



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 21 No. 1

Marzo de 2018

CLIMA DE SEGURIDAD OCUPACIONAL, RESPUESTA DE SEGURIDAD DEL JEFE Y CONDUCTA SEGURA DEL TRABAJADOR

Cecilia Aguilar Ortega¹, María José De Lille Quintal², Magdalena Escamilla Quintal³
y Thelma Cetina Canto⁴
Universidad Autónoma de Yucatán

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue conocer la percepción del clima de seguridad ocupacional, la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador; así como la relación entre estas variables en grupo de trabajadores. Participaron 159 trabajadores pertenecientes a una empresa del sector eléctrico del estado de Campeche. Se utilizó la escala de clima de seguridad ocupacional, la escala de respuesta de seguridad del jefe y la escala de conducta segura del trabajador. Los resultados indican que los trabajadores tienen una buena percepción sobre el clima de seguridad de la empresa. Mencionan que su jefe utiliza su equipo de protección personal cuando así lo requiere su trabajo y que le interesa su seguridad en el trabajo. Tanto jefes como colaboradores muestran una percepción más positiva respecto a su propia conducta segura. Por otro lado, sí existe relación entre la percepción del clima de seguridad y la respuesta de seguridad del jefe con respecto a la conducta segura del trabajador. Es importante realizar intervenciones en seguridad desde una cultura de seguridad, ya que las percepciones compartidas entre los miembros de la organización forman un marco de referencia para que el trabajador se comporte de forma segura.

Palabras clave: Clima de seguridad, conducta segura, trabajador, jefe, organizaciones.

¹ Doctora en Psicología. Correo Electrónico: cecilag@correo.uady.mx

² Maestra en Salud. Correo Electrónico: majose.delille@correo.uady.mx

³ Doctora en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Correo Electrónico: mescamilla@correo.uady.mx

⁴ Doctora en Psicología. Correo Electrónico: thelma.cetina@correo.uady.mx

OCCUPATIONAL SAFETY CLIMATE, SAFETY RESPONSE OF THE BOSS AND SAFE CONDUCT OF THE WORKER

ABSTRACT

This work had as objective to know the perception of occupational safety climate, the safety response of the boss and safe conduct of the worker; also the relation between these variables in a group of workers. Participated 159 workers of an electric company from State of Campeche. For this study was used the Scale of Occupational Safety Climate, the Scale of Safety Response of the Boss and the Scale of Safe Conduct of the Worker. Results indicate that the workers have a good perception about the security climate of the company. They mention that his boss uses his personal protective equipment when his work requires it and that he is interested in his safety at work. Both bosses and workers show a more positive perception of their own safe behavior. In addition, exist a relation between the perception of the safety climate and the safety response of the boss with respect to the worker's safe behavior. It is important to make safety interventions from a safety culture, because the perceptions shared among the members of the organization form a frame of reference for the worker's safe behavior.

Keywords: safety climate, safe conduct, worker, boss, organizations.

La evolución histórica ha conducido a acentuar el papel relevante de los factores individuales, sociales y organizacionales en el análisis e intervención en la salud y seguridad organizacional consideradas, tradicionalmente, como líneas de investigación independientes (Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández, 2008). El área de investigación e intervención en la seguridad laboral tiene una amplia relevancia social y científica, y es cada vez más importante en el campo de la Psicología. Al respecto la Psicología de la Salud Ocupacional se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Aunado a esto, diversas organizaciones a nivel internacional, nacional y local han reconocido que para mejorar los niveles de calidad de vida en el trabajo un indicador a tomar en cuenta es la seguridad laboral; por lo que la seguridad en el trabajo ha evolucionado, pasando de ser considerada una actividad auxiliar y secundaria a constituirse como un factor clave para la operación y éxito de las organizaciones

(Salanova, 2009; Aguilar, Cetina y Mendoza, 2013). En las últimas décadas las organizaciones han venido adoptando diversos modelos de gestión de la seguridad y la salud ocupacional, con la finalidad de mejorar la disminución de los accidentes e incidentes laborales, sin embargo la mayoría de estos modelos de gestión tradicionales han estado limitados por su carácter reactivo, cíclico y temporal.

Los accidentes laborales constituyen un factor negativo para las organizaciones, y aunque la razón económica no es la principal para justificar la seguridad, todo accidente laboral es representativamente costoso para una organización. Los costos derivados de un accidente se clasifican en: a) costos directos, que incluyen asistencia médica, hospitalización, medicamentos, indemnizaciones, incapacidades (parciales, temporales y permanentes), pensiones, entre otras cosas. Y b) costos indirectos, que se refiere a aspectos como daños a la maquinaria, pérdida de productos, horas hombre no utilizadas, capacitación y adiestramiento (Villareal, Abreu y Badii, 2008; Dressler y Varela, 2011; Chiavenato, 2011).

