

CULTURA DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL: VARIABLES GRUPALES RELACIONADAS CON LA CONDUCTA SEGURA

Cecilia Aguilar Ortega
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Thelma Cetina Canto
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Guadalupe Centeno Ley
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Ezequiel Ramírez Lira
Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur, México.

Resumen

El objetivo fue conocer el nivel de percepción que tiene un grupo de trabajadores sobre la respuesta de seguridad del jefe, la conducta segura de los compañeros de trabajo y la conducta segura del trabajador; así como si existe relación entre estas variables y diferencias por sexo. Participaron 868 trabajadores de empresas del giro de servicios y comercial. Se utilizaron las escalas de Respuesta de seguridad del jefe, Conducta segura de los compañeros y Conducta segura del trabajador. Los resultados señalan que los trabajadores perciben que a su jefe le interesa la seguridad y la de su personal, que sus compañeros se comportan de forma segura y así también, señalan que tienden a comportarse de forma segura y a cuidar a sus compañeros. En cuanto a la relación entre las variables se encontró que si existe relación entre las variables grupales con respecto a la conducta segura del trabajador. *Palabras clave:* Cultura seguridad; Jefe; Compañeros; Conducta segura; Organización

Cultura de segurança organizacional: variáveis de grupo relacionadas ao comportamento seguro

Resumo

O objetivo foi conhecer o nível de percepção que um grupo de trabalhadores tem sobre a resposta de segurança do chefe, comportamento seguro dos colegas de trabalho e a conduta segura do trabalhador; assim como se existisse uma relação entre essas variáveis e as diferenças pelo sexo. Participaram 868 trabalhadores de empresas de serviços e área comercial. Foram usadas as respostas de segurança do chefe, o comportamento seguro dos colegas e a conduta segura do trabalhador. Os resultados indicam que os trabalhadores percebem que o seu chefe está interessado na segurança da sua equipe, que os seus colegas se comportam com segurança e da mesma forma, indicam que tendem a se comportar com segurança e a cuidar de seus pares. No que se refere à relação das variáveis, constatou-se que existe uma relação entre as variáveis grupais e a segurança de conduta do trabalhador. *Palavras-chave:* Cultura de segurança, chefe, colegas, conduta segura, organização.

Organizational Safety Culture: Group variables related to safe behavior

Abstract

The objective was to know the level of perception that a group of workers has about the boss's safety response, the safe behavior of co-workers and the safe behavior of the worker; as well as if there is a relationship between these variables and differences by sex. 868 workers from service and commercial companies participated. The scales of Safety response from the boss, Safe behavior of colleagues and Safe behavior of the worker were used. The results indicate that workers perceive that their boss is interested in the safety and that of their staff, that their colleagues behave safely and thus also, they indicate that they tend to behave safely and take care of their colleagues. Regarding the relationship between the variables, it was found that there is a relationship between the group variables with respect to the safe behavior of the worker.

Keywords: Culture Safety, Boss, Colleagues, Safe Conduct, Organization.

Introducción

Los accidentes en el trabajo son de los acontecimientos más críticos y serios que ocurren en una organización, especialmente en compañías industriales que operan usando maquinaria en el lugar de trabajo, son una constante diaria en la realización de las actividades laborales de los trabajadores, siempre están expuestos a ser víctimas de algún accidente que pudiera dañarlos de manera grave, parcial o totalmente, e incluso causarles la muerte. Los frecuentes números de accidentes que ocurren se incrementan año con año resultando un impredecible costo (López y Osca, 2010). Los accidentes laborales además de las repercusiones físicas y el daño a la salud de las personas involucradas, tienen 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). Además, los accidentes de trabajo son uno de los factores de salud, sociales y económicos más relevantes para el desarrollo industrial y social; y representan la tercera causa de mortalidad en el mundo (Mobaraki, Mirzaei y Ansari, 2017).

Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo indican que cada día mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que representa más de 2.3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo lo que provoca absentismo laboral. Los costos por malas prácticas de seguridad y salud se estiman en un cuatro por ciento del Producto Interno Bruto global cada año (Organización Internacional del Trabajo, 2017). En México se registraron en el año 2018, 201,310 accidentes de trabajo y 303 defunciones derivadas de estos según la STPS (Hernández, 2019).

En este sentido, las organizaciones se han propuesto como principal objetivo buscar y mantener el bienestar y la salud de sus trabajadores, y por ende su seguridad, con la finalidad de que éstos puedan desempeñarse satisfactoriamente, cumpliendo con las metas y objetivos de la organización. La seguridad, la salud y el bienestar son de fundamental importancia para los trabajadores y sus familias, y también para la

productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Integrar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo con la promoción de conductas seguras beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, al contribuir al bienestar a largo plazo de ellos mismos y sus familias.

