapas en la organización, determinarán el clima de seguridad que ellos perciban dentro de la empresa, y es por esto que muchas veces la socialización les enseña que algunos comportamientos inseguros son parte del actuar regular.

Dentro de todo este proceso de socialización, también se encuentra un factor muchas veces subestimado, que es la imagen personal que quiere mostrar el empleado para encajar, y para la cual es capaz de violar procedimientos de seguridad para no dañarla. Por ejemplo, en el estudio realizado por Mullen (2004), mantener una imagen dentro del lugar de trabajo era considerado muy importante. Incluso algunos trabajadores se rehúsan a tomar medidas de seguridad a pesar de ser conscientes del riesgo que conlleva esto, por miedo a que el resto piense que tienen miedo de accidentarse o quedar como débiles, y peor aún si piensan que al tener más experiencia que el resto y se sienten seguros de hacerlo sin protección, entonces no se preocuparán en absoluto para sentirse más competentes, y buscarán la forma de romper las normativas.

### 3.2.5. Comportamiento del Departamento de Seguridad

El hecho de que una empresa cuente con un Departamento de Seguridad, además de que es obligatorio en cada empresa con sobre 100 trabajadores

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

desde el año 2010 en Chile (SUSESO, 2013), es altamente efectivo, en el sentido de que permite a la gerencia enfocarse en planear, organizar y controlar las operaciones básicas de la empresa, y dejar en manos del departamento de seguridad la función total de administrar la utilización de los recursos disponibles en favor de la seguridad laboral, con lo que permite ordenar las prioridades de la gestión comercial.

A nivel de los empleados, el departamento asume la relación directa con éstos en contactos periódicos, y su función dentro de la empresa recae casi en su totalidad, en el control de los riesgos físicos mediante el uso de paradigmas y postulados de orientación ingenieril, los cuales están dedicados principalmente a medir, evaluar, y proteger el cuerpo del trabajador (Finkelstein, 2012) .

Por lo tanto, en resumidas cuentas, la función de éste departamento consiste en crear diversos programas de prevención para los trabajadores, ofrecer capacitación y educación en los temas concernientes, desarrollo de diversos materiales como afiches, manuales y cursos con el fin de mejorar el conocimiento técnico en seguridad y generar conciencia de los riesgos ocupacionales, además de influir en el cambio de actitud y conducta de las personas hacia éstos. Por lo tanto, del éxito que tengan los programas sobre un cambio positivo de actitud de los trabajadores hacia las medidas de seguridad exigidas por la empresa, dependerá el que se reduzcan los accidentes laborales

y se acepten el uso de accesorios de seguridad como regla básica e instintiva en el día a día.

### 3.2.6. Percepción de los Riesgos

Los trabajadores generalmente son conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo día a día, pero aun así omiten las precauciones por no sentirse tan cercanos a ellos. La percepción de los riesgos en el trabajo tiende a incrementarse cuando un individuo experimenta un accidente o aprende de la experiencia de alguien cercano en su lugar de trabajo, tal como ocurre a menudo con muchas otras situaciones humanas, en las que una experiencia cercana hace sentir el peligro más real y presente (Burke, 1997). Éstos shocks hacen que se realce la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo y reinserta las prácticas seguras de trabajo, aunque esto no quiera decir que se mantengan a largo plazo.

Muchas veces, para que la percepción de los riesgos se vuelva más explícita, es necesario esperar a que se repita la exposición a agentes riesgosos, ya que muchas veces el aprendizaje no es en la primera oportunidad. Así, los trabajadores que tienden a no identificar un daño inmediato, por ejemplo el daño en los ojos de los soldadores sin máscaras, o daños en los huesos por cargar grandes pesos, entre otros, tienen más probabilidades de juzgar la causa con menor juicio o subestimar las probabilidades de ocurrencia, lo que también contribuye a aumentar la cantidad de actividades realizadas sin seguridad y

verlas justificadas por no tener un efecto inmediato ni doloroso, lo que puede evidenciar un claro factor de la falta de seguridad laboral (García Leal, Ruiz, López, & Gago, 2011).

Por otra parte, tal como afirma Dejours (1992) en su estudio “Trabajo y Desgaste mental”, está el efecto que puede tener la ansiedad al riesgo y el aumento que puede producirse de ésta en caso de que exista un desconocimiento de los límites exactos de los riesgos o por ignorancia respecto de los métodos de prevención eficaces. En estos casos, toda señalética, elemento de protección o alarma, recuerda un posible accidente, constituyendo más una llamada de atención que a una verdadera protección, y afirma, “finalmente la ansiedad es la respuesta a nivel psicológico, a todo lo que contiene el riesgo y no está controlado por la prevención colectiva”.

### 3.2.7. Percepción de Justicia

Todo ambiente laboral se construye en base a relaciones, ya sea con pares, superiores o subordinados. Que exista equidad y confianza con respecto al trato que se le da a cada persona dentro de la empresa, genera un ambiente de justicia positivo que promueve la creatividad, el compromiso con la empresa y la colaboración dentro de esta (Reina & Reina, 2007). Además, se complementa con un ambiente donde la comunicación puede desempeñarse como un factor de entendimiento y planeación en conjunto, que ayude a la empresa y sus trabajadores a tener los mismos objetivos y motivaciones, y por lo tanto éstos

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

tienen un entendimiento completo de lo que se espera de ellos, y los superiores saben que esperar de sus subordinados a la vez.

Una cultura de justicia hace alusión a la manera en cómo se toman decisiones en una empresa de manera equitativa e imparcial respecto a todos los integrantes. Cuando está presente, los trabajadores se sientan seguros al hacer preguntas, honestamente dicen lo que piensan, cuestionan los supuestos, plantean cuestiones, dan y reciben retroalimentación o reconocen que ellos no entienden y buscan ayuda (Reina & Reina, 2007).

En el caso contrario, cuando los trabajadores no perciben un clima de justicia y equidad, cuando perciben que otros obtienen beneficios que ellos no, o que ellos mismos son castigados por comportamientos que no son siempre castigados en otros, tal como afirman Begue & Dejourn (2009), el ambiente se degrada rápidamente entre quienes compiten por estos beneficios, la lealtad y la confianza se marchitan y son reemplazadas por el recelo y por la tensión de vigilar el comportamiento de los compañeros, considerados ahora como adversarios. Por lo tanto las relaciones se degradan, los trabajadores se ven obligados a comportarse de diversas maneras que no aprueban y por lo tanto el ambiente de competencia y malas relaciones se transforma en algo cotidiano.

En ésta situación, el proceso de comunicación y socialización se ve interferido, toda la cultura de seguridad laboral que llegue a existir en un ambiente así, será mínimamente difundida y todos querrán terminar rápido sus trabajos con tal de

obtener gratificaciones más altas, sin importar su propia seguridad, como también se nombró en el factor de comportamiento del empleado. Por último, nadie se preocupará de la seguridad laboral de sus pares ya que sólo se busca el beneficio propio y muchos podrán adoptar actitudes que interfieran con la eficacia del grupo al que pertenecen (Carvalho R. J., 2006).

Finalmente, el sentimiento de justicia en la empresa hace crecer el sentimiento de autoestima, afectando positivamente la actitud de asumir riesgos y probar nuevas alternativas, con lo que se experimenta tanto mejoras individuales como organizacionales a través de relaciones que también se ven más valorizadas por la confianza y no por contratos o garantías de compensación financiera (Novelli, Fischer, & Mazzon, 2005).

## **4. SEGURIDAD LABORAL EN CHILE**

### **4.1. Importancia de la Seguridad laboral**

En Chile, la seguridad laboral ha tomado una gran relevancia en los últimos años. La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en su boletín estadístico anual para el año 2012, establece un aumento de un 58%, desde el año 2003, en la suscripción de empresas a mutuales, hecho que ha repercutido de forma importante en la reducción de accidentes, llegando en el mismo período a una disminución de la tasa de accidentabilidad de un 49%. (SUSESO, 2013).



Sin embargo, en la actualidad aún existe un importante número de accidentes laborales que afectan la vida de innumerables familias en nuestro país. Sólo para el año 2012 hubo un total de 264.042 accidentes laborales, incluidos de trabajo y trayecto, de los cuales 448 tuvieron resultados fatales.

#### **4.2. Seguridad en la Construcción**

El rubro de la construcción en Chile ha marcado gran relevancia en temas de seguridad laboral. Esta industria donde el error más mínimo puede resultar en tragedia, ha implementado, y en la actualidad continúa desarrollando, diversas regulaciones que han sabido encarnar la importancia del cuidado de los trabajadores en obra.

Según datos obtenidos de cuentas nacionales al tercer trimestre del 2013 en Chile, la industria de la construcción constituye un 8% del Producto Interno Bruto total del país. Empleando a 679.000 trabajadores aproximadamente, el trabajo en obra representa el 9% del total de la fuerza laboral nacional, cuyo universo engloba a 8,4 millones de personas (INE, 2013). Tales trabajadores son empleados en las 74.351 empresas de construcción existentes en Chile, que constituyen un 8% del total empresas registradas por el Servicio de Impuestos Internos al año tributario 2013.

Al analizar los datos anteriores, es posible observar que la importancia relativa de la industria de la construcción, en base al PIB, está muy por debajo de

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

sectores como los servicios empresariales, con un 14%, la minería, con una 13%, la educación, salud y otros servicios, con un 12% y el comercio y manufactura, cada uno con un 11% de participación. Sin embargo, dada su menor entrada en cuanto al PIB, la industria de la construcción representa el tercer mayor empleador de fuerza laboral a nivel nacional, siendo superado sólo por las Industrias de comercio al por mayor y menor y la manufacturera, con un 21% y 11% respectivamente. Por lo tanto, la gran cantidad de trabajadores en la industria, influye de sobremanera en la importancia que el rubro debe ejercer en temas de seguridad laboral.

Si bien la construcción está posicionada como la segunda industria en poseer la mayor disminución en sus tasas de accidentabilidad, con una reducción de un 45,1%, entre los años 2003 y 2012, siguiendo a la minería, la cual lidera el ranking con una disminución de un 60%, cabe destacar que la tasa de accidentabilidad del trabajo en obra corresponde a 5,3 accidentes por cada 100 empleados, número que se encuentra por sobre el promedio de accidentes del total de industrias nacionales, el cual se mantiene en 4,9 accidentes por cada 100 trabajadores. Además, el trabajo en obra está dentro de los sectores con mayores tasas de accidentes fatales con 8,1 muertes por cada 100.000 trabajadores, tasa que supera el promedio de 4,9 del total de industrias (SUSESO, 2013). Tal como se explicaba anteriormente, hoy en día las tasas de accidentabilidad a nivel nacional han disminuido de forma importante en la mayoría de las industrias, sin embargo, a pesar de verse un gran progreso

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

como resultado de mejoras en las medidas preventivas y de haberse visto los indicadores disminuidos con respecto a años anteriores, las administraciones deben procurar proveer, a la totalidad de sus trabajadores, la cobertura de seguros laborales dadas por las mutuales y entidades encargadas, hecho que aún hoy en día está pendiente.