Los accidentes laborales además de las repercusiones físicas y el daño a la salud de la persona o personas involucradas, tiene también fuertes repercusiones sociales como la ruptura e inestabilidad familiar, el desempleo y subempleo del afectado, la alteración comunitaria y la necesidad de realizar una adaptación a las instalaciones y forma de vida (Villareal, Abreu y Badii, 2008). De ahí que la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Integrar la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, al contribuir al bienestar a largo plazo de los trabajadores y sus familias.

En todo centro de trabajo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, los cuales son elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento

agresivo (Rodríguez, 2009). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) los factores de riesgo son aquellas condiciones inseguras que dan origen al riesgo y a los que se les denominan “factores causales” y que están clasificados en tres tipos: a) Factores técnicos: Estos están determinados fundamentalmente por aquellas condiciones riesgosas o nocivas que poseen los medios, objetos, procesos productivos, actividades y puestos de trabajo; b) Factores Organizativos: Las causas organizativas, están en estrecha relación con las causas técnicas de los medios de trabajo y con las causas de la conducta del hombre y abarcan deficiencias asociadas a la organización de la producción y los servicios, la organización del trabajo y otros aspectos relativos a la esfera de los recursos humanos; y c) Factores de Conducta: Las causas de la conducta del hombre están asociadas a fallas u omisiones del trabajador que propician la ocurrencia de accidentes, entre las que se encuentran las siguientes: Problemas de actitud; falta de conocimiento y habilidades; falta de aptitud; otros aspectos como situaciones de fatiga, carga mental, y estado emocional.

Aunque si bien son diferentes los factores que pueden ocasionar un riesgo de accidente, hay que resaltar el factor humano, el cual juega un papel importante en la determinación de una situación riesgosa. Las conductas inseguras y actitudes riesgosas de los trabajadores en el desempeño de su trabajo pueden aumentar la probabilidad de que sufran algún daño para su salud inclusive su muerte. Así en la prevención del riesgo de accidentes es necesario considerar no sólo los factores técnicos y organizacionales, como contar con el equipo y herramientas adecuadas, que en la organización existan políticas, programas de capacitación, etc.; sino también es importante conocer la percepción que tienen los trabajadores con respecto al riesgo de su trabajo y su percepción de la importancia que le da la organización a aspectos de seguridad en la organización, que ya que de acuerdo a como perciban o construyan la situación afectará a su comportamiento seguro o inseguro.

Este enfoque en los “factores humanos” ha surgido como resultado de los esfuerzos por explicar la causalidad de los accidentes. La investigación y su estudio son de interés particular para el campo de la seguridad, ya que estos

factores generalmente están involucrados en el error humano. A pesar de que existe una gran ambigüedad en su acepción, la Organización de Salud y Seguridad Ejecutiva presenta una definición clara de los factores humanos, los describe como las capacidades de percepción, mentales y físicas, de las personas y las interacciones de individuos con su trabajo y el medio ambiente, así como la influencia del diseño del equipo y del sistema respecto al desempeño humano (Reyes, Prado, Aguilera, y Soltero, 2011).

El concepto de salud ocupacional ha cambiado paulatinamente hacia una noción más amplia, y es considerada una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes y la eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. De igual forma busca generar y promover el trabajo seguro y sano para respaldar el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo (OMS, en Parra, 2011). De ahí que el concepto de salud laboral no debe entenderse solo como ausencia de accidentes, es importante considerar aspectos de carácter psicológico y social, y entenderla como un estado de bienestar mental, físico, emocional y social. Es preciso hacer hincapié en la influencia de los aspectos “psicosociales” y relacionarlos con otras variables de carácter grupal y organizacional. Este nuevo enfoque en la gestión de riesgos es acorde a la evolución de las teorías sobre las causas de los accidentes. Diversos autores señalan que para realizar investigaciones e intervenciones en la gestión de una cultura de seguridad ocupacional es importante considerar los factores humanos, organizacionales, grupales y situacionales enmarcados todos dentro de la cultura organizacional.

Existe un amplio reconocimiento de que la cultura organizativa es un elemento crítico del éxito o fracaso de una organización. La ausencia de una cultura de seguridad, entendida como un componente de la cultura organizacional, se identifica frecuentemente, con la generación de desastres e incidentes, constituyéndose de esta forma, como un elemento fundamental de las habilidades de la organización para dirigir los aspectos relacionados con la seguridad de sus operaciones. Por tanto, es importante considerar la cultura de seguridad relacionada con los

sistemas de gestión y supervisión de la organización, para fomentar una cultura no solo preventiva para reducir accidentes sino una cultura de seguridad que promueva ambientes, valores, y conductas saludables y seguras en los miembros de una organización para que estos últimos alcancen una mejor calidad de vida laboral.