El área de investigación e intervención en prevención de riesgos laborales tiene una amplia relevancia social y científica, y es cada vez más importante en el campo de la Psicología (Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández, 2008). En el desarrollo histórico en esta área, se han pasado por varias etapas para su estudio e intervención. Tras dos períodos históricos, centrados en la tecnología y el error humano respectivamente, desde la década de los ochenta se ha entrado en una nueva etapa, la sociotécnica. Una de las principales implicaciones de la adopción de este enfoque es la ampliación del número de factores considerados, contemplando no sólo los de nivel individual y tecnológico, sino también los de nivel grupal y organizacional (Díaz e Isla, 1998; Choudhry, Fang y Mohamed, 2007; Guldenmund, 2007). 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. En este sentido cobran importancia el papel que tienen los trabajadores en todos los niveles jerárquicos de la organización por la seguridad, empezando con los directivos, supervisores y líderes en su compromiso por la seguridad; así como la influencia que ejercen los compañeros sobre el comportamiento seguro del trabajador.

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 tienen un enfoque hacia la prevención y han estado limitados por su carácter reactivo, cíclico y temporal. En la prevención de riesgos laborales intervienen importantes aspectos psicosociales que no pueden obviarse, tales como las actitudes, hábitos de las personas, percepción del riesgo y percepción del control

sobre el mismo, explicaciones sobre los riesgos laborales desde agentes externos, satisfacción con la forma de proceder de la empresa en éste y otros temas, etc.

El concepto de salud laboral ha cambiado paulatinamente hacia una noción más amplia y no debe entenderse solo como ausencia de accidentes, es importante considerar aspectos de carácter psicológico y social, y entenderla como un estado de bienestar compuesto de tres dimensiones básicas: la salud física, el bienestar mental y emocional y la cohesión social (OMS, 2015). La moderna concepción de la seguridad y salud en el trabajo (asumida en el derecho internacional y comunitario) se diferencia de sus precedentes en la enorme amplitud de sus objetivos y en la gran ambición de sus instrumentos. El nuevo enfoque trasciende la simple evitación o reducción de los riesgos para abarcar una política global de mejora de las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador, basada en la visión unitaria de la empresa, donde quede integrada: la planificación, la coordinación, la participación, el control de la eficacia, la información y la formación. Hay que pasar de un enfoque de la prevención de accidentes a un enfoque más centrado en la promoción de conductas seguras donde el trabajador tenga una implicación más participativa en la gestión de su comportamiento seguro.

En efecto, 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. Diversas investigaciones previas han revelado que factores sociales, organizacionales y de gestión desempeñan un papel primordial en la generación de accidentes (Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández, 2008) y que por lo tanto son importantes considerar estos factores al momento de realizar intervenciones para mejorar la seguridad en la empresa.

El crear una cultura de seguridad, se ha vuelto una prioridad para las organizaciones con el fin de prevenir los accidentes y riesgos laborales. Las empresas tienden a tomar índices de cero e incluso toman niveles muy bajos de accidentes e incidentes. Sin embargo, para lograr este objetivo, las organizaciones evalúan aspectos culturales, estudian su comportamiento y sus causas, así como ponen en marcha programas de liderazgo en seguridad y salud en el cual la dirección tiene

un papel importante, en el cual se fomenta el personal con responsabilidades, el compromiso compartido, la transparencia y se reconoce la activa participación en la mejora de todos los miembros de la organización (Carmona, 2012).

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 (Fernández, Montes y Vázquez, 2005). Por lo 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.

Díaz et. al. (2008) indican el amplio reconocimiento que el concepto de cultura de seguridad está recibiendo por parte de teóricos y profesionales. Este concepto se sugiere como sinónimo de “cultura preventiva”, usado por los profesionales en prevención de riesgos laborales. Algunos teóricos señalan el concepto como nuevo, polémico, complejo y ambiguo, que requiere mucha clarificación teórica y empírica.

La expresión cultura de seguridad y salud laboral revela una organización cuyos miembros se comportan de un modo habitual conforme a lo que en esa organización se valora como prácticas que velan por la seguridad y la salud. Una cultura de seguridad habla de un grupo humano cuyas pautas de conducta (maneras concretas de actuar en el día a día) respetan y promueven la seguridad y salud de sus miembros (González, Echenagusia, Mancebo y Arroyo, 2005).