Según datos de la SUSESO actualizados al año 2013, en la actualidad no existe industria alguna que entregue cobertura de seguro al 100% de sus trabajadores, es más, solo tres industrias, que son las de Electricidad, gas y agua, Servicios y Construcción, superan el promedio de cobertura con un 94%, 85% y 88% respectivamente. En la misma línea, quienes dirigen la organización debiesen establecer nuevos indicadores en materia de seguridad laboral, para así, poder tomar nuevas decisiones respecto del cuidado del personal y lograr reducir al máximo estos números. Es posible ver un elemento paradójico en las industrias de servicios y construcción, ya que, si bien se posicionan entre los rubros que entregan mayor cobertura de seguro a sus trabajadores, están entre las empresas con mayor índice de accidentabilidad. Entonces, claramente existen elementos internos que deben ser una preocupación básica al encontrar nuevas formas de incentivar la seguridad en las organizaciones. Esta preocupación ha sido reconocida por el gobierno del Presidente Sebastián Piñera, quienes se han puesto como meta reducir la tasa de accidentabilidad de un 6% a un 4%, lo que representa cerca de 300 mil trabajadores, para el año 2015. (SPS, 2013). La tasa que busca alcanzarse, corresponde a la que

presentan los países desarrollados, la cual, para ser lograda, debe ir acompañada de una intensa mejora en la cultura de seguridad laboral por las mismas empresas y sus trabajadores. (Ministerio del Trabajo y previsión Social, 2010)

### **4.3. Agentes involucrados**

A nivel nacional, la fiscalización de seguridad laboral y la creación de informes de accidentabilidad están reguladas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la secretaría de Regulación Social. A cargo de ésta última, está la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la cual regula y fiscaliza el cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo, garantizando el respeto de los derechos de los empleados, pensionados y sus familias. En materia de seguridad laboral, la SUSESO fiscaliza a las mutualidades de empleadores, las comisiones médicas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los servicios de bienestar del sector público y los comités paritarios de higiene y seguridad. También fiscaliza materias específicas del Instituto de Normalización Previsional (INP), tales como la administración del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Finalmente, como parte de las entidades públicas del ministerio, se encuentra el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el cual se encarga de entregar seguridad y salud al trabajador, a través de acciones preventivas que fomenten mejoras en la gestión de riesgos de cada empresa. También, se

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

encarga de entregar servicios de recuperación de salud y de reducir las pérdidas económicas por daños provocados por accidentes y enfermedades laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010).

Además, durante el período presidencial de Sebastián Piñera, luego de los incidentes ocurridos el año 2010 en la mina San José en Copiapó, que involucró a 33 mineros afectados, se anunciaron una serie de nuevas medidas para mejorar y modernizar la seguridad laboral nacional. Entre las propuestas se incluyeron en las empresas autoevaluaciones de riesgo y mapas de riesgo y la creación de un Departamento de Prevención de Riesgos en cada empresa que empleara a más de 100 trabajadores. A su vez, el proyecto modificó la SUSESO, creando por una parte, la Intendencia de Seguridad Social que centraliza la seguridad laboral para cada sector y región y, por otro lado, se adicionó a la Superintendencia la función de administrar y mantener un sistema nacional de información, seguridad y salud en el trabajo que permitiera llevar un registro de cada accidente por región y empresa, y el impacto que genera.

Continuando con los procesos de mejora, en Septiembre del 2011 se creó el Consejo Consultivo de Seguridad Laboral de asesoría al presidente y el Comité de Ministros de Seguridad Laboral. Este último, encargado de proponer nuevas medidas de seguridad, siendo una de ellas la promulgación del convenio OIT N°187 que obliga a Chile a promover continuamente la seguridad en el trabajo, lo que según se puede apreciar en las cifras, ha provocado una disminución

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

importante en la tasa de accidentabilidad en el país en los últimos años (SUSESO, 2013).

Por otra parte, existen otros agentes fundamentales en la regulación de la seguridad laboral dentro cada organización. Es el caso de la gerencia, la cual funciona como pilar fundamental dentro de una empresa mediante su rol orientador y regulador que aparece desde el primer momento en que un trabajador entra a la empresa. Philip Crosby, experto en la teoría de la administración, postuló que: “Por lo menos el 80% de todos los defectos, son problemas que solo la Administración puede resolver, por estar fuera del control del trabajador” (McCormick, 2002). Tal como establece Crosby, existe una responsabilidad superior por parte de la administración en la seguridad del personal, es más, diferentes autores relatan y coinciden con que una mala administración es la causa principal de los accidentes en una empresa. Una investigación realizada por la Universidad de Kuwait, sobre factores que promueven los accidentes en el sector de la construcción, concluyó que la fuente principal de los accidentes laborales en el sector se debía a una gestión errónea por parte de la administración (Al-Tabtabai, 2002). De esta manera, dentro de las funciones de la gerencia debe estar presente reforzar las medidas de seguridad y requerimientos y, sobretodo hacerlas presentes en la vida laboral de sus trabajadores de forma periódica, ya sea a través de juntas o programas de capacitación desde un nivel básico de los riesgos inherentes del lugar, medidas preventivas y procedimientos de trabajo para evitar accidentes o

reglamentos internos de la organización que permitan a sus empleados internalizarlas como parte fundamental de la cultura de la empresa. Otro factor importante es la alta concentración de personal subcontratado en la industria de la construcción. El no pertenecer a la empresa donde se trabaja, y con ello no recibir los mismos beneficios de aquellos con quienes comparten diariamente, puede llevar a la creación de relaciones distantes entre los mismos empleados y sus superiores. Esto puede provocar el desconocimiento o simple rechazo hacia la cultura y los reglamentos internos de la empresa a la cual le están presentando sus servicios, por lo que en éstos casos, sería esencial la entrega efectiva de información, de tal forma que incluso el personal externo sea consciente de la cultura de seguridad interna de la empresa.

Por otra parte, la administración tiene la responsabilidad legal de pagar las cotizaciones previsionales de ISL o mutualidad de seguridad, y contar con un Departamento de Prevención de riesgos si cuenta con más de 100 empleados como establece la ley desde el año 2011.

#### **4.4. Tipos de accidentes**

Existen diferentes clasificaciones de los accidentes laborales. Estadísticas de diversa índole suelen ordenarlas de acuerdo a los objetivos de su investigación, como tipo de contacto entre el trabajador y el agente causante, causa directa o indirecta, incidente que pudo o no producir una lesión, efecto y gravedad del accidente, entre otros (SESMA) (CORMA, 2007), sin embargo, la

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

legislación chilena establece una clasificación en base a los efectos del accidente, incluyendo cinco consecuencias: incapacidad temporal; invalidez parcial, invalidez total; gran invalidez, y muerte (Ley 16744, 1968).

Por incapacidad temporal, se entiende a toda lesión originada por un accidente o enfermedad laboral, que permite la recuperación total y finalmente la reintegración del trabajador a sus labores cotidianas. El término genérico de invalidez contempla las situaciones en que la lesión causada tiene efectos permanentes en el trabajador y acotan sus capacidades, por lo tanto disminuyen su rendimiento laboral. Dentro de ésta categoría se encuentra la invalidez parcial que incluye lesiones que afectan entre el 15% y 70% de su capacidad total, la invalidez total, cuando la lesión ocasiona pérdida de más del 70% de la capacidad, gran invalidez, que es consecuencia de lesiones que no le permiten realizar las actividades cotidianas fundamentales y para las cuales necesita ayuda de terceras personas y la muerte.

Dentro del sector de la construcción civil durante el año 2012, el 60% del total de accidentes, un porcentaje considerablemente alto, se debió a caídas en altura, donde también según estas cifras se observa que el 20% de éstas, terminaron en accidentes fatales. La probabilidad de un accidente fatal cuando se está a sobre una altura mayor a 3,5 metros, lo cual es regularmente la mayoría del tiempo, es cercana al 85%, con un 24% de caídas desde techos, 20% desde vanos, que son aperturas de puertas y ventanas sin construcción,



16% desde balcones, ventanas y bordes principalmente, y donde para accidentes graves, los porcentajes se distribuyen entre techos (20,92%), escaleras y escalas (16,01%) y andamios (15,36%), posicionando así a ésta industria en el año 2012, último año con registros de datos completos, como el sector con mayor accidentes graves y fatales del país con un 55% y 39% respectivamente (SEREMI de Salud, 2013).

## **5. INVESTIGACIÓN DE FACTORES EN UNA COMPAÑÍA CHILENA: CASO PARTICULAR: INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **5.1. Motivación**

A continuación se expondrá una investigación realizada para el presente trabajo, la cual fue realizada en la empresa chilena de construcción civil, CVV. Ésta se fundamenta bajo el análisis presentado a lo largo de la tesis y busca evaluar si aquellos factores encontrados en la industria brasileña BASF son también aplicables a una empresa chilena.

### **5.2. Metodología**

Para el presente trabajo se presenta una metodología de carácter cuantitativo basado en variadas afirmaciones que permiten identificar el grado de reconocimiento de la presencia o falta de diversos factores organizacionales que afectan el comportamiento de los trabajadores en relación a la seguridad

laboral de la empresa, presentados en forma de cuestionarios estructurados realizados a los trabajadores de una obra de la empresa CVV, ubicada en la comuna de Quilicura, Región Metropolitana de Chile.

### 5.2.1. Participantes

Para la realización de este estudio, se distribuyeron cuestionarios a trabajadores de una obra de construcción desarrollada por la compañía CVV. El número total de empleados en la faena constaba de 117 personas, de las cuales 103 eran hombres y 14 mujeres. Del total, 15 obreros no pudieron contestar la encuesta debido a que 12 eran de nacionalidad haitiana y no entendían el idioma, y los tres restantes no estaban en el horario que se realizó el procedimiento. Por ello, la muestra final consistió en 102 cuestionarios con una tasa de respuesta de 87,18%.

Características demográficas de la muestra revelan que los datos más representativos de ésta empresa fueron un 86% de personas de sexo masculino, con un rango de edad promedio de entre 36 y 45 años y la mayoría (55%) con estudios básicos o medios incompletos.

Los participantes en su mayoría han estado trabajando para la empresa actual un promedio de 1 año o menos, dentro de un rango de entre menos de un año a más de 10 años, como se muestra en los apéndices A y B.

### 5.2.2. Procedimiento del cuestionario

Para el cuestionario, se incluyeron 4 preguntas de naturaleza demográfica y biográfica: edad, género, nivel de escolaridad y años de trabajo en la empresa, además de 30 ítems o afirmaciones diferentes que miden los 7 factores organizacionales en los que se centra este estudio, y que fueron estudiados en secciones previas.

Luego de creado el cuestionario, se procedió a verificar su validez estadística a nivel nacional. Para esto se realizó el cuestionario a 29 funcionarios de la Unidad de Servicios Generales, Infraestructura y Planta Física de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, y se midió a través del índice del Alfa de Cronbach. Éste mide la estabilidad y consistencia de las respuestas, que establecen si existe una alta correlación entre los resultados, de manera que con se confirmó la fiabilidad con un 0,84 en una escala del 0 al 1, que, al ser un valor significativo estadísticamente, validó la consistencia del cuestionario.

Los participantes debieron responder todos los ítems del cuestionario realizados en base a una escala Likert, en la que debían contestar según su propia percepción el grado de acuerdo (4) o desacuerdo (1) a cada afirmación.