El trabajo del psicólogo ha tenido un gran impacto con respecto a la conceptualización del manejo del riesgo en las organizaciones por medio del desarrollo acerca del concepto de “cultura de seguridad” (Breakwell, 2007). Cooper (2000) define la cultura de seguridad como un subcomponente de la cultura de la organización, que alude a la existencia de dos tipos de factores dentro de la cultura de seguridad de una organización: factores psicológicos internos y factores externos observables; de modo que considera tres componentes principales de la cultura de seguridad, entre los que existen relaciones recíprocas: 1) los factores psicológicos (personales, internos y subjetivos; 2) los comportamientos observables relacionados con la seguridad (las acciones que llevan a cabo los miembros de la organización dentro de la misma); y 3) las características situacionales objetivas. En este modelo los factores psicológicos son identificados con el clima de seguridad de la empresa; y las características situacionales con el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral. De este modo, la cultura de seguridad se refleja en el grado de desarrollo de este sistema de gestión y en el clima de seguridad de la empresa. Así también se puede entender como el conjunto de prácticas, valores y creencias que, involucrando a todos los niveles que forman la empresa, implican a todos los colaboradores en una dinámica dirigida a la disminución o eliminación de los riesgos propios del trabajo (Oropesa y Cremades, 2012).

Daniellou, Simard y Boissiéres (2005) proponen un sistema para gestionar la seguridad considerando una cultura de seguridad integrada basada en factores humanos y organizativos. Este enfoque en factores humanos y organizativos de la seguridad industrial (FHOS) consiste en identificar e implementar las condiciones que favorecen una contribución positiva de los operadores y de los colectivos a la seguridad industrial. Los conocimientos propuestos por el enfoque FHOS permiten

entender mejor los condicionantes de la actividad humana y actuar sobre el diseño de las situaciones de trabajo y sobre la organización, a fin de reunir las condiciones de una actividad segura. Estos autores describen la cultura de seguridad integrada por varios elementos relacionados que afectan a la actividad humana, los cuales son: a) El individuo; b) La situación de trabajo; c) El colectivo de trabajo; y d) La organización y el management. La organización es, al mismo tiempo, una estructura (un organigrama, unas reglas) y un conjunto de actividades e interacciones entre los actores, que permiten administrar la aplicación de reglas en las situaciones cotidianas, o hacer evolucionar estas mismas reglas. Los directores de todos los niveles tienen entonces la misión de asegurar la compatibilidad entre las orientaciones globales de la empresa y la realidad del trabajo de aquellos a quienes dirigen. Es uno de los ingredientes esenciales de una cultura de la seguridad.

La idea de cultura de seguridad es precedida por un amplio número de investigaciones sobre el clima y la cultura de seguridad, donde la cultura abarca valores, creencias y asunciones fundamentales. Para fines de estudio y basado en estudios previos se conceptualizará “Cultura de Seguridad” como el conjunto de valores, actitudes, percepciones y patrones de conducta que comparten directivos y empleados en materia de seguridad en una organización, y que determinan el compromiso, responsabilidad y modelo de gestión de la salud y seguridad. Por otro lado, el clima es una medida descriptiva que refleja las percepciones de los trabajadores sobre la atmósfera organizativa. Al respecto, para Zohar (1980, en Leyva, 2012) el clima de seguridad es un resumen de las percepciones unificadas de los empleados sobre sus entornos de trabajo, en aspectos de seguridad, sirviendo como marco de referencia para orientar los comportamientos; es decir, hace referencia a las percepciones compartidas entre los miembros de una organización con respecto a las políticas, procedimientos y prácticas de la organización. Este autor propone un modelo teórico comprensivo de los antecedentes y consecuentes del clima de seguridad. En este modelo se proponen tres relaciones principales. Por un lado el clima de seguridad afectaría a las expectativas del trabajador sobre los efectos de su conducta de seguridad

(primera relación). En otras palabras modificaría lo que el trabajador espera que ocurra ante determinados comportamientos de seguridad. Estas expectativas, a su vez, modificarían los comportamientos reales de seguridad del trabajador o empleado (segunda relación). Finalmente (tercera relación), la conducta de seguridad tendría un impacto sobre registros de seguridad de la empresa, como las tasas de accidentes, las auditorías de seguridad, etcétera. La fuerza del clima de seguridad en la empresa actuaría como moderador de estas relaciones, pues se supone que cuanto mayor sea la fuerza del clima, más fuerte será la relación clima-conducta, ya que el sistema ejercería mayor presión sobre el comportamiento individual. En general, la seguridad es un resumen de las percepciones unificadas de los empleados sobre sus entornos de trabajo, en aspectos de seguridad, es decir, hace referencia a las percepciones compartidas entre los miembros de una organización con respecto a las políticas, procedimientos y prácticas de la organización que sirven como marco de referencia para orientar los comportamientos de las personas.