Oropesa y Cremades (2012) señalan que las divergencias en torno a la cultura organizacional asociadas a

sus componentes centrales, su visibilidad o invisibilidad, y la manera de cómo evaluar sus dimensiones básicas, se ven reflejadas en el concepto de cultura de seguridad. 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.

Para Wilpert (2001) señala que la cultura de seguridad de una organización “es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de la seguridad” (p. 84). Para este autor el concepto de la cultura de seguridad comprende: a) los valores, creencias y principios en los que se basa el sistema de gestión de la seguridad, y b) la serie de comportamientos y prácticas que ilustran y refuerzan esos principios básicos. Estas creencias y prácticas constituyen significados generados por los miembros de la organización en la elaboración de estrategias aplicables a cuestiones como los riesgos profesionales, los accidentes y la seguridad en el trabajo. Estos significados (creencias y prácticas), no sólo son compartidos en cierta medida por los interlocutores en el lugar de trabajo, sino que constituyen una fuente primordial de actividad motivada y coordinada en el campo de la seguridad en el trabajo.

Por su parte, Yueng-Hsiang, Jeffries, Tolbert, y Dainoff (2017) describen la cultura de seguridad como normas compartidas, valores y creencias que establecen expectativas de un comportamiento seguro aceptable

en la organización y que son enseñadas a los nuevos empleados por medio de la socialización.

Para fines de estudio y basado en estudios previos se conceptualizará “Cultura de Seguridad” como el conjunto de valores, actitudes, creencias, percepciones y patrones de conducta que comparten directivos y empleados con relación a la seguridad; y que determina el compromiso, responsabilidad y modelo de gestión de la salud y seguridad de la organización (Aguilar, De Lille y Flores, 2018).

Daniellou, Simard y Boissières (2005) proponen un sistema para gestionar la seguridad considerando una cultura de seguridad integrada por factores humanos y organizativos de la seguridad industrial (FHOS). Este enfoque 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 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.

Daniellou et al. (2005) describen la cultura de seguridad integrada por varios elementos relacionados que afectan a la actividad humana, los cuales son: a) El individuo, el cual tiene propiedades individuales que lo hacen comportarse de determinada manera ante una situación; b) La situación de trabajo, las características de la situación como diseño del puesto de trabajo, de las herramientas, de un procedimiento, política de adquisiciones de la empresa, política de sanciones, planes de formación, etc.; c) El colectivo de trabajo como el equipo de producción, de mantenimiento, etc., pueden hacer una contribución importante a la seguridad; 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.

Auriolos y Torres (2016) en sus estudios sobre las dimensiones culturales sobre seguridad y salud

ocupacional menciona las siguientes dimensiones: participación activa del personal operario y administrativo en la identificación y control de riesgos, con plena conciencia de sus acciones mediante el entendimiento cabal de los propósitos y metas de la seguridad y salud ocupacional.

Por su parte, Fernández, Montes y Vázquez (2017) en sus investigaciones acerca de la cultura de seguridad se centran en la identificación y medición de sus componentes principales con el propósito de explicar las conductas de seguridad de los empleados más que los resultados y consecuencias de éstas. Proponen cuatro componentes de la cultura de seguridad laboral: 1) Sistemas de gestión de seguridad de las organizaciones, que están integrados por las políticas, prácticas, planes y medios dispuestos para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo, estos normalmente toman como referencia normas o estándares internacionales; 2) Comportamientos de seguridad dentro de la organización, componente que se refiere a la conducta de los empleados, misma que se ve afectada por los sistemas de gestión y el clima de seguridad; 3) Resultados de seguridad e indicadores de seguridad de la organización, que son los resultados observables de una organización en materia de seguridad laboral; y 4) Clima de seguridad percibido por los trabajadores, entendido como un fenómeno psicológico, temporal y mutable, relativo a las actitudes, creencias y percepciones de los empleados sobre la seguridad de la organización.

Considerando las diversas definiciones y componentes de la cultura de seguridad, se puede señalar que una condición de éxito para implementar dicha cultura en la organización es la participación de todos los trabajadores, y además debe ir acompañado de un compromiso colectivo de todos los agentes implicados hacia esa cultura, debe mostrarse 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, confianza grupal y organizacional y además debe de ser el nuevo enfoque para lograr la excelencia en la calidad de vida laboral (Díaz et al., 2008; Auriolles y Torres, 2016).

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. Por lo tanto, es fundamental el papel 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, 2019).