Al ser validada la encuesta, se realizó luego el mismo cuestionario a los trabajadores de la empresa constructora CVV, en una obra realizada en la comuna de Quilicura, donde el ingeniero responsable de la planta junto con 3

personas adicionales pertenecientes a la empresa, 2 personas de seguridad y un supervisor de la obra, acompañaron y ayudaron en la aplicación de la encuesta en grupos de 20 a 22 personas cada uno.

### **5.3. Análisis de los datos**

Los datos fueron ingresados a un documento Excel y analizados en el programa SPSS en base al porcentaje de cada respuesta sobre el total, para ver cuáles eran los patrones de cada factor organizacional más reconocidos entre los empleados, enfocándose en los más frecuentemente mencionados entre los participantes de la muestra según los datos, y los cuales tienen algún nivel mayor de significancia respecto al resto. También se realizó otra etapa, la cual consistió en un proceso de relación y conexión de distintas categorías de datos, para ver la posibilidad de una eventual correlación significativa estadísticamente entre los distintos factores, que sería interesante analizar. En este caso se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permite determinar si existe o no alguna relación lineal entre dos ítems a nivel de intervalos y ve si es estadísticamente significativa. Por lo tanto, si la significancia es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula de que no existe una correlación significativa entre las afirmaciones, afirmando la significancia de tal correlación. En ello, el índice de Pearson permitirá identificar la magnitud de la significancia de acuerdo al rango en el que se encuentre: de 0 a 0,3 será baja, de 0,31 a 0,7 será media y de 0,71 a 1 será alta.

Al ser un análisis de carácter netamente descriptivo el análisis se realizó en base a la misma literatura utilizada para caracterizar los factores organizacionales seleccionados y analizados, para verificar la existencia o falta de éstas categorías en la empresa. Por lo tanto, el objetivo principal estuvo radicado principalmente en analizar y describir los factores y sus respectivas afirmaciones dentro del cuestionario, con dígitos sobresalientes y significativos, para verificar los resultados respecto al estudio literario realizado anteriormente o disentir del mismo, y con el propósito también, de que luego la empresa pueda utilizarlos para identificar sus falencias y en que ve presentes contradicciones respecto a lo que piensa que tiene y que los mismos empleados no perciben respecto a la seguridad laboral.

#### **5.4. Resultados**

Se puede observar en los resultados obtenidos, un alto porcentaje de aprobación a las afirmaciones positivas relacionadas con los procesos de comunicación con un 82,4% y tan sólo un 17,7% en desacuerdo, el cual representa el factor de mayor tendencia positiva. Dentro de esta categoría se midieron el hecho de que “el equipo de trabajo se encuentre siempre actualizado respecto a los temas referentes a la seguridad en el trabajo”, en lo cual estuvo de acuerdo un 80,4% y el que “la meta de reducción de accidentes de trabajo es conocida por todos los integrantes de trabajo”, cuya tasa de aceptación fue de un 84,3%. Tal como se mostraron los resultados, es posible

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

ver que existe una comunicación importante en cuanto a la entrega de información sobre seguridad y ésta es percibida por los trabajadores.

Otro de los factores que resalta, pero ésta vez de manera negativa, es el liderazgo, el cual mostró la menor tasa de respuestas positivas en cuanto al papel de la jefatura de su equipo directo, con un porcentaje del 61,2%. Dentro de los ítems que integran este elemento, el con mayor desacuerdo (44,1%) es el que hace referencia a que “La jefatura elogia y agradece personalmente a los trabajadores cuando se alcanzan las metas de reducción de accidentes”. Sin embargo, a pesar de que el número no es muy sobresaliente en valores totales, ya que existe casi un equilibrio entre quienes están de acuerdo y quienes no, con alrededor del 50%, se puede ver una relación directa con lo señalado anteriormente acerca de los procesos de comunicación. Los empleados afirman en su mayoría conocer las metas fijadas en base a la reducción de accidentes, pero al no reconocer sus superiores cuando algún trabajador o equipo ha tomado una buena decisión o ha realizado actividades acorde a las medidas de seguridad indicadas, no se manifiesta el valor que la empresa le entrega a esta situación y exactamente como señala la literatura, no se ayuda a los trabajadores a desenvolverse, entusiasmarlos para buscar mayores desempeños e intentar lograr los objetivos fijados. Lo anterior, también se ve complementado con el ítem de gestión participativa, donde se afirma que “Las metas y premiaciones son definidas solo por la jefatura de su equipo directo de trabajo”, con un 69,6% de trabajadores que lo confirman, lo que lleva a que los

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

mismos no sean capaces de desarrollar un sentido crítico sobre lo que son capaces de lograr con sus propios conocimientos y habilidades, así como que no se aproveche el vasto conocimiento de primera mano que tienen las personas que más saben sobre accidentes debido a cercanía física que tienen con éstos a diario.

Se puede confirmar lo anterior a través del coeficiente de Pearson, el cual verifica la alta correlación entre los dos ítems pertenecientes a comunicación con “La jefatura está integrada con su equipo de trabajo y está abierta al diálogo, demostrando compromiso con la reducción de accidentes”, perteneciente al liderazgo, con un alto nivel de relación de 0,626 y 0,644 al 99% de confianza. Por lo que se puede extraer que al potenciar la interacción entre la administración y sus empleados, mediante la manifestación de interés y compromiso sobre la seguridad de éstos, se verá directa y positivamente afectada la forma en que el equipo de trabajo se actualiza en temas de seguridad y metas de reducción de accidentes.

También se distinguen otros dos resultados bajos en el factor de liderazgo en relación al resto, y que le siguen al anteriormente nombrado, éstos son “La jefatura de su equipo directo de trabajo le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los empleados” y “Su equipo directo de trabajo convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados operacionales”, con 61,8% y 63,7% respectivamente. Si bien tales porcentajes se encuentran entre los más bajos de los factores de

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

liderazgo, al ser afirmaciones negativas, demuestran que la percepción de más de la mitad de los empleados encuestados, con respecto a sus líderes directos, refleja que existe por parte de estos últimos una notable preferencia hacia los resultados operacionales, por sobre la seguridad.

A pesar de la carencia de algunos aspectos anteriores en el liderazgo y la gestión participativa, se encuentran dos resultados significativamente altos que verifican la existencia de elementos positivos dentro de éstas categorías. Las afirmaciones: “Los integrantes de su equipo directo de trabajo participan en las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la jefatura” y “La jefatura está integrada con su equipo de trabajo y está abierta al diálogo, demostrando compromiso con la reducción de accidentes”, cada una con un 70,6% y 80,4% respectivamente, muestran que a pesar de no integrar a los trabajadores en todos los aspectos de la toma de decisiones y la fijación de metas, si existe una inclinación a mantener canales de diálogos abiertos con sus superiores. Por lo tanto, existe una percepción por parte de los trabajadores acerca del interés de la jefatura sobre temas de seguridad laboral, lo que supone un importante paso para que los empleados adopten una postura favorable hacia éstos temas. Lo que también se confirma a través del coeficiente de Pearson, que en éste caso en particular, resulta ser la correlación de mayor magnitud y significancia de las relaciones entre todos los ítems, alcanzando un 0,735 al 99% de confianza. Éste manifiesta el alto potencial que



## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

tiene el hecho de que la jefatura se abra al diálogo y se comprometa con reducir accidentes, con que los empleados participen en las decisiones de seguridad y tengan contactos directos y periódicos con la jefatura, beneficiando a ambas partes tanto en el liderazgo que tiene la administración, como en la gestión participativa que se les ofrece a los empleados. En sí, tal beneficio permitiría la obtención del potencial que tanto se plantea en la literatura antes mencionada de motivar intrínsecamente a los empleados por su trabajo al hacerlos partícipes de algo más que instrucciones de acciones mecánicas y rutinarias, lo que conducirá finalmente a que por iniciativa propia, se interesen y comprometan con la reducción de accidentes.

Además, el ítem “Se confía en la jefatura de su equipo de trabajo para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminen situaciones de riesgo”, posee un porcentaje de aceptación de un 77,5%, por lo que además de contar con canales de comunicación, se puede deducir que son efectivos al tener la finalidad de dar confianza y estimular a los trabajadores a utilizarlos a su favor.

Otras afirmaciones importantes de analizar, son las referentes al factor CE o comportamiento del empleado. En éste existen tres ítems, de un total de ocho, que poseen la mayor tasa de estar de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones: “Existen advertencias explícitas entre los integrantes de su equipo directo de trabajo para la reducción de accidentes”, “Los integrantes de su equipo directo de trabajo comunican los accidentes ocurridos” y “Los integrantes de su equipo directo de trabajo tienen consciencia de la importancia

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

del compromiso individual en la reducción de accidentes”, cuyos porcentajes son 82,4%, 85,3% y 85,3% respectivamente. Estos tres enunciados establecen una percepción por parte de los encuestados de la existencia de una amplia preocupación en sus equipos directos por mantener la seguridad laboral. Sin embargo, los resultados mostraron que en promedio solo un 63,7% de los encuestados, el porcentaje más bajo de ésta categoría, contestaron de forma positiva, es decir “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, la afirmación: “Los integrantes de su equipo directo corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes”. Si bien se ve que existe una contradicción en cuanto a la percepción altamente positiva de los empleados, en el factor de gestión participativa, un ítem mostró que casi un 60% de los encuestados piensa que “el estilo de conducción de su equipo directo de trabajo es dictatorial, lo que desincentiva a participar a través de sugerencias e ideas”. En ello, se muestra que existe un factor dentro de la gestión del personal en temas de seguridad que puede estar afectando la participación de los mismos en estos temas, por lo tanto, puede existir información entregada por solo algunos y conciencia acerca de los accidentes dentro del equipo de trabajo respectivo, pero eso no significa necesariamente que la comunicación dentro del mismo sea multilateral, efectiva y se incentive a participar a todos por igual, lo que significa un problema de motivación producto de falta de comunicación entre pares, que es un tema difícil de controlar desde la administración si no tienen contacto regular con los trabajadores de planta.

Por último, se encuentra que luego de los procesos de comunicación (PC) como el factor más altamente efectivo en base a la percepción de los empleados, le sigue con un 81,4% de asertividad, tan sólo 1 punto porcentual menor, el factor del comportamiento del departamento de seguridad (CS). Aquí se puede verificar la preocupación y compromiso del departamento con la seguridad de sus trabajadores, con solo 2 ítems que engloban el accionar de éste en la organización, “El área de Seguridad estimula la participación de los integrantes de su equipo directo de trabajo durante los entrenamientos” y “Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con su equipo directo de trabajo para identificar y analizar las situaciones de riesgo”, obteniendo cada uno un 79,4% y 83,3% respectivamente. Por lo tanto vemos que a ojos de los empleados y en relación en como son estimulados por el departamento de seguridad en el tema, la empresa se encuentra en buenos niveles y se percibe preocupación por evitar los accidentes a tiempo antes de tener que lidiar con las consecuencias de uno bajo su mando.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En síntesis, a través de la presente investigación se ha logrado demostrar la existencia de factores a nivel organizacional que influyen directamente en la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales hacen partícipe y, más aún, directamente influyente el rol de la administración en todos sus niveles, y el

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

cómo ésta gestiona todos sus recursos en pro de que se compatibilice la seguridad, ambiente y eficiencia operacional.

