El Clima de Seguridad Laboral versus los indicadores de riesgo en una muestra de trabajadores puertorriqueños

Janice González, Gisela Álvarez, Astrid Soto
Universidad Interamericana de Puerto Rico

Antonio Zapata
Universidad Central de Bayamón¹

Resumen

El propósito de este estudio fue medir las percepciones hacia la seguridad laboral. La muestra final del estudio fue de 85 trabajadores de una organización de la zona norte de Puerto Rico. Se llevaron a cabo estadísticas inferenciales y análisis de varianza. Se establecieron 15 hipótesis de trabajo y se confirmaron seis de las mismas. Encontrando que hubo diferencia entre las percepciones de seguridad entre trabajadores de oficina y de campo, en las dimensiones de seguridad personal, del trabajo y de la satisfacción con los programas de seguridad. También se encontró que hubo diferencia en la percepción de seguridad con las personas que estuvieron fuera del trabajo vs. los que no estuvieron fuera de trabajo y los trabajadores de oficina diurnos y de campo diurnos. Se recomiendan ampliar estudios.

Palabras Claves: Percepción, Clima y Seguridad

Safety Climate Versus Risk Indicators on a Sample of Puerto Rican Workers

Abstract

The aim of this study was to measure safety climate at work. The final sample was 85 workers from an organization in the northern Puerto Rico. Inferential statistics and analysis of variance were conducted. Fifteen hypotheses were established and confirmed six of them. Finding that there was difference between the perceptions of safety among workers of office and field, in the dimensions of personal safety, work and satisfaction with safety programs. We also found differences in safety perceptions between persons who were out of work and who were not out of work, and with daytime office workers, and daytime field workers. Further studies to be carried out are recommended.

Key words: Perception, Climate & Safety

Esta investigación pretende contribuir a generar conocimientos y datos que aporten a la seguridad ocupacional por medio de las percepciones de los trabajadores acerca de la seguridad, los factores de riesgo y los factores ergonómicos presentes en determinados contextos laborales. Para la Psicología Industrial / Organizacional es sumamente relevante el estudio de los factores de salud y seguridad y los riesgos

en el trabajo, porque son factores que afectan la productividad y el bienestar en los contextos organizacionales. Ante los rápidos cambios sociales y constantes exigencias individuales y organizacionales es imperante estudiar los factores que afectan aspectos de salud y seguridad en el empleo. A nivel mundial, existen cada vez más iniciativas dirigidas a la concienciación y estudio de estos factores y fomentar estilos de

1 Comunicarse con los autores: azapataphd@gmail.com

vida saludables tanto a nivel individual como organizacional, que redunde en una mejor calidad de vida y sentido de bienestar del recurso humano. Las razones que levantan la preocupación y nivel de alerta son diversas, entre ellas están: la propensión a los accidentes ocupacionales, desórdenes musculoesqueléticos, desórdenes de conducta y desórdenes psicológicos como el estrés, la quemazón y enfermedades físicas, entre otras (Landsbergis, 2003).

Las estadísticas en Puerto Rico con relación a la salud y seguridad en el trabajo son inquietantes. Puerto Rico representa un país con alta incidencia en enfermedades, lesiones y muertes ocupacionales, por lo que sería importante estudiar los factores que contribuyen a este comportamiento social. Las percepciones que tengan los trabajadores acerca de su salud y seguridad en el trabajo y sus conductas de riesgo, así como el compromiso de las organizaciones y sus líderes son esenciales para explicar la incidencia de la problemática y generar alternativas para disminuirla. Los estudiosos de diversas disciplinas, entre ellas la psicología, pueden contribuir a la promoción y concienciación de salud y seguridad en el empleo de diversas formas, conociendo las percepciones de los trabajadores, las conductas, actitudes de riesgo y las iniciativas organizacionales de salud y seguridad. Ardanza (2008) indica que la cultura de la prevención es muy pobre, porque hay una evidente desproporción entre la amplia existencia de riesgos laborales y la poca atención de las medidas preventivas.