El liderazgo puede mejorar el desempeño de la seguridad a partir de la organización de nuevos y competitivos escenarios de la empresa, la motivación del jefe a su equipo de trabajo, el pensar de forma autónoma de los trabajadores, se convierte en una de las mejores formas de impulsar la seguridad y potenciar la participación en las actividades de seguridad. El estilo de liderazgo que un jefe tiende a tener en una organización genera un impacto significativo con relación a la participación en la seguridad y los líderes pueden fomentar la participación en la seguridad mediante una combinación de influencias tácticas (Martínez y Cremades, 2012).

Es importante destacar que existen otras variables interpersonales e intergrupales en la cual se pone énfasis en como otros determinan o condicionan el comportamiento de las personas frente al riesgo o como los procesos de interacción entre los individuos, afectados en mayor o menor medida por su pertenencia a grupos, dan lugar a tipos de relaciones que generan equilibrios o conflictos con importantes implicaciones en la salud y seguridad laboral. En este sentido un comportamiento inseguro por parte del trabajador, como por ejemplo, no usar el equipo de protección, se vera reforzado cuando no obtenga un rechazo social por parte del grupo al que pertenece o desea pertenecer.

En estas circunstancias, las normas y actitudes grupales y la presión hacia la convergencia con la norma común no favorecen el desarrollo de normas y actitudes individuales de evitación de riesgos. El interés por el anclaje social de la conducta y por el establecimiento o mantenimiento de una relación deseada, lleva al individuo a aceptar la influencia, quedando reflejado en el argumento «mis compañeros no los usan» (Puyal, 2001). Sin embargo, también puede ocurrir lo contrario, si los compañeros de trabajo y el supervisor demuestran un comportamiento seguro, esto se convierten en un marco de referencia del comportamiento esperado en el trabajo y organización, ejerciendo una influencia social en el trabajador para comportarse de forma segura.

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.

Para mejorar la cultura de seguridad de una organización, las empresas tienden a tomar índices de cero e incluso toman niveles muy bajos de accidentes o incidentes. Sin embargo, para lograr estos objetivos, las organizaciones evalúan los aspectos culturales, estudian su comportamiento y sus causas, así como ponen en marcha programas de liderazgo en seguridad y salud en el cual la dirección tiene un papel importante, en el cual se fomenta el personal con responsabilidades, el compromiso compartido, la transparencia y se reconoce la participación activa en la mejora de todos los miembros de la organización (Carmona, 2012). Para incrementar las conductas seguras de los trabajadores no es suficiente con realizar actividades formativas o campañas promocionales; sino que se deben de abordar aspectos cognitivos del trabajador mediante el diseño de una intervención psicosocial de cambio de actitudes positivas hacia la seguridad laboral.

En la gestión de una cultura de seguridad es necesario considerar no sólo los factores técnicos y organizacionales sino también el factor humano. En este sentido, el estudio de la seguridad laboral y salud ocupacional desde una perspectiva psicológica, orientada en el comportamiento, actitudes y percepciones, puede significar hallazgos que sean convertidos en propuestas de mejora para el bienestar de los trabajadores y de su lugar de trabajo, lo cual conlleva a la reducción de accidentes potenciales. 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 y seguridad 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.

En general, 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). Las intervenciones en la gestión de la salud y seguridad deben de alejarse del enfoque tradicional que se centra solamente en la prevención de riesgos laborales que provocan los accidentes para enfocarse en la promoción de valores, actitudes y comportamientos seguros en el trabajo en todos los actores implicados en la organización, que permitan el desarrollo de ambientes seguros y saludables y una mejora en la calidad de vida del trabajador.

Objetivo

Considerando la importancia del aspecto psicológico y de influencia de las variables grupales en la conducta segura del trabajador, este trabajo se propuso

como objetivo conocer el nivel de percepción que tiene un grupo de trabajadores sobre la respuesta de seguridad del jefe, la conducta segura de los compañeros de trabajo y la conducta segura del trabajador; la relación que existe entre estas variables y si existen diferencias por sexo en las variables respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del trabajador.

Método

Participantes

En este estudio participaron un total de 868 trabajadores pertenecientes a organizaciones del giro de servicios y comercial pertenecientes a los Estados de Campeche y Yucatán, México. La edad promedio fue de 37.13 años; el 90% fueron hombres y el 10% mujeres. El 13% pertenecían al nivel mando medio-directivo y el 87% eran operativos. La muestra se eligió a través de un muestreo no probabilístico accidental, el criterio de inclusión fue estar trabajando en una empresa en el momento de la aplicación.