En ello se ha logrado el objetivo general de este trabajo, que es “identificar y comprender la incidencia de factores organizacionales sobre la ocurrencia de accidentes en un grupo de trabajadores de una empresa chilena de construcción”, debido a que mediante la amplia revisión de literatura se ha puesto en evidencia que el comportamiento de los empleados se ve influido directamente por el ambiente externo, es decir, que las actitudes propias de cada individuo, en su mayoría inalterables, están afectas a un margen de aceptabilidad dado por el entorno en que se desenvuelven. Es decir, que si las personas no internalizan los patrones de comportamiento del entorno en que están inmersos, nunca lograrían comportarse acorde a los límites del mismo. Lo anterior hace directa referencia a la verificación del primer objetivo específico sobre “importancia del análisis de factores del ambiente laboral sobre la ocurrencia de accidentes en una empresa chilena de la industria de la construcción”, lo que se recalca mediante la latente preocupación a nivel nacional sobre seguridad, tanto a nivel privado como público.

El segundo objetivo específico, “proporcionar una explicación fundada que muestre la importancia de analizar la existencia de factores organizacionales que promueven comportamientos inseguros y puedan ocasionar accidentes laborales”, ha sido alcanzado mediante el estudio sobre las diferentes líneas de

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

trabajo que lo ha abarcado a lo largo de la historia, así como mediante el análisis del importante número de trabajadores que en la actualidad se ven involucrados en situaciones de riesgo, y que hoy en día es motivo de constante debate.

Dentro de los resultados obtenidos en la investigación realizada en la industria brasileña BASF, se llegó a que la valorización de las buenas relaciones y confianza dentro del equipo de trabajo puede ayudar a la administración a estimular el trabajo cooperativo, el cual es importante para identificar y comunicar situaciones de riesgo. De la misma forma, mediante el presente estudio a nivel nacional se obtuvo que dentro del factor “gestión participativa”, la comunicación y confianza entre pares, estimula un mayor compromiso hacia temas de seguridad laboral que conciernen al equipo, los cuales en la actualidad son un tema difícil de controlar desde la administración si no existe un mínimo contacto regular con los trabajadores de planta.

Por otro lado, se reconoce la importancia de las manifestaciones de valorización por parte de la administración hacia los empleados cuando las acciones son realizadas con seguridad, las cuales dan un sentimiento de satisfacción dado el reconocimiento al trabajador y muestra de cercanía por parte de los superiores. Lo anterior se vio ampliamente aludido tanto en la investigación brasileña, como nacional, y a su vez estuvo muy presente en la literatura, afirmando lo que expresa Robbins en su libro Comportamiento Organizacional (2002), que los líderes debiesen preocuparse de las necesidades de desenvolvimiento pleno de

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

cada empleado a su cargo, ayudándolos a pensar de una manera diferente a la tradicional, y entiasmándolos a actuar en busca de un alto desempeño para lograr los objetivos del equipo.

Se obtuvo de la presente investigación que dentro del rol de la comunicación, principalmente en el proceso de socialización, cuando el empleado forma su propia percepción del ambiente laboral en que está inserto, se observa que la presencia de diálogo y espacios para éste, estimula a los participantes a desarrollar pensamientos colectivos y participar de forma proactiva en nuevas ideas y sugerencias, permitiendo a la empresa y sus trabajadores adaptarse más rápido a los cambios organizacionales. Lo anterior reafirma los resultados obtenidos en BASF, que establecen que las actividades operacionales deben dar énfasis a los factores organizacionales y el modo en que la gerencia administra las relaciones con y dentro del equipo, las cuales son fundamentales en la creación de percepción de situaciones de riesgo, y por lo tanto en su adopción de una postura frente a la prevención de los mismos. Del mismo modo, es posible respaldar ambos estudios con lo establecido por Heil et al. (2002), en su revisión sobre aspectos humanos que influyen en la administración, donde establece que “el volumen y calidad de lo aprendido y las mejoras que ocurren en un ambiente de equipo, tienen directa correlación con el tiempo que los integrantes pasan dialogando”. Si bien este factor recae principalmente en los empleados, el autor resalta el rol del líder como

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

fundamental en la estimulación del compromiso de los mismos en su participación.

Tal como se mencionó en los resultados de la investigación, los empleados mostraron una percepción sobre sus supervisores directos en cuanto a la preocupación que éstos poseen acerca de las actividades operacionales por sobre la seguridad. Lo anterior, y en complemento con el presente estudio, puede verse reflejado en la desmotivación y falta de proactividad hacia el trabajo por percibir que el bienestar de cada empleado no es un foco de atención de la jefatura. Si bien los resultados operacionales deben ser un blanco esencial para la jefatura, ésta debe ser capaz de orientar sus esfuerzos también en la seguridad de sus empleados, ya que éstos pueden estar exponiéndose a situaciones poco seguras para lograr realizar los trabajos en menor tiempo por el interés que ven en la administración de lograr mayores resultados operacionales. Tal como se vio anteriormente en la revisión de literatura, desde un punto de vista cuantitativo, si los beneficios de hacer su trabajo más rápido son mayores y más seguros que el que obtienen por hacerlo seguros, dejarán de lado medidas de seguridad, por más pequeñas que sean. Por lo tanto la jefatura debería dividir sus esfuerzos en ambos aspectos para no dejar de lado las operaciones, pero tampoco arriesgar la vida de sus trabajadores, que con el tiempo, puede costarles más caro.

Al revisar las respuestas entregadas por los empleados de CVV, es posible extraer que existe una percepción positiva ante el rol del departamento de

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

seguridad, ya que los encuestados en su mayoría establecen que existe una notoria preocupación por dar información acerca de cuestiones sobre seguridad y accidentabilidad. Sin embargo, tal como se ha expuesto a lo largo del trabajo, no sólo es tarea de éste departamento velar por el bienestar de los empleados, lo que ha quedado plasmado en las respuestas donde los trabajadores no mostraron una aprobación notoria ante la preocupación de su jefatura directa ante estas materias. Dado lo anterior, ante los resultados se puede deducir que problemas actuales de seguridad en esta compañía, pueden ser mejorados mediante reformas en el modo que los liderazgos gestionan estos temas.

Por otra parte, tal como se analizó en la literatura previa, si bien el rol de la comunicación sobre materias de seguridad es de gran importancia y fue visto como el ítem más valorado por los empleados, existe una falta información acerca de cómo los empleados internalizan estos temas. Ya que, el solo hecho de que conozcan la meta y los elementos relacionados, no implica que ésta sea internalizada ni perseguida con afán por los trabajadores, y sería necesario profundizar un poco más respecto al tema. A modo de recomendación, se podría mediante un método cualitativo, realizar entrevistas personales con trabajadores y administradores de la empresa para contrastar las respuestas, u organizar casos situacionales que hagan al trabajador situarse en el caso de ocurrencia de un hecho para estudiar su comportamiento y respuesta hacia los temas referentes y metas de la empresa de las que ya son conscientes en la actualidad.



## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Dado lo anterior, se recalca el beneficio que se puede obtener de fijar éstas metas en conjunto, incluyendo a trabajadores y administradores, ya que esto genera incentivos e involucramiento de los empleados a poder ser partícipes de objetivos que les incumben directamente a ellos mismos, además de incrementar el beneficioso potencial que tiene contar con canales efectivos de comunicación entre distintos niveles, y que todos éstos se sientan alentados a utilizarlos en pro de su beneficio y del de todos.

Es por esto que se acentúa la importancia de la comunicación constante y dinámica entre supervisor-empleado, y que se implementen formas de comprometer a los trabajadores con la empresa para lograr que también éstos se sientan capaces y transmitan sus conocimientos a sus pares.

Es posible ver un elemento paradójico en las industrias de servicios y construcción analizadas en el tópico de Seguridad Laboral en Chile, ya que si bien se posicionan entre los rubros que entregan mayor cobertura de seguro a sus trabajadores, están entre las empresas con los índices más altos de accidentabilidad. Entonces, se reafirma la existencia elementos internos que deben ser una preocupación básica al encontrar nuevas formas de incentivar la seguridad en las organizaciones.

En la misma línea, quienes dirigen las empresas debiesen establecer nuevos indicadores en materia de seguridad laboral, para así, poder tomar nuevas decisiones respecto del cuidado del personal y lograr reducir al máximo estos números.

## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Si bien, la investigación realizada no es extrapolable a todas las empresas e industrias nacionales, dado que su foco recae en un sector específico y posiblemente no replicable en otros, sí puede ser un instrumento guía para compañías similares de la industria de la construcción civil.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdelhamid, T. S., & Everet, J. G. (Enero / Febrero de 2000). Identifying Root Causes Of Construction Accidents. *American Society of Civil Engineers* . Michigan, Michigan, Estados Unidos: Journal Of Construction Engineering And Management.

Alpino, H. J. (Abril de 2012). ¿EL ERROR HUMANO ES EL CAUSANTE DE LA MAYORÍA DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES? Barcelona, Vanezuela.

Al-Tabtabai, H. M. (2002). *Analyzing Construction Site Accidents in Kuwait*. Kuwait.

Begue, F. &. (2009). *Trabajo y suicidio*. Madrid: Modus.

Bjorkman, M. (1984). Decision making, risk taking and psychological time: Review of empirical findings and psychological theory. *Scandinavian Journal of Psychology* , págs. 31– 49.

Branham, C. (Junio de 2010). The role of discipline in leading safety performance. *Management Quarterly*, Vol. 51 . Estados Unidos.

Burke, R. J. (1997). ESTILOS DE AFRONTAMIENTO. En S. L. Sauter, L. R. Murphy, J. J. Hurrell, & L. Levi, *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO* (págs. 54-55). España: OIT.

Carvalho, R. (8 de Octubre de 2013). Entrevista Personal. (A. T. Vildósola, Entrevistador)

Carvalho, R. J. (2011). *Análise Dos Fatores Intervenientes Na Ocorrência De Quase-Acidentes*. Guarantiguetá, Sao Paulo, Brasil: Universidade Estadual Paulista.

Carvalho, R. J. (18 de Julio de 2006). Análisis de un Modelo de Liderazgo en los Resultados de un Programa de Prevención de Accidentes del Trabajo. *Estudio de Caso en una Industria Química* . Tubaté, Sao Paulo, Brasil: Departamento de Economía, Contabilidad e Administració, Universidad de Taubaté.

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Catino, M. (marzo de 2008). Individual Blame vs. Organizational Function Logics in Accident Analysis. *A Review of Literature*. Milan, Milan, Italia: Blackwell Publishing Ltd.

Chhokar, J. S., & Wallin, J. A. (1984). Reducing Industrial Accidents: A Behavioral Experiment. *Journal of Safety Research*, 141-151.

Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 993–1012.

Chruden, Herbert, J., Sherman, J., & Arthur, W. (1999). *Administración de personal*. México: CECSA.

CNPq. (18 de Agosto de 2011). *Centro Nacional de Desarrollo Tecnológico*. Recuperado el 15 de Enero de 2014, de Curriculum Vitae, Roberto J. Carvalho: <http://lattes.cnpq.br/9148590821459429>

Cohen, A. S. (1975). Safety program practices in high versus low accident rate companies- and interim report (Publication no. 75-185). Cincinnati: National institute for Occupational Safety and Health: U.S. Department of Health Education and Welfare.

Collazo, G. M. (2008). *Error Humano*. San Juan, Puerto Rico: Publicación de Ginette M. Collazo.