Por otro lado, Fernández, Montes, Vázquez (2005), establecen dos indicadores comunes del clima de seguridad en todos los estudios realizados: el compromiso de la dirección con la seguridad y salud de la empresa, manifestado en las actitudes de los mismos hacia el sistema de gestión y en sus comportamientos visibles por los trabajadores; y la implicación o participación de los trabajadores en materia de prevención, de modo que efectúen comportamientos seguros, cumplan las normas y no cometan imprudencias. Para que exista una cultura positiva de seguridad debe de haber compromiso colectivo por la seguridad, responsabilidad hacia la seguridad, actitudes y creencias hacia la seguridad, valores y significados compartidos relativos a la seguridad, metas y objetivos compartidos, cultura de aprendizaje e innovación, así como confianza grupal y organizacional. Para que las practicas organizacionales se relacionen con la cultura de seguridad debe de existir política, objetivos y estructura de seguridad, normas y procedimientos de seguridad, profesionalidad de los recursos humanos, programas de formación, sistemas de recogida de información de accidentes e incidentes, canales de comunicación flexibles basados en la confianza mutua, retroalimentación de la

información, sistemas de participación, nivel de autonomía y toma de decisiones, estilos de liderazgo y de dirección, patrones motivacionales y sistemas de recompensas no basados en el castigo, sistemas de evaluación del desempeño, sistemas de corrección de las conductas no seguras y revisión continua de los procedimientos de trabajo (Díaz et al, 2008).

Es importante señalar el papel fundamental que juegan los directivos y supervisores en la modificación de actitudes de los empleados; decir a los trabajadores que “trabajen de forma segura” resulta inútil a menos que todos crean que la administración se toma en serio la seguridad (Dessler, 2015). Así que es posible afirmar que el comportamiento de los empleados también viene determinado por la percepción de los mismos sobre la prioridad que los directivos conceden a la seguridad laboral, esto es por el compromiso de la dirección hacia la seguridad (Fernández, Montes, Vázquez, 2005). Meliá (2007) al explicar la accidentabilidad pone énfasis en el modo en que la configuración social del modo de entender y actuar sobre la seguridad de la empresa, los directivos y los mandos, afecta al grado de seguridad del comportamiento organizacional de los trabajadores. Señala como el clima de seguridad de la empresa, la respuesta de seguridad de los superiores y la respuesta de seguridad de los compañeros, afectan a la conducta de seguridad del trabajador. La conducta de seguridad del trabajador, por tanto, se ve como la resultante de un proceso de influencia social, una respuesta más segura de los superiores inducirá una respuesta más segura de los compañeros y ésta a su vez una conducta más segura del trabajador focal. En general, estos autores consideran la importancia de las conductas seguras de los actores involucrados en la generación del riesgo real como antecedente de la accidentabilidad.

Por consiguiente, la seguridad inicia en los niveles más altos. El empleador debería institucionalizar su compromiso con una política de seguridad, difundirla y otorgar a los asuntos de seguridad la mayor prioridad (Dessler, 2015). La realización de comportamientos seguros por parte de los trabajadores requiere un elevado compromiso organizacional hacia la seguridad, este compromiso se refleja en el conocimiento por parte de la dirección de los problemas, en la

convicción de que pueden ser alcanzados altos niveles de seguridad (Fernández, Montes, Vázquez, 2005), en su habilidad para demostrar una perdurable actitud positiva hacia la seguridad y en la habilidad para promover activamente la seguridad en todos los niveles de la organización. Por tanto, no son suficientes las buenas palabras en una declaración formal de principios para modificar los comportamientos de los trabajadores, sino que se requieren actos visibles y una implicación personal por parte de la dirección, de forma que participe activamente en la gestión de la seguridad y mantenga una comunicación directa con la fuerza de trabajo, transmitiendo, así, sus actitudes por toda la organización. Estas interacciones demuestran la preocupación de los directivos por la seguridad, sirven como un marco de referencia para guiar comportamientos apropiados por parte de los empleados y estrechan lazos entre directivos, supervisores y trabajadores (García, 2014).