De acuerdo a Simard (1994), el concepto de cultura de seguridad ha sido estudiado desde el

año 1980. Se refiere a la percepción que tienen los trabajadores de su entorno laboral en cuanto al interés, nivel de actuación de la dirección en el campo de la seguridad y de su propia participación en el control de los riesgos en el lugar de trabajo. Desde la perspectiva psicológica se consideran las características individuales con las percepciones que constituyen el clima de seguridad para poder evaluar válidamente la reacción habitual de los trabajadores ante la organización. Por consiguiente, el concepto de la cultura de seguridad comprende los valores, creencias y principios en los que se basa el sistema de seguridad y los 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.

Probst (2004) indicó que la inseguridad e inestabilidad relacionada a la pérdida de empleo y la incertidumbre de continuar en el empleo representa una de las preocupaciones contemporáneas que puede estar afectando las actitudes y conductas de seguridad de parte de los trabajadores. La autora recomendó a las organizaciones, a partir de sus hallazgos, que presten atención a los mensajes de seguridad y producción que proyectan hacia sus empleados, ya que la inestabilidad económica y la inseguridad de empleo puede deteriorar su salud.

Por otra parte, en un estudio realizado por Cooper y Phillips (2004) compararon el clima hacia la seguridad con las conductas de seguri-

dad mediante dos cuestionarios separados. Los resultados mostraron que las percepciones de los empleados hacia la seguridad no necesariamente parecen con las conductas de seguridad. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011) aporta que la seguridad y salud laboral es uno de los campos de la investigación con mayor capacidad de desarrollo a nivel estatal e internacional. Uno de los países pioneros en el desarrollo del estudio e investigación en seguridad y salud laboral es Estados Unidos.

En Puerto Rico, De Leon (1998) estudió los programas de salud y seguridad de la Universidad de Puerto Rico en varias unidades del sistema universitario. Entre sus hallazgos encontró que en la institución universitaria los asuntos de salud y seguridad ocupacional no mostraban ser una prioridad para la administración de la organización, había una falta de recursos fiscales y humanos para el programa que así lo confirmaba, los empleados de la unión se mostraban pasivos ante el programa, no funcionaba como organismo disciplinario ante conductas de incumplimiento de parte de los individuos, y no se evaluaba ni se medían los logros del programa.

Moreno (1998) estudió el impacto que tendría el clima hacia la seguridad en los programas organizacionales de prevención de accidentes y lesiones en dos organizaciones en Puerto Rico. La autora definió el clima hacia la seguridad en su estudio como: la percepción de los trabajadores de su ambiente de trabajo que sirve como referencia para tomar decisiones sobre su comportamiento de seguridad y que incluye el

grado al cual los empleados están involucrados en el programa de prevención de accidentes y la percepción de compromiso de la gerencia hacia este programa. Entre los resultados más relevantes del estudio encontró mayor incidencia de accidentes en los trabajadores entre 31-40 años de edad, con menor antigüedad en el puesto y con nombramiento regular. Mientras en relación a las enfermedades, encontró mayor incidencia en los trabajadores de 41-50 años de edad, con 16-20 años de antigüedad en el puesto, con nombramiento regular y en el primer y segundo turno de trabajo. Por otro lado, las características individuales (edad, género y estado civil) y las experiencias (enfermedades propias y observadas) mostraron relación significativa con el clima de seguridad. Los empleados mostraron tener percepciones y expectativas diferentes a la alta gerencia en relación con los esfuerzos en seguridad. Las organizaciones mostraron tener diferencias en su clima hacia la seguridad, aún en diferentes plantas dentro de la misma compañía, lo cual demuestra un impacto en los accidentes y enfermedades. Se concluye a partir de sus hallazgos que el clima hacia la seguridad afectará el resultado de las iniciativas desarrolladas por la organización, mientras en la medida en que aumente el clima hacia la seguridad se contribuirá a reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales. Recomendación que sea necesario aumentar el compromiso y participación de los empleados y la gerencia en los esfuerzos dirigidos a mejorar la seguridad.