CORMA. (2007). Corporación Chilena de la Madera. *Seguridad Y Prevencion De Riesgo En La Construcción*. Chile: Centro de Transferencia Tecnológica.

Cornejo, L. (25 de Febrero de 2013). El error humano: ¿Cómo evitarlo? *LATERCERA*, pág. 25.

Coze, J.-C. L. (s.f.). New models for new times. An anti-dualist move.

Coze, J.-C. L. (2013). New models for new times. An anti-dualist move. *Safety and Science*, 200–218.

Crosby, P. B. (1986). *The Eternally Succesfull Organization*. Recuperado el 16 de Febrero de 2014, de Winter Park Public Library: <http://www.wppl.org/wphistory/philipcrosby/TheEternallySuccessfulOrganization.pdf>

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Davis, & Werther. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hil.

DEJOURS, C., & ABDOUCHELI, E. (1992). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. En C. DEJOURS, *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. , 1992. São Paulo: Cortez Oboré.

Douglas, M. (1996). *Risk and Blame*. New York, USA: Routledge.

Espinoza, A. M. (2013). Seguridad basada en el liderazgo y comportamiento. *Revista de Seguridad Minera* , Edición N° 41.

Finkelstein, R. (2012). *Accidentes de Mercado*.

Flin, R., & Yule, S. (18 de Septiembre de 2013). Leadership for safety: industrial experience. Aberdeen, UK.

Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.

Gandra, J., Ramalho, W., & Cançado, R. (2005). Geração e validação de um modelo causal de acidentes: a influência dos fatores organizacionais na prevenção de acidentes. Brasília.

Garavan, T. N., & O'Brien, F. (2001). An investigation into the relationship between safety climate and safety behaviors in Irish organizations. *Irish Journal of Management* , 141-170.

García Leal, C., Ruiz, E., López, S., & Gago, L. ( 2011). Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales. En C. García Leal, E. Ruiz, S. López, & L. Gago, *Ciclos Reforma LOE* (págs. 167-184). España: McGraw-hill.

Gibson, D. E., & McCann, K. (2012). The Role of the No Blame Culture. En N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman, *Work and Quality of Life* (págs. 307-324). Radford, USA: Springer.

Heil, G., Stephens, D. C., & Bennis, W. (2002). *Administrando el lado humano de la empresa: Foco de Douglas McGregor*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Hinze, J. (1997). *Construction Safety*. New-Jersey: Prentice-Hall.

Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology* , 307.

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1998). The role of safety climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events. *Academy of Management Journal* , 644-657.

Hoyos, C. G. (1995). Occupational Safety: Progress in Understanding the Basic Aspects of Safe and Unsafe Behaviour. En C. G. Hoyos, *Applied Psychology* (Vol. 44, págs. 233–250).

INE. (Agosto-Octubre de 2013). *INE*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de <http://www.ine.cl/descarga.php?archivo=367&codigo=OEHpovWNZgMk2iFN>

ISL. (22 de MARzo de 2013). *Instituto de Seguridad Laboral*. Recuperado el 02 de Enero de 2014, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social: [http://www.isl.gob.cl/?page\\_id=346](http://www.isl.gob.cl/?page_id=346)

Kanki, B. G., Lozito, S., & Foushee, H. C. (1989). Communication Indices of Curfew Coordination Aviation. *Space and Environmental Medicine* , 56 - 60.

Martinez, L. (s.f.). *El Prisma - Portal para Investigadores y Profesionales*. Recuperado el 20 de Enero de 2014, de Clima Organizacional - Fundamentos: [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/climaorganizacional/default2.asp](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/climaorganizacional/default2.asp)

Maximiano, A. C. (1995). Além da hierarquia: como implantar estratégias participativas para administrar a empresa enxuta. São Paulo.

McCormick, K. (2002). Quality. En K. McCormick, *Pharmaceutical Engineering Series: Quality and Regulatory Compliance* (págs. 225-227). Cornwall, UK: Butterworth-Heinemann.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1 de Octubre de 2010). *Ministerio*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de Organigrama: [http://www.mintrab.gob.cl/?page\\_id=789](http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=789)

Ministerio del Trabajo y previsión Social. (16 de Diciembre de 2010). *Ministerio del Trabajo y previsión Social*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de Seguridad: <http://www.mintrab.gob.cl/?p=5589>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (01 de Febrero de 1968). *Ley 16744*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650&idParte=0>

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson, Prentice Hall.

Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Safety Research* 35 , 275– 285.

Mullen, J. (20 de Junio de 2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. Halifax, Saint Mary's University, Canadá.

Nemeth, C. P., Hollnagel, E., & Dekker, S. (2009). *Resilience Engineering Perspectives: Preparation and restoration*. Burlington, USA: Ashgate Publishing.

Novelli, J. G., Fischer, R. M., & Mazzon, J. F. (2005). *Fatores de confiança interpessoal no ambiente de trabalho*. : Brasília: ENANPAD.

Páez, T., Gómez, L., & Raydán, E. (2001). *La Nueva Gerencia de Recursos Humanos: Calidad y Productividad*. Venezuela: Tiempos Nuevos.

Paniagua, A. Y. (Febrero de 2010). *Análisis de los Factores Organizacionales de la Empresa Dolphin S.A., en los que se ve involucrada la Cultura Empresarial*. San José, Costa Rica: UNIVERSIDAD PARA LA COOPERACION INTERNACIONAL .

Peñalva, M. A. (2009). Factores Causantes de Accidentes. En M. A. Peñalva, *Factor Humano* (págs. 7-52). Granada, España.

Podgorski, D. (2010). The use of tacit knowledge in occupational safety and health management systems. *Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 16, No. 3, 283–310. Polonia, National Research Institute (CIOP-PIB).

Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Reason, J. (December de 1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Manchester, UK: Ashgate.

Reina, D. S., & Reina, M. L. (2007). *Building Sustainable Trust*.

Rigby, L. V. (1970). *The nature of human error*. Pitsburg, US: Sandia Laboratories.

Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana.

San Martín, C. (2010). La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN*, 57-75.

SEREMI de Salud. (29 de Abril de 2013). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 03 de Enero de 2014, de Aumentan en un 64% los accidentes fatales laborales en la Región Metropolitana: <http://www.asrm.cl/paginasSegundoNivel/NivelPrensa.aspx?820>

SEREMI de Salud. (2013). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 3 de Enero de 2014, de Estadísticas de Accidentes del Trabajo Región Metropolitana: <http://www.asrm.cl/archivoContenidos/presentacion-accidentabilidad-2013.pdf>

SESMA. (s.f.). *Paritarios: Portal de la Seguridad, Prevención y Salud Ocupacional de Chile*. Recuperado el 3 de Enero de 2014, de Nota Especial: Accidentes del Trabajo: Causas, Clasificación y Control: [http://www.paritarios.cl/especial\\_accidentes.htm](http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm)

SPS. (8 de Febrero de 2013). *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de Subsecretaría de Previsión social: <http://www.mintrab.gob.cl/?p=7751>

SUSESO. (16 de Abril de 2013). *Superintendencia de Seguridad Social*. Recuperado el 2 de Enero de 2014, de Estadísticas de Accidentabilidad: [http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/estadisticas/Estadisticas\\_de\\_accidentabilidad\\_2012\\_26abril2013.pdf](http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/estadisticas/Estadisticas_de_accidentabilidad_2012_26abril2013.pdf)

William, H., & Keith, M. (1996). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.

Work Safe BC. (2012). *Incident Investigations in health care: Focused on Change instead of Blame*. BC, Canadá: Work Safe BC Publications.

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: a leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 156-163.



# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

## APÉNDICES

### Apéndice A.

Tasas de Respuestas de un cuestionario realizado a empleados de la empresa chilena CVV de construcción civil.

Gráfico 1

**Porcentaje de Respuestas según Rango de Edad**

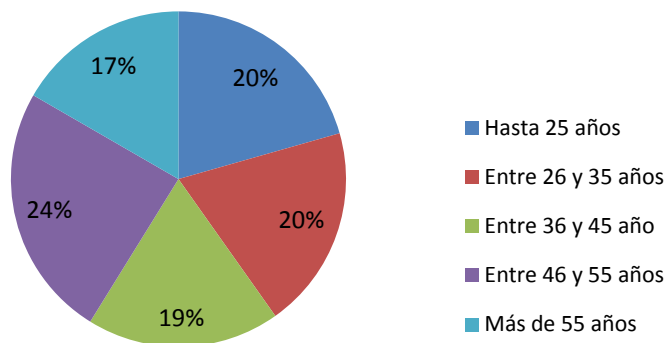
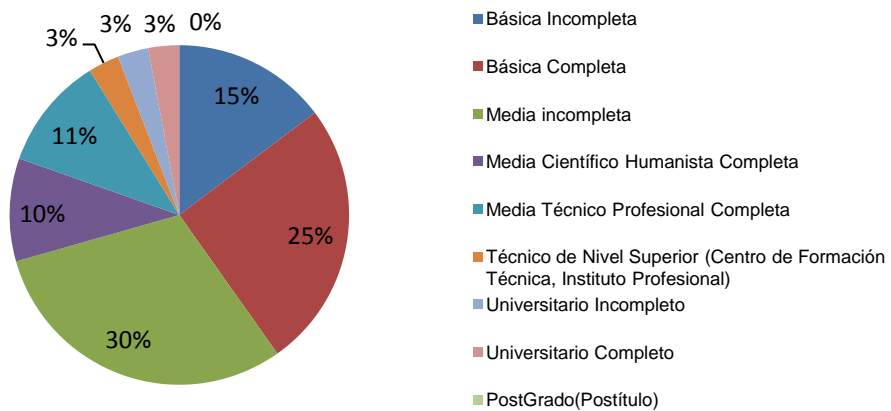


Gráfico 2

**Porcentaje de Respuestas según Nivel de Escolaridad**

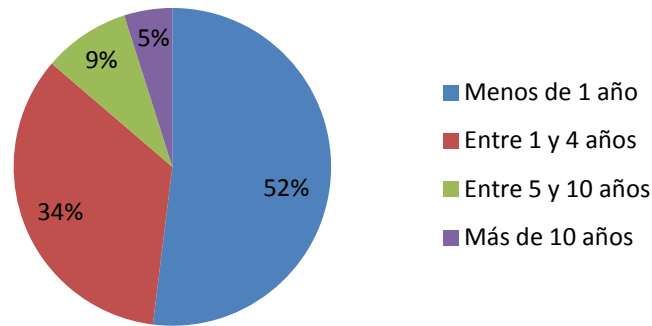


## FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Gráfico 3

Porcentaje de Respuestas según Tiempo de Servicio en la Empresa



### Apéndice B.

Tasas y Número de Respuestas según Rango etario, Sexo, Nivel educacional y años en la empresa al cuestionario realizado a empleados de la empresa chilena CVV de construcción civil.