La gestión en salud y seguridad laboral está condicionada por el tipo de liderazgo ejercido en la organización y más aún por las estrategias requeridas por la misma. De esta forma, si en los niveles directivos se asume la necesidad de afrontar los cambios diseñando una estrategia adecuada para alcanzar los objetivos propuestos, se estará propiciando el logro de un beneficio que irá más allá de la mejora en la gestión preventiva. En este sentido, el jefe es un componente esencial para el logro de la seguridad de la empresa ya que está en constante contacto con sus trabajadores; debe de demostrar prácticas seguras de trabajo y tomar decisiones que reflejen el compromiso con la seguridad, pero también es importante considerar la percepción que tienen los trabajadores sobre el interés que muestre su jefe y la organización hacia la seguridad, ya que tendrá un impacto en su comportamiento seguro.

Las intervenciones en los procesos de prevención de riesgo laboral deben realizarse desde la cultura de una organización, para que esta prevención sea parte de la identidad de la organización; las cuales deben ser claras y sin ambigüedades, explicitando el interés organizacional de desarrollar ambientes seguros y saludables (Vera, Varela y Macía, 2010).

La promoción de la salud, entendiéndola como el proporcionar los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer mayor control sobre la misma para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, debe ser un esfuerzo conjunto de los empleadores, como de los trabajadores para mejorar la salud y el bienestar tanto del trabajador como de la organización, es decir, los programas en intervención en materia de salud ocupacional deben de ser una responsabilidad a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, incluida la participación significativa de todos los trabajadores en todos los niveles de la organización, y con responsabilidades definidas en materia de salud en el trabajo.

OBJETIVO

Conocer la percepción sobre el clima de seguridad laboral, la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador; así como la relación entre estas variables en grupo de empleados del nivel mando medio y operativo de una empresa del sector eléctrico.

MÉTODO

Participantes:

159 trabajadores pertenecientes a una empresa del sector eléctrico del estado de Campeche. La edad media fue de 35 años con una desviación estándar de 7.94; el 85% fueron hombres y el 15% mujeres, el 14 % pertenecían al nivel de mandos medios y el 86% al nivel operativo; en cuanto a la antigüedad en la empresa la media fue de 10 años. La muestra fue elegida de forma no probabilística y accidental. El criterio de inclusión es que las personas tenían que ser trabajadores activos de la empresa al momento de la aplicación.

Instrumentos:

Se construyó una escala de Clima de Seguridad Ocupacional que mide la percepción que se tiene sobre las políticas y procedimientos, objetivos y valores, prácticas de la organización, participación de los trabajadores y conocimiento de los trabajadores relacionados con la seguridad en su organización. Consta de 24 reactivos de respuesta tipo Likert que va desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. Se realizó una validez de contenido y el análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach fue de .96.

Así también, se construyó una escala de Respuesta de Seguridad del Jefe que miden la percepción que tienen los miembros de la organización sobre el interés que tiene el jefe en la seguridad de sus colaboradores, sobre su propia seguridad y su participación activa en la gestión de la seguridad en la organización. Consta de 19 reactivos de respuesta tipo Likert, que van desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. Se realizó una validez de contenido y el análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach fue de .96.

Y por último se construyó la escala de Conducta Segura del Trabajador la cual mide la percepción que tiene el trabajador sobre su propia conducta segura en el trabajo, su participación en la empresa en materia de seguridad y el interés por la seguridad de sus compañeros para prevenirlos de un accidente. Consta de 14 reactivos de respuesta tipo Likert, que van desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. Se realizó una validez de contenido y el análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach fue de .90.

Tipo de estudio:

El estudio fue de tipo exploratorio, descriptivo y relacional (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Procedimiento:

Los instrumentos fueron aplicados de forma individual y grupal en sus centros de trabajo. Posteriormente fueron analizados los resultados en el paquete estadístico SPSS utilizando la medida de tendencia central media para conocer el nivel de clima de seguridad ocupacional, respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del trabajador; y para conocer la relación entre las variables se utilizó la prueba Pearson.

RESULTADOS

Se realizó un análisis descriptivo a través de la medida de tendencia central media y desviación estándar para conocer el nivel de clima de seguridad ocupacional, la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador. Para una mejor interpretación de los resultados se considera una media de 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. Respecto al clima de seguridad laboral, la

muestra general percibe que en la empresa existen procedimientos establecidos para la prevención de riesgos, que se valora la seguridad en el trabajo y que existen comisiones mixtas de seguridad e higiene o protección civil. Al realizar el análisis por nivel de puesto, se observa que tanto el personal mando medio como el personal operativo tienen la misma percepción de la muestra general; pero además el nivel mando medio menciona que se realizan reuniones específicas sobre problemas de seguridad y el nivel operativo menciona que existen señalamientos sobre seguridad. Sin embargo, el nivel operativo menciona que a veces se toma en cuenta sus opiniones para mejorar las condiciones inseguras y que a veces existe un sistema para recompensar el trabajar de forma segura (ver tabla 1).