Instrumentos

Para la realización del estudio se construyeron tres escalas que a continuación se describen. Se construyó la escala de Respuesta de Seguridad del Jefe, la cual mide 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 15 reactivos de respuesta tipo Likert, que van desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. El análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach es de .94.

Así también, se construyó la escala de Conducta Segura de los Compañeros, la cual mide las percepciones que tiene el trabajador sobre la conducta segura de sus compañeros al realizar su 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 18 reactivos cuya forma de respuesta es tipo Likert con 5 opciones de respuesta desde un nunca hasta un siempre. El análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach es de .95.

Por último, se construyó la Escala de Conducta Segura del Trabajador cuya forma de respuesta es tipo Likert que va desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. La escala consta de dos factores:

- a) Autocuidado. Mide la percepción que tiene el trabajador sobre su propia conducta segura al realizar su trabajo. Consta de 5 reactivos y su alfa de Cronbach es de .81.
- b) Cuidado Colectivo. Mide la percepción sobre las acciones que se realizan para proteger la seguridad de los compañeros o prevenirlos de un accidente. Consta de 5 reactivos y su alfa de Cronbach es de .81.

Tipo de estudio

Este estudio fue de carácter cuantitativo, de tipo exploratorio, de campo, descriptivo y relacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los instrumentos fueron aplicados de forma individual y grupal en sus centros de trabajo.

Análisis de los datos

Los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS. Primeramente, se realizó un análisis de confiabilidad de todas las escalas a través del alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis descriptivo de las variables utilizando la medida de tendencia central media para conocer el nivel de respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de los compañeros de trabajo y conducta segura del trabajador. Para conocer la relación entre las variables se utilizó la prueba de correlación Pearson. Y se utilizó la prueba t de Student para muestras independientes para conocer si existen diferencias por sexo en la variable respuesta de seguridad del jefe y conducta segura de trabajador.

Resultados

Se realizó un análisis descriptivo a través de la medida de tendencia central media para conocer el nivel de percepción sobre la respuesta de seguridad del jefe, la conducta segura de los compañeros y la conducta

segura del trabajador. En cuanto a la percepción de la respuesta de seguridad del jefe, los trabajadores piensan que su jefe muestra un comportamiento seguro, participa en la empresa en cuestiones de seguridad y que se interesa por la seguridad de las personas a su cargo ($M=4.20$). Con relación a su percepción sobre la conducta segura de sus compañeros de trabajo, los trabajadores piensan que sus compañeros se comportan de forma segura al realizar su trabajo, participan en la empresa en materia de seguridad y muestran interés por la seguridad de sus compañeros al prevenirlos de un accidente ($M=4.39$). Por último, en cuanto a la conducta segura del trabajador, se encontró que los trabajadores tienden a realizar conductas para cuidar su propia seguridad ($M=4.71$) y para el cuidado de los demás, previniéndolos de un accidente ($M=4.42$) (ver tabla 1).

Por otro lado, para conocer si existe correlación entre las variables se realizó un análisis relacional a través de la prueba de Pearson. Con respecto a la relación entre la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador, se encontró que existe relación positiva estadísticamente significativa entre la respuesta de seguridad del jefe y los factores de autocuidado $r(857)=.426$; $p=0.001$; y cuidado colectivo $r(855)=.383$; $p=0.001$; es decir, a mayor percepción del interés del jefe por la seguridad de la empresa, su propia seguridad y la de sus colaboradores, el trabajador tenderá a cuidarse más y cuidar a sus compañeros.

Por otro lado, se encontró que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la conducta segura de los compañeros con los factores autocuidado $r(857)=.426$; $p=0.001$ y cuidado colectivo $r(855)=.383$; $p=0.001$, es decir, que mientras los trabajadores perciban que sus compañeros se comportan de

manera segura, participan en la empresa en materia de seguridad y muestran interés por la seguridad de sus compañeros, tenderán a cuidar su propia seguridad y la de sus compañeros.

Al realizar el análisis de relación considerando la variable nivel de puesto, se encontró que existen relaciones positivas estadísticamente significativas entre la conducta segura de los compañeros y los factores de la conducta segura del trabajador para ambos niveles de puesto. Es importante señalar que para los colaboradores se encontró correlaciones más altas entre la conducta segura de los compañeros y los factores de la conducta segura del trabajador, autocuidado $r(668)=.603$; $p=0.01$ y cuidado colectivo $r(673)=.558$; $p=0.0$; es decir los colaboradores tienden a cuidarse más y cuidar más a los demás si perciben que sus compañeros de trabajo se comportan de forma segura (ver Tabla 2.)