Tabla 1

Tasas y Número de Respuestas según Rango etario

Rango Edad	Porcentaje	Cantidad
Hasta 25 años	20,59%	21
Entre 26 y 35 años	19,61%	20
Entre 36 y 45 años	18,63%	19
Entre 46 y 55 años	24,51%	25
Más de 55 años	16,67%	17
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>102</b>

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Tabla 2

Tasas y Número de Respuestas según Nivel Educativo

Nivel Escolaridad	Porcentaje	Cantidad
Básica Incompleta	14,71%	15
Básica Completa	25,49%	26
Media incompleta	30,39%	31
Media Científico Humanista Completa	9,80%	10
Media Técnico Profesional Completa	10,78%	11
Técnico de Nivel Superior (Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional)	2,94%	3
Universitario Incompleto	2,94%	3
Universitario Completo	2,94%	3
PostGrado(Postítulo)	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>102</b>

Tabla 3

Tasas y Número de Respuestas según Sexo

Sexo	Porcentaje	Cantidad
M	86,27%	88
F	13,73%	14
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>102</b>

Tabla 4

Tasas y Número de Respuestas según años en la empresa

Años de servicio en la empresa	Porcentaje	Cantidad
Menos de 1 año	51,96%	53
Entre 1 y 4 años	34,31%	35
Entre 5 y 10 años	8,82%	9
Más de 10 años	4,90%	5
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>102</b>

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD  
LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

---

Tabla 5

Resultados de la aplicación del cuestionario a los empleados de CVV, que muestra el nivel de correlación entre variables y su nivel significancia a través del coeficiente de Pearson.

CORRELATIONS		
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29		
/PRINT=TWOTAIL NOSIG		
/MISSING=PAIRWISE.		
Correlaciones		
Observaciones		
Saída creada		23-JAN-2014 12:16:56
Comentários		
Entrada	Dados	/Users/robertocarvalho/Desktop/Quest_Roberto.sav
	Conjunto de dados ativo	Conjunto_de_dados3
	Filtro	<none>
	Ponderação	<none>
	Arquivo dividido	<none>
	N de linhas em arquivo de dados de trabalho	102
Tratamento de valor ausente	Definição de ausente	Os valores ausentes definidos pelo usuário são tratados como ausentes.
	Casos utilizados	As estatísticas para cada par de variáveis são baseadas em todos os casos com dados válidos para aquele par.
Sintaxe		CORRELATIONS /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tempo do processador	00:00:00.19
	Tempo decorrido	00:00:00.00

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

		El equipo le da poca importancia al programa de reducción de accidentes.	La seguridad en el trabajo está incorporada en todas las actividades diarias de los empleados.	El intercambio de información sobre las situaciones de riesgo es una práctica de todos los empleados.	Existe consenso en la empresa que la reducción de accidentes depende de la unión del equipo.	Existen advertencias explícitas entre los integrantes del equipo para la reducción de accidentes.	Los temas sobre seguridad son debatidos en reuniones periódicas, donde los integrantes del equipo son estimulados a dar opiniones.	Las metas y premialiones son definidas solo por la jefatura.	El equipo contribuye con ideas y sugerencias para la reducción de los accidentes.	Los empleados confían en la jefatura para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminen situaciones de riesgo.
El equipo le da poca importancia al programa de reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	1	,212	,170	,063	,184	,097	,091	-,031	,107
	Sig. (2 extremidades)		,033	,087	,527	,064	,334	,362	,758	,285
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La seguridad en el trabajo está incorporada en todas las actividades diarias de los empleados.	Correlação de Pearson	,212	1	,677**	,509**	,553**	,471**	-,111	,425**	,308**
	Sig. (2 extremidades)	,033		,000	,000	,000	,000	,265	,000	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El intercambio de información sobre las situaciones de riesgo es una práctica de todos los empleados.	Correlação de Pearson	,170	,677**	1	,486**	,586**	,423**	-,062	,353**	,419**
	Sig. (2 extremidades)	,087	,000		,000	,000	,000	,535	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existe consenso en la empresa que la reducción de accidentes depende de la unión del equipo.	Correlação de Pearson	,063	,509**	,486**	1	,442**	,312**	-,121	,384**	,162
	Sig. (2 extremidades)	,527	,000	,000		,000	,001	,227	,000	,103
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existen advertencias explícitas entre los integrantes del equipo para la reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,184	,553**	,586**	,442**	1	,439**	,110	,391**	,459**
	Sig. (2 extremidades)	,064	,000	,000	,000		,000	,273	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los temas sobre seguridad son debatidos en reuniones periódicas, donde los integrantes del equipo son estimulados a dar opiniones.	Correlação de Pearson	,097	,471**	,423**	,312**	,439**	1	,063	,510**	,432**
	Sig. (2 extremidades)	,334	,000	,000	,001	,000		,528	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Las metas y premialiones son definidas solo por la jefatura.	Correlação de Pearson	,091	-,111	-,062	-,121	,110	,063	1	,218	,055
	Sig. (2 extremidades)	,362	,265	,535	,227	,273	,528		,028	,582
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El equipo contribuye con ideas y sugerencias para la reducción de los accidentes.	Correlação de Pearson	-,031	,425**	,353**	,384**	,391**	,510**	,218	1	,441**
	Sig. (2 extremidades)	,758	,000	,000	,000	,000	,000	,028		,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados confían en la jefatura para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminen situaciones de riesgo.	Correlação de Pearson	,107	,308**	,419**	,162	,459**	,432**	,055	,441**	1
	Sig. (2 extremidades)	,285	,002	,000	,103	,000	,000	,582	,000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen la iniciativa para alertar al equipo sobre situaciones de riesgo.	Correlação de Pearson	,128	,367**	,506**	,305**	,524**	,482**	-,023	,468**	,538**
	Sig. (2 extremidades)	,201	,000	,000	,002	,000	,000	,817	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados comunican los accidentes ocurridos.	Correlação de Pearson	,120	,434**	,366**	,408**	,251**	,329**	-,170	,378**	,175**
	Sig. (2 extremidades)	,231	,000	,000	,000	,011	,001	,088	,000	,078
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen conciencia de la importancia del compromiso individual en la reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,141	,365**	,423**	,190	,482**	,337**	,096	,271**	,365**
	Sig. (2 extremidades)	,158	,000	,000	,056	,000	,001	,336	,006	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El área de Seguridad estimula la participación de los empleados durante los entrenamientos.	Correlação de Pearson	-,039	,321**	,340**	,348**	,178	,297**	-,018	,394**	,291**
	Sig. (2 extremidades)	,695	,001	,000	,000	,074	,002	,854	,000	,003
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con los empleados para identificar y analizar las causas de los accidentes.	Correlação de Pearson	,061	,277**	,250**	,331**	,318**	,300**	,009	,357**	,342**
	Sig. (2 extremidades)	,540	,005	,011	,001	,001	,002	,928	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados son cautelosos y operan con total atención a los riesgos de los trabajos.	Correlação de Pearson	,144	,482**	,493**	,369**	,526**	,466**	,065	,452**	,486**
	Sig. (2 extremidades)	,148	,000	,000	,000	,000	,000	,516	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

Los empleados conviven con las situaciones de riesgo y la mayor parte de las veces se convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados	Correlação de Pearson	,295**	-,121	-,053	-,107	-,085	-,098	,159	-,075	-,014
	Sig. (2 extremidades)	,003	,224	,598	,286	,393	,329	,110	,456	,890
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Se convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados	Correlação de Pearson	,210*	,046	-,007	,014	,072	,220*	,268**	,225*	,222*
	Sig. (2 extremidades)	,034	,646	,948	,891	,471	,027	,006	,023	,025
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes	Correlação de Pearson	,010	,300**	,283**	,232*	,290**	,584**	,135	,573**	,269**
	Sig. (2 extremidades)	,923	,002	,004	,019	,003	,000	,175	,000	,006
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Cuando se alcanza la meta de reducción de accidentes la jefatura elogia y agradece personalmente a los empleados	Correlação de Pearson	,136	,289**	,218*	,205*	,353**	,342**	,100	,371**	,357**
	Sig. (2 extremidades)	,172	,003	,028	,038	,000	,000	,318	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura valora la importancia de que todos busquen superar los desafíos de forma creativa	Correlação de Pearson	,049	,208*	,229*	,110	,277**	,443**	-,023	,354**	,303**
	Sig. (2 extremidades)	,623	,036	,021	,272	,005	,000	,821	,000	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El estilo de conducción del equipo es dictatorial, lo que desincentiva al empleado a participar a través de sugerencias y ideas.	Correlação de Pearson	,120	-,007	,083	,059	-,061	,063	,113	,003	,114
	Sig. (2 extremidades)	,229	,941	,409	,557	,542	,528	,260	,973	,255
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los empleados	Correlação de Pearson	-,013	-,107	-,083	-,018	-,181	-,116	,342**	,052	-,093
	Sig. (2 extremidades)	,897	,285	,405	,861	,069	,246	,000	,607	,351
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura estimula la visión crítica de los empleados en relación a las situaciones de riesgo	Correlação de Pearson	,160	,318**	,375**	,273**	,416**	,459**	,018	,298**	,355**
	Sig. (2 extremidades)	,107	,001	,000	,006	,000	,000	,857	,002	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura está integrada con el equipo y está abierta al dialogo, demostrando compromiso con la seguridad	Correlação de Pearson	,089	,360**	,353**	,265**	,388**	,470**	,039	,381**	,249*
	Sig. (2 extremidades)	,374	,000	,000	,007	,000	,000	,700	,000	,011
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados siempre están actualizados con los temas referentes a la seguridad	Correlação de Pearson	,070	,390**	,392**	,128	,360**	,403**	,157	,385**	,298**
	Sig. (2 extremidades)	,484	,000	,000	,201	,000	,000	,115	,000	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El análisis del accidente es conducido con transparencia y justicia.	Correlação de Pearson	,037	,344**	,352**	,325**	,400**	,494**	-,061	,391**	,382**
	Sig. (2 extremidades)	,712	,000	,000	,001	,000	,000	,543	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Es justo vincular la meta de reducción de accidentes al programa de participación en las utilidades de la empresa	Correlação de Pearson	,234*	,039	,110	-,044	,130	,171	,160	,125	,104
	Sig. (2 extremidades)	,018	,697	,271	,663	,191	,085	,109	,210	,298
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura evalúa las sugerencias propuestas por los empleados con criterio y de manera transparente	Correlação de Pearson	-,072	,144	,096	,105	,100	,244*	-,021	,385**	,289**
	Sig. (2 extremidades)	,470	,150	,338	,294	,317	,013	,838	,000	,003
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados participan de las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la jefatura	Correlação de Pearson	,196*	,362**	,406**	,321**	,531**	,441**	,146	,381**	,348**
	Sig. (2 extremidades)	,048	,000	,000	,001	,000	,000	,143	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La meta de reducción de accidentes es conocida por todos los empleados	Correlação de Pearson	-,007	,139	,140	,135	,124	,404**	-,053	,323**	,300**
	Sig. (2 extremidades)	,943	,165	,161	,175	,215	,000	,594	,001	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