Los estudios presentados anteriormente, ponen de manifiesto la relevancia de estudiar te-

mas de salud y seguridad ocupacional en Puerto Rico. En gran medida, nos conducen a reflexionar acerca de la puesta en práctica de la legislación local y federal, la cual pretende fomentar lugares de trabajo libres de riesgos para la salud, la seguridad y la vida de todos los trabajadores. Los tipos de lesiones traumáticas según los reporta el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2008) con el Censo de Muertes por Lesiones Ocupacionales son: múltiples lesiones traumáticas, heridas abiertas (la mayor parte son heridas de balas), lesiones intracraneales y otras lesiones traumáticas. Este censo indica que para los años 2007 y 2008 en Puerto Rico las mayores cantidades de casos fueron múltiples lesiones traumáticas y heridas abiertas.

Metodología

Diseño. En este estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa para explorar el clima de seguridad versus los indicadores de riesgo en un grupo de trabajadores de Puerto Rico y la relación existente entre las variables de estudio a partir de estos datos (Fernández, Sampieri y Batista, 2010). El diseño del estudio será no experimental, transaccional y correlacional. Entre estas características, la investigación no experimental no busca manipular las variables de estudio y tampoco asignar participantes aleatoriamente a grupos, como en el caso de los experimentos.

Participantes. Participaron en total 100 personas. De los cuales 85 estaban empleados, del total de personas empleadas un 29.4% eran de sexo femenino y un 70.6% de sexo masculino. En las tablas 1 y 2 se describen estas y otras características de la muestra.

Tabla 1
Características sociodemográficas de los participantes.

Datos Sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	25	29.4
Masculino	60	70.6
Edad		
21-30	19	22.4
31-40	36	42.4
41-50	18	21.2
51-60	12	14.1
Años en la compañía		
1-5	31	36.5
6-10	23	27.1
11-15	20	23.5
16-20	11	12.9
Empleados		
Campo	30	35.3
Oficina	55	64.

Tabla 2
Características descriptivas sobre los participantes.

Características	n	%
Accidentes (n=85)		
Si sufrió accidentes	64	24.7
No sufrió accidentes		75.3
Fuera del trabajo (n=18)		
1 a 2 meses	14	78
5 a 6 meses	3	17
7 a 8 meses	1	5
Enfermedad (n=85)		
Si	9	10.6
No	76	89.4

Instrumentos. En esta investigación se utilizó una escala previamente adaptadas y validadas para la población puertorriqueña y un cuestionario de datos sociodemográficos (edad, sexo, profesión, años en el empleo y pueblo de residencia). La Escala utilizada fue la escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida desarrollada por Rosario y Rovira (2006). Esta escala cuenta con diversas sub-escalas:

seguridad del trabajo, seguridad de los compañeros, comportamientos de seguridad personales, seguridad del supervisor, seguridad organizacional y satisfacción con los programas de salud y seguridad en la organización. La seguridad del trabajo cuestiona el nivel de riesgo percibido en el lugar de trabajo por un empleado al realizar las tareas que son su responsabilidad o que le han sido asignadas. La seguridad de los compañeros abarca la percepción que tiene un empleado de sus compañeros en términos de cuán orientados están a realizar sus trabajos de forma segura. Los comportamientos de seguridad personales se refiere a la conciencia que tiene un empleado de cuán seguro lleva a cabo las tareas de su trabajo. La seguridad del supervisor es la percepción que tiene un empleado de las acciones emprendidas por el supervisor para garantizar la seguridad de sus empleados. El cuestionario abarca la seguridad organizacional, que es la percepción que tiene un empleado del compromiso de la organización con la seguridad y la salud ocupacional manifestada en las acciones emprendidas por la organización en sus conductas y las actitudes de los altos gerenciales, las instrucciones e informaciones de seguridad, las reuniones de seguridad, el equipo de protección disponible, las prácticas de trabajo, condiciones de seguridad, reconocimiento a los empleados que trabajan de forma segura y el adiestramiento dado para realizar las tareas de forma segura. Por último, la satisfacción con los programas de seguridad y salud ocupacional de la organización cuestiona sobre la satisfacción que tiene un empleado en cuanto a la percepción que tiene acerca de

la efectividad de los programas de seguridad y salud ocupacional que tiene la organización. La escala tiene un total de 36 reactivos y una confiabilidad de .95 Alpha de Cronbach. Cada premisa tiene opciones de contestarse de acuerdo a la escala Likert: “Siempre”, “a veces”, “muy pocas veces” y “nunca”.