Por último, para conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del trabajador se tomó una muestra de trabajadores para nivelar la cantidad de hombres y mujeres y se pudieran realizar las comparaciones. En total fueron 196 trabajadores, de los cuales el 49% fueron hombres y 51% mujeres, la edad promedio fue de 34.32 con una desviación estándar de 8.88.

Se realizó una comparación de muestras independientes a través de la prueba t de Student. En lo que respecta a la variables respuesta de seguridad del jefe se obtuvo una $t(150)=.94$; $p=.34$, lo cual indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres (ver tabla 3).

Finalmente, se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres

Tabla 1.
Análisis descriptivo para las variables del estudio

Escalas	M	DS
Respuesta de seguridad del jefe	4.20	.738
Conducta segura de los compañeros	4.39	.807
Conducta segura del trabajador		
Autocuidado	4.71	.442
Cuidado colectivo	4.42	.713

Tabla 2.

Correlación entre la conducta segura de los compañeros y la del trabajador por puesto

	Conducta segura del trabajador			
	Autocuidado		Cuidado colectivo	
	Jefes r	Colaboradores r	Jefes r	Colaboradores r
Conducta segura de los compañeros	.577**	.603**	.478**	.558**

**p≤0.01

Tabla 3.

Análisis de diferencias en la respuesta de seguridad del jefe por sexo

	Sexo	M	DE	T	gl	P
Respuesta de seguridad del jefe.	Hombres	3.88	1.10	.94	150	.34
	Mujeres	3.72	1.08			

Tabla 4.

Análisis de diferencias en la conducta segura del trabajador por sexo

	Factor	Sexo	M	DE	T	gl	p
Conducta segura del trabajador.	Autocuidado	Hombres	4.58	.55	2.45	105.11	.016
		Mujeres	4.28	.78			
	Cuidado colectivo	Hombres	4.34	.76	2.61	112.41	.010
		Mujeres	3.93	.98			

con respecto a los dos factores de la conducta segura del trabajador; autocuidado $t_{(105,11)} = 2.45; p=.016$ y cuidado colectivo $t_{(112,41)} = 2.61; p=.010$ Siendo los hombres quienes perciben que con mayor frecuencia tienen una conducta segura en su trabajo y realizan acciones para proteger la seguridad de sus compañeros o prevenirlos de un accidente (ver tabla 4).

Consideraciones finales

En la gestión de una cultura de salud y seguridad es importante considerar los factores técnicos, humanos, grupales y organizacionales que permitan un abordaje más amplio del fenómeno, de tal forma que las investigaciones e intervenciones sean de carácter multidisciplinario, considerando el aporte de cada disciplina a la resolución de la problemática. La tendencia para abordar los accidentes ha estado caracterizada

solamente por la prevención de los riesgos y la evitación de conductas inseguras, por lo tanto, el objetivo de los programas de intervención en las empresas ha sido la reducción de los accidentes solamente. Por lo 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.

Este trabajo destaca la importancia de considerar el aspecto psicológico y social en el estudio de la seguridad en el trabajo, al considerar las percepciones que tienen los trabajadores sobre las prácticas de seguridad realizadas por los miembros de la organización y que conforman la cultura de seguridad, ya que de acuerdo a como construyan los trabajadores su realidad o perciban

la situación afectará en la forma de comportarse dentro de su trabajo, En este estudio los trabajadores percibieron que tanto su jefe como sus compañeros de trabajo tienden a realizar conductas seguras y a cuidar a los demás para prevenirlos de un accidente. De esto se puede concluir como las acciones, comportamientos, valores, creencias y significados compartidos entre los miembros de la organización, forman un marco referencial para orientar su comportamiento seguro, encontrando en el estudio que los trabajadores perciben que se comportan de forma segura y cuidan a sus compañeros. Es decir, las prácticas y compromiso de los supervisores se convierte en una de las mejores formas de impulsar la seguridad y potenciar la participación en las actividades de seguridad como señala Martínez y Cremades (2012).