		Los empleados tienen la iniciativa para alertar al equipo sobre situaciones de riesgo.	Los empleados comunican los accidentes ocurridos.	Los empleados tienen conciencia de la importancia del compromiso individual en la reducción de accidentes.	El área de Seguridad estimula la participación de los empleados durante los entrenamientos.	Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con los empleados para identificar y analizar las situaciones de riesgo.	Los empleados son cautelosos y operan con total atención a los riesgos de un accidente.	Los empleados conviven con las situaciones de riesgo y la mayor parte de las veces no las perciben.	Se convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados operacionales.	Los empleados corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes.	Cuando se alcanza la meta de reducción de accidentes la jefatura elogia y agradece personalmente a los empleados.	La jefatura valora la importancia de que todos busquen superar los desafíos de forma colectiva.
El equipo le da poca importancia al programa de reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,128	,120	,141	-,039	,061	,144	,295**	,210	,010	,136	,049
	Sig. (2 extremidades)	,201	,231	,158	,695	,540	,148	,003	,034	,923	,172	,623
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La seguridad en el trabajo está incorporada en todas las actividades diarias de los empleados.	Correlação de Pearson	,367**	,434**	,365**	,321**	,277**	,482**	-,121	,046	,300**	,289**	,208
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,001	,005	,000	,224	,646	,002	,003	,036
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El intercambio de información sobre las situaciones de riesgo es una práctica de todas las compañías.	Correlação de Pearson	,506**	,366**	,423**	,340**	,250**	,493**	-,053	-,007	,283**	,218*	,229*
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,598	,948	,004	,028	,021
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existe consenso en la empresa que la reducción de accidentes depende de la unión del equipo.	Correlação de Pearson	,305**	,408**	,190	,348**	,331**	,369**	-,107	,014	,232*	,205*	,110
	Sig. (2 extremidades)	,002	,000	,056	,000	,001	,000	,286	,891	,019	,038	,272
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existen advertencias explícitas entre los integrantes del equipo para la reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,524**	,251*	,482**	,178	,318**	,526**	-,085	,072	,290**	,353**	,277**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,011	,000	,074	,001	,000	,393	,471	,003	,000	,005
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los temas sobre seguridad son debatidos en reuniones periódicas, donde los integrantes del equipo son estimulados a dar opiniones.	Correlação de Pearson	,482**	,329**	,337**	,297**	,300**	,466**	-,098	,220*	,584**	,342**	,443**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,001	,001	,002	,002	,000	,329	,027	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Las metas y premiones son definidas solo por la jefatura.	Correlação de Pearson	-,023	-,170	,096	-,018	,009	,065	,159	,268**	,135	,100	-,023
	Sig. (2 extremidades)	,817	,088	,336	,854	,928	,516	,110	,006	,175	,318	,821
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El equipo contribuye con ideas y sugerencias para la reducción de los accidentes.	Correlação de Pearson	,468**	,378**	,271**	,394**	,357**	,452**	-,075	,225	,573**	,371**	,354**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,456	,023	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados confían en la jefatura para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminan.	Correlação de Pearson	,538**	,175	,365**	,291**	,342**	,486**	-,014	,222*	,269**	,357**	,303**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,078	,000	,003	,000	,000	,890	,025	,006	,000	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen la iniciativa para alertar al equipo sobre situaciones de riesgo.	Correlação de Pearson	1	,231*	,383**	,295**	,359**	,382**	-,026	,136	,376**	,189	,246*
	Sig. (2 extremidades)		,019	,000	,003	,000	,000	,796	,174	,000	,057	,013
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados comunican los accidentes ocurridos.	Correlação de Pearson	,231*	1	,116	,429**	,223*	,379**	-,008	,120	,347**	,127	,307**
	Sig. (2 extremidades)	,019		,245	,000	,025	,000	,933	,231	,000	,204	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen conciencia de la importancia del compromiso individual en la reducción de.	Correlação de Pearson	,383**	,116	1	,390**	,296**	,392**	,096	,200*	,349**	,334**	,238**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,245		,000	,002	,000	,336	,044	,000	,001	,016
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El área de Seguridad estimula la participación de los empleados durante los.	Correlação de Pearson	,295**	,429**	,390**	1	,437**	,372**	-,050	,124	,430**	,306**	,278**
	Sig. (2 extremidades)	,003	,000	,000		,000	,000	,620	,216	,000	,002	,005
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con los empleados para identificar y analizar las.	Correlação de Pearson	,359**	,223*	,296**	,437**	1	,342**	,069	,124	,319**	,428**	,325**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,025	,002	,000		,000	,491	,213	,001	,000	,001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados son cautelosos y operan con total atención a los.	Correlação de Pearson	,382**	,379**	,392**	,372**	,342**	1	-,187	,164	,492**	,402**	,437**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,000	,000		,060	,099	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

Los empleados conviven con las situaciones de riesgo y la mayor parte de las situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados	Correlação de Pearson	-,026	-,008	,096	-,050	,069	-,187	1	,367**	-,088	-,042	-,121
	Sig. (2 extremidades)	,796	,933	,336	,620	,491	,060		,000	,379	,674	,224
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Se convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados	Correlação de Pearson	,136	,120	,200*	,124	,124	,164	,367**	1	,311**	,009	,010
	Sig. (2 extremidades)	,174	,231	,044	,216	,213	,099	,000		,001	,929	,924
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes	Correlação de Pearson	,376**	,347**	,349**	,430**	,319**	,492**	-,088	,311**	1	,397**	,487**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,379	,001		,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Cuando se alcanza la meta de reducción de accidentes la jefatura elogia y agradece personalmente a los empleados	Correlação de Pearson	,189	,127	,334**	,306**	,428**	,402**	-,042	,009	,397**	1	,599**
	Sig. (2 extremidades)	,057	,204	,001	,002	,000	,000	,674	,929	,000		,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura valora la importancia de que todos busquen superar los desafíos de forma constante	Correlação de Pearson	,246*	,307**	,238*	,278**	,325**	,437**	-,121	,010	,487**	,599**	1
	Sig. (2 extremidades)	,013	,002	,016	,005	,001	,000	,224	,924	,000	,000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El estilo de conducción del equipo es dictatorial, lo que desincentiva al empleado a participar a través de sugerencias y ideas.	Correlação de Pearson	,185	-,013	,170	,192	,071	,112	,162	,164	-,033	,216*	,122
	Sig. (2 extremidades)	,063	,897	,087	,054	,477	,261	,104	,100	,743	,029	,221
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los empleados	Correlação de Pearson	-,225*	-,102	-,025	-,090	,030	-,026	,177	,328**	,039	-,035	-,082
	Sig. (2 extremidades)	,023	,309	,802	,370	,763	,792	,075	,001	,698	,728	,412
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura estimula la visión crítica de los empleados en relación a las situaciones de riesgo	Correlação de Pearson	,307**	,439**	,363**	,336**	,352**	,512**	,048	,125	,459**	,443**	,424**
	Sig. (2 extremidades)	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,630	,212	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura está integrada con el equipo y está abierta al dialogo, demostrando compromiso con la seguridad	Correlação de Pearson	,150	,320**	,315**	,249*	,289**	,472**	-,029	,060	,454**	,501**	,557**
	Sig. (2 extremidades)	,131	,001	,001	,012	,003	,000	,770	,551	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados siempre están actualizados con los temas referentes a la seguridad	Correlação de Pearson	,127	,330**	,328**	,231*	,185	,416**	-,092	,292**	,460**	,366**	,397**
	Sig. (2 extremidades)	,202	,001	,001	,019	,062	,000	,359	,003	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El análisis del accidente es conducido con transparencia y justicia.	Correlação de Pearson	,446**	,270**	,306**	,278**	,469**	,588**	-,238*	,013	,412**	,372**	,380**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,006	,002	,005	,000	,000	,016	,895	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Es justo vincular la meta de reducción de accidentes al programa de participación en las utilidades de la empresa	Correlação de Pearson	,174	,244*	,157	-,019	-,016	,107	,127	,319**	,188	,155	,309**
	Sig. (2 extremidades)	,080	,014	,115	,848	,871	,283	,202	,001	,059	,119	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura evalúa las sugerencias propuestas por los empleados con criterio y de manera transparente	Correlação de Pearson	,165	,299**	,189	,316**	,129	,335**	-,095	,178	,440**	,327**	,462**
	Sig. (2 extremidades)	,097	,002	,057	,001	,195	,001	,341	,073	,000	,001	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados participan de las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la jefatura	Correlação de Pearson	,206*	,238*	,396**	,205*	,359**	,441**	,028	,217*	,515**	,520**	,500**
	Sig. (2 extremidades)	,038	,016	,000	,039	,000	,000	,778	,028	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La meta de reducción de accidentes es conocida por todos los empleados	Correlação de Pearson	,158	,250**	,107	,292**	,339**	,362**	-,142	,183	,478**	,370**	,535**
	Sig. (2 extremidades)	,113	,011	,283	,003	,000	,000	,154	,065	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102



# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

		El estilo de conducción del equipo es dictatorial, lo que desincentiva al empleado a participar a través de sugerencias y ideas.	La jefatura le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los empleados.	La jefatura estimula la visión crítica de los empleados en relación a las situaciones de riesgo.	La jefatura está integrada con el equipo y está abierta al diálogo, demostrando compromiso con la reducción de accidentes.	Los empleados siempre están actualizados con los temas referentes a la seguridad en el trabajo.	El análisis del accidente es conducido con transparencia y justicia.	Es justo vincular la meta de reducción de accidentes al programa de participación en las utilidades de la empresa.	La jefatura evalúa las sugerencias propuestas por los empleados con criterio y de manera imparcial.	Los empleados participan de las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la jefatura.	La meta de reducción de accidentes es conocida por todos integrantes del equipo.
El equipo le da poca importancia al programa de reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,120	-,013	,160	,089	,070	,037	,234	-,072	,196	-,007
	Sig. (2 extremidades)	,229	,897	,107	,374	,484	,712	,018	,470	,048	,943
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La seguridad en el trabajo está incorporada en todas las actividades diarias de los empleados.	Correlação de Pearson	-,007	-,107	,318**	,360**	,390**	,344**	,039	,144	,362**	,139
	Sig. (2 extremidades)	,941	,285	,001	,000	,000	,000	,697	,150	,000	,165
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El intercambio de información sobre las situaciones de riesgo es una práctica de todos los empleados.	Correlação de Pearson	,083	-,083	,375**	,353**	,392**	,352**	,110	,096	,406**	,140
	Sig. (2 extremidades)	,409	,405	,000	,000	,000	,000	,271	,338	,000	,161
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existe consenso en la empresa que la reducción de accidentes depende de la unión del equipo.	Correlação de Pearson	,059	-,018	,273**	,265**	,128	,325**	-,044	,105	,321**	,135
	Sig. (2 extremidades)	,557	,861	,006	,007	,201	,001	,663	,294	,001	,175
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Existen advertencias explícitas entre los integrantes del equipo para la reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	-,061	-,181	,416**	,388**	,360**	,400**	,130	,100	,531**	,124
	Sig. (2 extremidades)	,542	,069	,000	,000	,000	,000	,191	,317	,000	,215
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los temas sobre seguridad son debatidos en reuniones periódicas, donde los integrantes del equipo son estimulados a dar opiniones.	Correlação de Pearson	,063	-,116	,459**	,470**	,403**	,494**	,171	,244	,441**	,404**
	Sig. (2 extremidades)	,528	,246	,000	,000	,000	,000	,085	,013	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Las metas y premiaciones son definidas solo por la jefatura.	Correlação de Pearson	,113	,342**	,018	,039	,157	-,061	,160	-,021	,146	-,053
	Sig. (2 extremidades)	,260	,000	,857	,700	,115	,543	,109	,838	,143	,594
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El equipo contribuye con ideas y sugerencias para la reducción de los accidentes.	Correlação de Pearson	,003	,052	,298**	,381**	,385**	,391**	,125	,385**	,381**	,323**
	Sig. (2 extremidades)	,973	,607	,002	,000	,000	,000	,210	,000	,000	,001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados confían en la jefatura para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminen riesgos.	Correlação de Pearson	,114	-,093	,355**	,249**	,298**	,382**	,104	,289**	,348**	,300**
	Sig. (2 extremidades)	,255	,351	,000	,011	,002	,000	,298	,003	,000	,002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen la iniciativa para alertar al equipo sobre riesgos.	Correlação de Pearson	,185	-,225	,307**	,150	,127	,446**	,174	,165	,206	,158
	Sig. (2 extremidades)	,063	,023	,002	,131	,202	,000	,080	,097	,038	,113
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados comunican los accidentes ocurridos.	Correlação de Pearson	-,013	-,102	,439**	,320**	,330**	,270**	,244	,299**	,238	,250**
	Sig. (2 extremidades)	,897	,309	,000	,001	,001	,006	,014	,002	,016	,011
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados tienen consciencia de la importancia del compromiso individual en la reducción de accidentes.	Correlação de Pearson	,170	-,025	,363**	,315**	,328**	,306**	,157	,189	,396**	,107
	Sig. (2 extremidades)	,087	,802	,000	,001	,001	,002	,115	,057	,000	,283
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El área de Seguridad estimula la participación de los empleados durante los entrenamientos.	Correlação de Pearson	,192	-,090	,336**	,249**	,231**	,278**	-,019	,316**	,205	,292**
	Sig. (2 extremidades)	,054	,370	,001	,012	,019	,005	,848	,001	,039	,003
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con los empleados para identificar y analizar las causas de los accidentes.	Correlação de Pearson	,071	,030	,352**	,289**	,185	,469**	-,016	,129	,359**	,339**
	Sig. (2 extremidades)	,477	,763	,000	,003	,062	,000	,871	,195	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados son cautelosos y operan con total atención a los riesgos de los accidentes.	Correlação de Pearson	,112	-,026	,512**	,472**	,416**	,588**	,107	,335**	,441**	,362**
	Sig. (2 extremidades)	,261	,792	,000	,000	,000	,000	,283	,001	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