Procedimiento. En primer lugar se pidió autorización al autor de la escala para su uso. Luego se contactó a una organización en el área norte de Puerto Rico, para participar en el estudio. Se invitó a los participantes mediante una carta a participar del mismo. Uno de los criterios de participación fue que trabajara en la organización por más de un año. El participante recibió su hoja de consentimiento informado, indicándoles el propósito del estudio y garantizándoles los procedimientos correspondientes para salvaguardar el anonimato y confidencialidad de su participación en la investigación. El anonimato fue garantizado, por lo que en la hoja de datos demográficos se utilizó un sistema de codificación y no fue necesario escribir su nombre. Además, se garantizó que los participantes no sufrieran ningún daño físico o psicológico durante su participación en la investigación.

Hipótesis. A partir del propósito de este estudio, las hipótesis que se proponen examinar son las siguientes:

H1: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la variable de percepción de seguridad organizacional.

H2: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de

campo respecto a la dimensión de los comportamientos de seguridad personal.

H3: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la dimensión de percepción de seguridad del supervisor.

H4: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la dimensión de seguridad del trabajo.

H5: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la dimensión de satisfacción con los programas de seguridad y salud ocupacional de la organización

H6: Existirá diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la dimensión de percepción de seguridad de los/as compañeros/as.

H7: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados que han sufrido accidentes vs los que no han sufrido accidentes

H8: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados que han sufrido enfermedades vs los que no han sufrido enfermedades

H9: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados de oficina que han sufrido accidentes vs los empleados de campo que han sufrido accidentes.

H10: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados de oficina que han sufrido enfermedades vs los empleados de campo que han sufrido enfermedades.

H11: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados de oficina respecto al tiempo que estuvieron fuera del trabajo vs los empleados de campo respecto al tiempo que estuvieron fuera del trabajo

H12: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados que estuvieron fuera del trabajo vs los empleados que no estuvieron fuera del trabajo.

H13: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados diurnos vs los empleados nocturnos y los empleados que trabajan ambos turnos.

H14: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad entre los empleados de oficina diurnos vs los empleados de campo diurnos

H15: Existirá diferencia significativa en la percepción de seguridad en la dimensión de seguridad del trabajo entre los empleados de campo diurnos vs los empleados de campo nocturno.

Resultados

Para la comprobación de las hipótesis se utilizó estadística inferencial y análisis de varianza (“One Way- ANOVA”) para comparar los promedios de las escalas. Se compararon puestos diurnos versus puestos nocturnos de campo y oficina para comprobar si hay diferencias significativas entre los promedios de estos grupos y la percepción de seguridad, todos a un nivel de significancia de .05. A continuación se detallan los resultados para cada una de las hipótesis, las cuales se han clasificado en las percepciones organizacionales, personales, compañeros y supervisor.

Tabla 3

Diferencia entre los grupos y las dimensiones de percepción de seguridad entre empleados de oficina y de campo

Dimensiones	Empleados de oficina		Empleados de Campo		gl	t	d
	M	DE	M	DE			
PSO	99.67	12.8	108.64	18.01	77.12	-2.66*	.28
CSP	10.56	2.93	12.65	4.00	75.81	-2.74*	.30
PSS	15.53	3.43	16.20	4.08	68.97	-3.20	
DST	12.30	5.27	18.20	5.76	64.39	-4.76**	.51
SPS	10.56	2.93	12.65	4.00	75.81	-2.74*	.30
PSC	17.96	2.74	18.78	3.91	83	-1.01	

* $p < .01$, ** $p < .001$

Tabla 4

Diferencia entre los empleados accidentados, enfermos y fuera del trabajo y la dimensión de percepción de seguridad.