Clima de Seguridad Ocupacional	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
1. En la empresa existen procedimientos para informar de las condiciones inseguras	4.35	.877	4.64	.658	4.28	.923
2. En esta empresa se valora la seguridad	4.68	.616	4.95	.213	4.63	.653
3. La empresa realiza eventos relacionados con la seguridad	4.60	.744	4.91	.426	4.55	.770
4. La empresa toma en cuenta mis opiniones para mejorar las condiciones	3.94	1.07	4.55	.739	3.88	1.08
5. La Dirección muestra interés por la seguridad de sus trabajadores	4.50	.819	4.91	.739	4.44	.839
6. En la empresa se realizan inspecciones para analizar las condiciones inseguras	4.47	.827	4.86	.351	4.43	.849
7. Se me ha dado a conocer las políticas de seguridad e higiene de la empresa	4.54	.801	4.82	.501	4.47	.841

Tabla 1. *Continuación*

Clima de Seguridad Ocupacional	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
8. Me dan a conocer el procedimiento a seguir en caso de una situación de riesgo	4.32	.960	4.50	.964	4.30	.953
9. Los directivos informan a los trabajadores cuando están realizando acciones inseguras	4.35	.951	4.73	.550	4.29	.976
10. La empresa da a conocer sus objetivos en materia de seguridad	4.51	.794	4.73	.631	4.48	.796
11. Existen procedimientos establecidos para la prevención de riesgos.	4.70	.634	4.95	.213	4.65	.673
12. En la empresa existen carteles o campañas sobre la seguridad en el trabajo	4.64	.660	4.82	.395	4.59	.702
13. En la empresa existen señalamientos sobre seguridad	4.66	.655	4.86	.351	4.62	.687
14. Existen medios para comunicar sobre las políticas de seguridad e higiene	4.39	.836	4.82	.395	4.32	.867
15. La empresa promueve la participación de los trabajadores en cursos, talleres....	4.47	.818	4.82	.501	4.43	.830
16. Me dan a conocer quienes forman parte de las comisiones de seguridad e higiene...	4.32	1.00	4.55	.963	4.31	.968
17. Se me permite participar en las reuniones sobre seguridad y prevención...	4.13	1.06	4.82	.501	4.02	1.08
18. Existen las comisiones de seguridad e higiene y brigadas de protección civil....	4.68	.727	4.91	.294	4.63	.823
19. En la empresa se promueve ser parte de las comisiones de seguridad y protección...	4.28	1.05	4.68	.894	4.20	1.06
20. Me dan a conocer las funciones de las comisiones de seguridad y de las brigadas...	4.12	1.10	4.45	1.01	4.10	1.09

Tabla 1. *Continuación.*

Clima de Seguridad Ocupacional	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
21. En la empresa existe un sistema para recompensar o incentivar.....	3.78	1.45	4.05	1.46	3.76	1.45
22. La empresa promueve la participación de los trabajadores en proyectos de seguridad..	4.23	1.00	4.68	.646	4.16	1.03
23. Existen objetivos relacionados con la seguridad y prevención de riesgos	4.44	.873	4.82	.501	4.40	.889
24. En la empresa se realizan reuniones específicas sobre problemas de seguridad	4.38	.897	4.95	.213	4.31	.912

Tabla 1. *Análisis de medias para la Escala de Clima de Seguridad Ocupacional.*

En cuanto a la percepción sobre la respuesta de seguridad del jefe; la muestra general percibe que el jefe utiliza su equipo de protección personal cuando lo requiere su trabajo y que le interesa su seguridad en el trabajo; sin embargo mencionan que algunas veces los felicitan o recompensan cuando trabajan de forma segura. En el análisis por nivel jerárquico se observa que el nivel mando medio menciona que su jefe siempre utiliza el equipo de protección personal cuando se requiere en el trabajo, pero que algunas veces promueve un sistema para recompensar la conducta segura. Por su lado, los colaboradores también perciben lo mismo que sus jefes y además mencionan que su jefe algunas veces los felicitan cuando cumplen con la normas de seguridad (ver tabla 2).