Los empleados conviven con las situaciones de riesgo y la mayor parte de las	Correlação de Pearson	,162	,177	,048	-,029	-,092	-,238	,127	-,095	,028	-,142
	Sig. (2 extremidades)	,104	,075	,630	,770	,359	,016	,202	,341	,778	,154
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Se convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados	Correlação de Pearson	,164	,328**	,125	,060	,292**	,013	,319**	,178	,217	,183
	Sig. (2 extremidades)	,100	,001	,212	,551	,003	,895	,001	,073	,028	,065
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes	Correlação de Pearson	-,033	,039	,459**	,454**	,460**	,412**	,188	,440**	,515**	,478**
	Sig. (2 extremidades)	,743	,698	,000	,000	,000	,000	,059	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Cuando se alcanza la meta de reducción de accidentes la jefatura elogia y agradece personalmente a los	Correlação de Pearson	,216	-,035	,443**	,501**	,366**	,372**	,155	,327**	,520**	,370**
	Sig. (2 extremidades)	,029	,728	,000	,000	,000	,000	,119	,001	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura valora la importancia de que todos busquen superar los desafíos de forma	Correlação de Pearson	,122	-,082	,424**	,557**	,397**	,380**	,309**	,462**	,500**	,535**
	Sig. (2 extremidades)	,221	,412	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El estilo de conducción del equipo es dictatorial, lo que desincentiva al empleado a participar a través de sugerencias y ideas.	Correlação de Pearson	1	,250	,050	-,060	-,098	,029	,114	,110	,053	,009
	Sig. (2 extremidades)		,011	,617	,549	,325	,771	,256	,271	,594	,932
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los	Correlação de Pearson	,250	1	,071	-,055	,056	-,085	,083	,193	,127	-,001
	Sig. (2 extremidades)	,011		,481	,580	,579	,398	,407	,052	,203	,989
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura estimula la visión crítica de los empleados en relación a las situaciones de	Correlação de Pearson	,050	,071	1	,467**	,378**	,374**	,071	,217	,460**	,262**
	Sig. (2 extremidades)	,617	,481		,000	,000	,000	,478	,028	,000	,008
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura está integrada con el equipo y está abierta al diálogo, demostrando compromiso con la	Correlação de Pearson	-,060	-,055	,467**	1	,644**	,441**	,268**	,476**	,735**	,626**
	Sig. (2 extremidades)	,549	,580	,000		,000	,000	,006	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados siempre están actualizados con los temas referentes a la	Correlação de Pearson	-,098	,056	,378**	,644**	1	,326**	,308**	,463**	,619**	,517**
	Sig. (2 extremidades)	,325	,579	,000	,000		,001	,002	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
El análisis del accidente es conducido con transparencia y justicia.	Correlação de Pearson	,029	-,085	,374**	,441**	,326**	1	,095	,401**	,386**	,447**
	Sig. (2 extremidades)	,771	,398	,000	,000	,001		,341	,000	,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Es justo vincular la meta de reducción de accidentes al programa de participación en las utilidades de la	Correlação de Pearson	,114	,083	,071	,268**	,308**	,095	1	,277**	,306**	,346**
	Sig. (2 extremidades)	,256	,407	,478	,006	,002	,341		,005	,002	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La jefatura evalúa las sugerencias propuestas por los empleados con criterio y de manera	Correlação de Pearson	,110	,193	,217	,476**	,463**	,401**	,277**	1	,434**	,475**
	Sig. (2 extremidades)	,271	,052	,028	,000	,000	,000	,005		,000	,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Los empleados participan de las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la	Correlação de Pearson	,053	,127	,460**	,735**	,619**	,386**	,306**	,434**	1	,558**
	Sig. (2 extremidades)	,594	,203	,000	,000	,000	,000	,002	,000		,000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
La meta de reducción de accidentes es conocida por todos	Correlação de Pearson	,009	-,001	,262**	,626**	,517**	,447**	,346**	,475**	,558**	1
	Sig. (2 extremidades)	,932	,989	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

# FACTORES ORGANIZACIONALES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL: CASO DE UNA EMPRESA CHILENA

Tabla 6

Tasa promedio de respuestas, ordenadas según factor organizacional. Promedia las respuestas de muy de acuerdo y de acuerdo y muy en desacuerdo y desacuerdo.

	Respuestas (%)			
	MD	D	A	MA
<b>CVV - AFIRMACIONES POR CATEGORIAS</b>				
<b>COMPORTAMIENTO DEL EMPLEADO (CE)</b>				
1. Su equipo directo de trabajo le da poca importancia al programa de reducción de accidentes.	43,1			56,9
2. La seguridad en el trabajo está incorporada en todas las actividades diarias de su equipo directo de trabajo.	21,6			78,4
3. El intercambio de información sobre las situaciones de riesgo es una práctica entre los integrantes de su equipo directo de trabajo.	25,5			74,5
5. Existen advertencias explícitas entre los integrantes de su equipo directo de trabajo para la reducción de accidentes.	17,6			82,4
10. Los integrantes de su equipo directo de trabajo tienen la iniciativa para alertar sobre situaciones de riesgo.	25,5			74,5
11. Los integrantes de su equipo directo de trabajo comunican los accidentes ocurridos.	14,7			85,3
12. Los integrantes de su equipo directo de trabajo tienen consciencia de la importancia del compromiso individual en la reducción de accidentes.	14,7			85,3
18. Los integrantes de su equipo directo de trabajo corren menos riesgos porque debaten las causas y consecuencias de los accidentes.	36,3			63,7
	<b>21,8</b>			<b>78,2</b>
<b>GESTIÓN PARTICIPATIVA (GP)</b>				
4. Existe consenso en la empresa que la reducción de accidentes depende de la unión del equipo.	16,7			83,3
6. Los temas sobre seguridad son debatidos en reuniones periódicas, donde los integrantes de su equipo de trabajo son estimulados a dar opiniones.	22,5			77,5
7. Las metas y premiaciones son definidas solo por la jefatura de su equipo directo de trabajo.	30,4			69,6
8. Su equipo directo de trabajo contribuye con ideas y sugerencias para la reducción de los accidentes.	30,4			69,6
21. El estilo de conducción de su equipo directo de trabajo es dictatorial, lo que desincentiva a participar a través de sugerencias y ideas.	41,2			58,8
29. Los integrantes de su equipo directo de trabajo participan de las decisiones sobre la seguridad a través de contactos diarios con la jefatura.	29,4			70,6
	<b>28,4</b>			<b>71,6</b>
<b>COMPORTAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD (CS)</b>				
13. El área de Seguridad estimula la participación de los integrantes de su equipo directo de trabajo durante los entrenamientos.	20,6			79,4
14. Hay preocupación del área de Seguridad para conversar con su equipo directo de trabajo para identificar y analizar las situaciones de riesgo.	16,7			83,3
	<b>18,7</b>			<b>81,4</b>
<b>PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS (PR)</b>				
15. Los integrantes de su equipo directo de trabajo son cautelosos y operan con total atención a los riesgos de un accidente.	32,4			67,6
16. Los integrantes de su equipo directo de trabajo conviven con las situaciones de riesgo y la mayor parte de las veces no las perciben.	32,4			67,6
	<b>32,4</b>			<b>67,6</b>
<b>LIDERAZGO (L)</b>				
9. Se confía en la jefatura de su equipo directo de trabajo para proponer sugerencias y advertir de acciones que eliminen situaciones de riesgo.	22,5			77,5
17. Su equipo directo de trabajo convive con situaciones de riesgo debido a la presión de la jefatura para lograr los resultados operacionales.	36,3			63,7
19. Cuando se alcanza la meta de reducción de accidentes la jefatura de su equipo de trabajo elogia y agradece personalmente a los integrantes.	44,1			55,9
20. La jefatura de su equipo directo de trabajo valora la importancia de que todos los integrantes busquen superar los desafíos de forma colectiva.	30,4			69,6
22. La jefatura de su equipo directo de trabajo le da más importancia a las actividades operacionales que a las relaciones con los empleados.	38,2			61,8
23. La jefatura de su equipo directo de trabajo estimula la visión crítica de los integrantes en relación a las situaciones de riesgo.	29,4			70,6
24. La jefatura está integrada con su equipo directo de trabajo y está abierta al diálogo, demostrando compromiso con la reducción de accidentes.	19,6			80,4
	<b>31,5</b>			<b>68,5</b>
<b>PERCEPCIÓN DE JUSTICIA (PJ)</b>				
26. El análisis del accidente es conducido con transparencia y justicia.	21,6			78,4
27. Es justo vincular la meta de reducción de accidentes al programa de participación en las utilidades de la empresa.	29,4			70,6
28. La jefatura de su equipo directo de trabajo evalúa las sugerencias propuestas por los integrantes con criterio y de manera imparcial.	33,3			66,7
	<b>28,1</b>			<b>71,9</b>
<b>PROCESOS DE COMUNICACIÓN (PC)</b>				
25. Su equipo directo de trabajo siempre está actualizada con los temas referentes a la seguridad en el trabajo.	19,6			80,4
30. La meta de reducción de accidentes es conocida por todos los integrantes de su equipo directo de trabajo.	15,7			84,3
	<b>17,7</b>			<b>82,4</b>