Las correlaciones encontradas entre la percepción de la respuesta de seguridad del jefe, la conducta segura de los compañeros de trabajo con respecto a la conducta segura de trabajador, ayudan a entender el impacto que tienen los grupos sociales con los que se interactúa en el trabajo. Pero el haber encontrado relaciones más altas en los colaboradores a diferencia de los jefes, en cuanto a que tienden a comportarse de forma segura y ayudar a los demás si perciben que sus compañeros lo hacen, esto explica como las normas de un grupo al que se pertenece dan un marco de referencia sobre como comportarse a lo esperado por el mismo, siendo su relación mas cercana con sus compañeros de trabajo que con su jefe. Con esto se destaca la importancia de la influencia social y como los procesos de interacción entre los individuos, afectados en mayor o menor medida por su pertenencia a grupos, dan lugar a tipos de relaciones que generan equilibrios o conflictos con importantes implicaciones en la salud y seguridad laboral (Puyal, 2001).

Por otro lado, es importante destacar que, aunque si bien, no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la respuesta de seguridad de su jefe, si se encontraron en cuanto a cómo perciben su propio comportamiento seguro, siendo los hombres los que tienden más a comportarse de forma segura y cuidar de sus compañeros. Estos resultados pueden ser esperados en este tipo de empresas participantes, ya que las actividades que realizan los hombres implican que constantemente se les esté capacitando para

comportarse de forma segura a diferencia de las mujeres que probablemente reciban poca o nula capacitación en materia de seguridad por las funciones administrativas que realizan.

Estos resultados nos ayudan a tener un acercamiento a la comprensión del fenómeno y poder explicar que variables grupales pudieran estar relacionadas con el comportamiento seguro del trabajador. Por otro lado, Es importante recalcar que en las intervenciones en seguridad los trabajadores deben de tener un papel activo y participativo en todo el proceso, ya que un mayor involucramiento de forma voluntaria y espontanea de los miembros que los lleve al análisis y reflexión de su propio comportamiento y las acciones de los demás, los llevará a un mayor compromiso para construir ambientes seguros y saludables, al respecto Aurióles y Torres (2016) señalan que para crear una cultura de seguridad es importante la participación activa del personal operativo y administrativo en la identificación y control de riesgos, con plena conciencia de sus acciones mediante el entendimiento cabal de los propósitos y metas de la seguridad y salud ocupacional o como señala Díaz, et. al (2008) para que exista una cultura de seguridad debe de existir un 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.

En conclusión, hay que pasar de un enfoque de la prevención de riesgos laborales a un enfoque de desarrollo de una cultura de seguridad donde lo que se realce sea la promoción de conductas, valores y actitudes relacionados con la seguridad y compartidos por todos los trabajadores, que muestre el compromiso de los altos medios por la gestión de la salud y seguridad en la organización y su responsabilidad social por mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores; ya que el impacto de la salud de los trabajadores sobre su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad constituye el valor principal y la justificación social más trascendente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo así el carácter de derecho humano. Desde el punto de vista económico, la salud de los trabajadores adquiere especial relevancia en el marco del progreso y desarrollo de la sociedad en general.

Referencias

- Aguilar, C., De Lille, M. Y Flores, M. (2018). Cultura de Seguridad Organizacional. Variables en relación. En R. Díaz Loving, I. Reyes Lagunes y R. Fuentesanta, (Eds.). *Aportaciones a la Psicología Social*. México: AMEPSO.
- Auriolos, I. y Torres, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura farmacéutica. *Psicogente*, 19(36), 206-216. doi: 10.17081/psico.19.36.1292.
- Carmona, S. (2012). *Cultura preventiva*. Recuperado de <https://imastres.es/cultura-preventiva-i/>
- Choudhry, R., Fang, D. y Mohamed, S. (2007). Developing a Model of Construction Safety Culture. *Journal of Management in Engineering*, 23(4), 207-212.
- Cooper, M. (2000). Toward a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.
- Daniellou, F., Simard, M., y Boissières, I. (2005). *Factores humanos y organizativos de la seguridad laboral*. Recuperado de www.foncsi.org
- Dessler, G. (2019). *Administración de los recursos humanos*. México: Pearson.
- Díaz, D. y Isla Díaz, R. (1998). The role of safety climate in safety management systems. En A. Hale y M. Baram (Eds.). *Safety management and the challenge of organizational change* (pp. 93-105). Oxford: Pergamon.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y. y Hernández, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91.
- 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. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/51ef186e18dc00c2d31982567235c559>
- Fernández, B., Montes, J. y Vázquez, C. (2017). Liderazgo y cultura de seguridad laboral: revisión del estado de la cuestión. *DYNA – Ingeniería e Industria*, 92(1), 39-42. doi: 10.6036/7942
- González, P., Echenagusi, V., Mancebo, I. Y Arroyo, J. (2005). OPS. Una herramienta para implantar cultura de seguridad y salud en la empresa. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (22), 24-28.
- Guldenmund, F. W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research – an evaluation. *Safety Science*, 45(6), 723-743. doi: 10.1016/j.ssci.2007.04.006
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, G. (2019). *Cada día hay, 1,150 accidentes laborales en México*. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/cada-dia-hay-115accidentes-laborales-en-mexico/2019/04/>
- Lopez, B., y Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *Anales de la Psicología*, 2(1), 89-94. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92001>
- Martínez, C. y Cremades, L. (2012). Liderazgo y cultura de seguridad su influencia en los comportamientos de trabajos seguros en los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192. Recuperado de http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006
- Meliá, J. (2007). Supervisor's safety response: A multi-sample confirmatory factor analysis. *Psicothema*, 19(2), 231-238. Recuperado de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8571>
- Mobaraki, A., Mirzaei, R. y Ansari, H. (2017). A Survey of Health, Safety and Environment (HSE) Management and Safety Climate in Construction Sites. *Engineering Technology & Applied Science Research*, 1(1), 1334-1337. doi: 10.48084/etasr.904
- Mundial de la Salud (2015). *Salud Mental*. Recuperado de http://www.who.int/topics/mental_health/es/

- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible*. Ginebra: Departamento de comunicaciones e información pública. Recuperado de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Oropesa, C. y Cremades, L. (2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/salde-trab/vol20n2/art05.pdf>
- Puyal (2001). La conducta humana frente a los riesgos laborales. *Acciones e investigaciones sociales*, (12), 157-184.
- Vera, A., Varela, L., y Macía, F. (2010). El estudio de la percepción de riesgo y salud ocupacional: Una mirada desde los paradigmas de riesgo. *Revista de Ciencia y Trabajo*, 12(35), 243-250.
- Villarreal, R., Abreu, J., L. y Badii, M., H. (2008). Hacia una nueva cultura de seguridad e higiene industrial en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 260-337.
- Wilpert, B. (2001). *The relevance of safety and culture for nuclear power operations*. Londres: Taylor & Francis.
- Yueng-Hsiang, E., Jeffries, S., Tolbert, G. y Dainoff, M. (2017). Safety Climate. How can you measure it & why does it matter? *Professional Safety*, 62(1), 28-35. Recuperado de https://aeasseincludes.assp.org/professionalsafety/pastissues/062/01/F1_0117.pdf

Recibido em: 22/02/2021

Reformulado em: 25/04/2021

Aceto em: 27/06/2021

Sobre los autores:

Dra. Cecilia Aguilar Ortega

Doctora en Psicología. Maestría en Psicología y Licenciada en Psicología. Docente en programas de licenciatura y maestría en el área de psicología organizacional en la Universidad Autónoma de Yucatán. Responsable de Seguimiento a egresados de la Facultad de Psicología. Investigación e intervención en el área de administración de recursos humanos, cultura de seguridad en el trabajo y factores de riesgo psicosocial.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0760-2384>

Correo electrónico: cecilia.aguilar@correo.uady.mx

Dra. Thelma Cetina Canto

Doctora en Psicología, Maestra en Desarrollo Organizacional y Licenciada en Psicología. Coordinadora de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán, docente en el área organizacional en programas de licenciatura, maestría y doctorado. Consultora en el desarrollo de habilidades gerenciales y liderazgo, desarrollo de equipos de trabajo, calidad de vida laboral y cambio planeado.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0369-4998>

Correo electrónico: Thelma.cetina@correo.uady.mx

Dra. Guadalupe Centeno Ley

Doctora en Psicología, Maestra en Desarrollo Organizacional y Licenciada en Psicología, docente en la Universidad Autónoma de Yucatán en el área organizacional a nivel licenciatura y maestría. Investigación en el tema de jubilación y consultora en procesos de cambio.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6860-2612>

Correo electrónico: cenley@correo.uady.mx

Dr. Ezequiel Ramírez Lira

Psicólogo, Profesor Investigador Titular, en la Universidad de Guadalajara, miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I, Secretario Técnico del Comité para la Acreditación de programas educativos de Psicología, coordinador de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo para el periodo 2019-2021. Representante del Cuerpo Académico de Estudios Organizacionales y Productividad.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6768-8941>

Correo electrónico: ezequielr@cusur.udg.mx

Dirección postal:

Dra. Cecilia Aguilar Ortega

Calle 18B No. 352 x 17A1 y 17 A2. Fracc. Altabrisa. Mérida, Yucatán, México. CP. 97130.

Tel. de casa +52 9993174236. Tel. celular 9992712430.