Respuesta de Seguridad del Jefe	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
1. Muestra un comportamiento seguro y es un ejemplo de seguridad.	4.42	.794	4.27	.631	4.32	.874
2. Participa en los proyectos de seguridad laboral que organiza la empresa.	4.56	.710	4.64	.581	4.49	.783
3. Promueve los valores de la empresa en materia de seguridad.	4.63	.722	4.86	.351	4.48	.824
4. Promueve en la empresa un sistema de recompensas sobre conducta segura.	3.95	1.24	3.68	1.35	3.83	1.30
5. Realiza mejoras para reducir los riesgos laborales en la empresa.	4.30	.966	4.50	.802	4.12	1.00
6. Utiliza el equipo de protección personal cuando se requiere en el trabajo.	4.78	.578	5.00	.000	4.65	.718
7. Me capacita en los procedimientos de seguridad en el trabajo.	4.35	.823	4.45	.858	4.12	.989
8. Asiste a cursos o talleres en materia de seguridad laboral.	4.52	.777	4.73	.550	4.33	.902
9. Se interesa y preocupa por mi seguridad al realizar mi trabajo.	4.59	.813	4.77	.865	4.41	.919
10. Conoce las normas o procedimientos de seguridad en el trabajo.	4.63	.700	4.73	.550	4.57	.750
11. Cumple con las normas de seguridad	4.56	.732	4.64	.658	4.46	.777
12. Me felicita o recompensa cuando cumpla con las normas de seguridad...	3.84	1.19	4.18	1.00	3.59	1.23
13. Le interesa su seguridad en el trabajo.	4.72	.711	4.95	.224	4.61	.807
14. Me proporciona el equipo de protección personal para desempeñar...	4.59	.751	4.68	.780	4.43	.873
15. Prioriza la seguridad ante la rapidez	4.37	.865	4.50	.964	4.15	.970
16. Me enseña cómo utilizar mi equipo....	4.40	.922	4.45	.963	4.22	1.07

Tabla 2. *Continuación.*

Respuesta de Seguridad del Jefe	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
17. Se muestra comprometido por la seguridad en la empresa.	4.67	.620	4.86	.351	4.54	.742
18. Supervisa que tenga puesto mi equipo de protección personal.	4.65	.708	4.55	.739	4.55	.831
19. Realiza las gestiones necesarias para proporcionarme el equipo de protección personal.....	4.51	.856	4.68	.894	4.34	.925

Tabla 2. *Análisis de medias para la escala de Respuesta de Seguridad del Jefe.*

Por último, en cuanto a la conducta segura del trabajador, tanto jefes como operativos tienen una percepción positiva sobre su comportamiento seguro en el trabajo; en general mencionan que se interesan por su seguridad en el trabajo y se concentran cuando realizan su trabajo. El análisis por nivel jerárquico muestra que los jefes hacen referencia de un uso correcto del equipo de protección y el interés por la seguridad de sus compañeros en el trabajo, mientras que los colaboradores mencionan que se concentran cuando realizan su trabajo y se interesan por su seguridad en el trabajo (ver tabla 3).

Conducta Segura del Trabajador	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
1. Me intereso por mi seguridad en el...	4.89	.351	4.91	.294	4.88	.374
2. Utilizo mi equipo de protección personal correctamente	4.85	.376	4.95	.213	4.81	.514
3. Cuando hago mi trabajo utilizo mi equipo de protección personal completo.	4.84	.406	4.82	.395	4.81	.531
4. Cumpló con los procedimientos de seguridad establecidos al realizar mi	4.78	.447	4.77	.429	4.76	.479
...						

Tabla 3. *Continuación.*

Conducta Segura del Trabajador	TOTAL		JEFES		OPERATIVOS	
	M	D	M	D	M	D
5. Me concentro cuando realizo mi...	4.89	.317	4.86	.351	4.90	.306
6. Me intereso por seguir los valores de la empresa en materia de seguridad	4.85	.418	4.77	.429	4.79	.489
7. Participo en los proyectos de seguridad laboral que organiza la empresa	4.52	.722	4.68	.568	4.45	.812
8. Participo en las mejoras que propone la empresa para reducir riesgos laborales	4.62	.649	4.77	.429	4.52	.790
9. Me siento comprometido con la seguridad de la empresa	4.83	.412	4.77	.429	4.83	.435
10. Prevengo a mis compañeros de trabajo de cualquier riesgo de accidente	4.75	.525	4.77	.429	4.68	.605
11. Me intereso por la seguridad de mis compañeros en el trabajo	4.82	.440	4.91	.294	4.75	.527
12. Verifico que mis compañeros utilicen correctamente su equipo de protección...	4.54	.731	4.82	.395	4.44	.839
13. Promuevo entre mis compañeros conductas seguras en el trabajo	4.59	.675	4.82	.501	4.47	.751
14. Corrijo a mis compañeros cuando llevan a cabo conductas que ponen..	4.60	.754	4.82	.501	4.50	.836

Tabla 3. *Análisis de medias para la escala de Conducta Segura del Trabajador.*

Por último, para conocer la relación entre el clima de seguridad y la respuesta de seguridad del jefe con respecto a la conducta segura del trabajador, se realizó un análisis correlacional a través de la prueba Pearson.

Los resultados señalan que si existe relación positiva estadísticamente significativa entre el clima de seguridad y la conducta segura del trabajador $r(159) = .390$; $p = 0.000$.; es decir, que mientras más perciba el trabajador que en la empresa existan políticas, procedimientos, valores y objetivos sobre seguridad y que se le permita participar en aspectos relacionados con la seguridad en la empresa, más tenderá a comportarse de forma segura.

Por otro lado, también se encontró una relación positiva estadísticamente significativa entre la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador $r(159) = .356$; $p = 0.000$; es decir mientras más perciba el trabajador el interés que muestra el jefe sobre la seguridad de sus colaboradores, sobre su propia seguridad y que participa de forma activa en la gestión de la seguridad en la empresa más tenderá a comportarse de forma segura.

CONCLUSIONES

El estudio de la cultura de la seguridad organizacional desde una perspectiva psicológica, orientada en el comportamiento, actitudes y percepciones del trabajador, puede significar hallazgos que sean convertidos en propuestas de mejora para el aumento de la salud y seguridad laboral, el aumento de la calidad de la vida laboral y familiar; así como en la reducción de accidentes en el trabajo. Cabe señalar la importancia de las percepciones de los trabajadores ya que de la forma en la que perciban la situación influirá en su forma de comportarse.

Así también, cabe recalcar el papel que juegan todos los miembros de la organización en el desarrollo de una cultura de salud y seguridad en el trabajo, ya que las percepciones compartidas entre todos los miembros de la organización forman un marco referencial para el comportamiento seguro de los mismos dentro de la organización.

Es necesaria la responsabilidad clara y definida que cada miembro de la organización debiera de tener a lo largo de toda la estructura jerárquica; así como su participación activa en la empresa en materia de seguridad, ya que un mayor involucramiento de las partes llevaría a un mayor compromiso con la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, es importante considerar en los programas de gestión de una cultura de seguridad al factor humano y no sólo los factores técnicos y organizacionales.

La seguridad y la salud es una prioridad indispensable en cualquier organización; es una responsabilidad social de cualquier organización proteger la salud, mental, física, psicológica y social de sus trabajadores. Por tanto, es importante considerar

la cultura de seguridad enmarcada en la cultura organizacional y relacionada con los sistemas de gestión y supervisión de la organización, para fomentar una cultura no solo para reducir accidentes sino una cultura de seguridad que promueva ambientes, valores, y conductas saludables y seguras en los miembros de una organización para que estos últimos alcancen una mejor calidad de vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., Cetina, T. y Mendoza, A. (2013). Propuesta de intervención para la reducción de Accidentes laborales: la importancia del factor humano. **Administración Contemporánea. Revista de Investigación**, 5(19), 16-33.
- Breakwell, G. (2007). **The Psychology of risk**. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Cooper, M. (2000). Toward a model of safety culture. **Safety Science**, 36, 111-136.
- Chiavenato, I. (2011). **Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones**. Brasil: Elsevier Editora.
- Daniellou, F., Simard, M., y Boissières, I. (2005). **Factores humanos y organizativos de la seguridad laboral**. (F. p. industrial, Ed.). Recuperado de www.foncsi.org
- Dessler, G. (2015). **Administración de recursos humanos**. México: Pearson.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). **Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano**. México: Pearson Educación.
- Fernández, B., Montes, J. y Vázquez, C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 21(3), 207-234.
- García E. (2014). La conducta segura del trabajador como principal herramienta para la eliminación de accidentes laborales. **Técnica Industrial**. Recuperado de <http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-5441-La-conducta-segura-trabajador-principal-herramienta-eliminacion-accidentes-laborales.aspx>

- Leyva J. (2012). **El efecto el clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil** (Tesis de maestría, Colegio de la Frontera Norte). Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada.pdf>.
- Meliá, J. (2007). Supervisor's safety response: A multisample confirmatory factor analysis. **Psicothema**, **19**(2), 231-238.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). **Seguridad y Salud en el trabajo**. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lages/index.htm>
- Oropesa, C. y Cremades, L. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. **Salud de los trabajadores**, **20**(2), 179-92. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol20n2/art05.pdf>
- Parra, H. (2011). Definición de Salud ocupacional según la OMS. **Enfoque ocupacional**. Recuperado de <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>
- Reyes, R., Prado, L., Aguilera, A., y Soltero, R. (2011). Descripción de los conocimientos sobre factores humanos que causan accidentes en una Industria Artesera Mexicana. **e-Gnosis**, 1-17.
- Rodriguez, M. (2009). Factores Psicosociales de riesgo laboral. ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? **Observatorio laboral Revista Venezolana**, **2**(3), 127-141.
- Salanova, M. (2009). **Psicología de la Salud Ocupacional**. España: Editorial Síntesis, S.A.
- Villarreal, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). Hacia una nueva cultura de seguridad e higiene industrial en las empresas Mexicanas. **International Journal of Good Conscience**, **3**(1), 260-337.