Dimensiones	Percepciones de seguridad		
	M	DE	t
Accidentes	109.33	13.11	1.41
No accidentes	104.20	17.81	
Enfermedades	105.56	11.86	.02
No enfermedades	105.46	17.40	
Fuera del Trabajo	103.90	17.73	
No fuera del trabajo	111.33	11.67	-2.12*

$P < .05$

Tabla 5

Análisis One-Way ANOVA sobre la dimensión de percepción de seguridad organizacional entre los empleados diurnos vs los empleados nocturnos y los empleados que trabajan ambos turnos

Percepciones de Seguridad	df	Ss	MS	F	Sig.
Entre los grupos	2	767.5	383.7	281.4	.26
Dentro del grupo	82	23081.6	281.4		
Total	84	23849.10			

Tabla 6

Diferencia entre los grupos (oficina y "field") accidentados, enfermedades, tiempo fuera del trabajo, turnos y la percepción de seguridad.

Dimensiones	Percepciones de seguridad				gl	t
	Empleados Oficina		Empleados Campo			
	M	DE	M	DE		
Accidentes	104.26	14.66	110.19	13.25	4.31	-2.66
Enfermedades	103.00	17.6	110.39	12.54	2.34	-2.66
Tiempo Fuera del trabajo	108.20	15.46	112.54	10.37	5.44	.57
Diurnos	109.50	17.80	99.31	12.95	61.72	-2.65*
Nocturno			109.50	17.80	2.92	-1.47

* $p < .01$

De las quince hipótesis establecidas se confirmaron seis y se rechazaron nueve. En la hipótesis uno se encontró que los empleados de campo reflejaron puntuaciones más altas en la percepción de seguridad organizacional ($X = 108.64$, $DE = 18.01$) que los de oficina ($X = 99.67$, $DE = 12.80$), $t(77.12) = -2.66$, $p < .01$. Por lo que se confirma la misma, con un coeficiente de Cohen de $d = .28$. Al analizar la hipótesis dos se encontró que los empleados de campo reflejaron puntuaciones más altas en la percepción de seguridad personal ($X = 12.65$, $DE = 4.0$) que los de oficina ($X = 10.56$, $DE = 2.93$), $t(75.81) = -2.74$, $p < .01$. Por lo que se confirma la hipótesis, indicando que hay diferencia significativa entre los empleados de oficina y los empleados de campo en la percepción de seguridad personal. El coeficiente de Cohen fue de $d = .30$. La hipótesis cuatro se confirmó pues se encontró que los empleados de campo reflejaron puntuaciones más altas en la dimensión de seguridad del trabajo ($X = 18.20$, $DE = 5.76$) que los de oficina ($X = 12.30$, $DE = 5.27$), $t(64.39) = -4.76$, $p < .001$. El coeficiente de Cohen fue de $d = .51$. La hipótesis cinco se encontró que los empleados de campo reflejaron puntuaciones más altas con los programas de seguridad y salud ocupacional ($X = 12.65$, $DE = 4.00$) que los de oficina ($X = 10.56$, $DE = 2.93$), $t(75.81) = -2.74$, $p < .01$. El coeficiente de Cohen fue de $d = .30$. Por lo que se confirma la hipótesis cinco. En la hipótesis doce se encontró que los empleados que no estuvieron fuera del trabajo reflejaron puntuaciones más altas ($X = 111.33$, $DE = 11.67$) que los que estuvieron fuera del trabajo ($X = 103.90$, $DE =$

17.73), $t(40.59) = -2.12$, $p < .05$. Por lo que se confirma la hipótesis doce. La hipótesis catorce se encontró que los empleados de oficina diurnos reflejaron puntuaciones más altas ($X = 109.50$, $DE = 17.80$) que los de campo diurno ($X = 99.31$, $DE = 12.95$), $t(61.72) = -2.65$, $p < .01$.

Los resultados de la hipótesis tres, seis, siete, ocho, nueve, diez, once, trece y quince no encontraron diferencia significativa entre los grupos, por lo que no se confirman las mismas hipótesis.

Discusión

Este estudio tuvo como objetivo principal encontrar la percepción de seguridad que tienen los empleados de una empresa en Puerto Rico. Los resultados de la hipótesis uno confirmaron la misma encontrando diferencia significativa entre los grupos. Los empleados de campo obtuvieron mayor percepción de seguridad que los de oficina. Rosario & Rovira (2009) definen la seguridad organizacional como la percepción que tiene un empleado del compromiso de la organización con la seguridad. También indicaron que esta percepción se manifiesta en las acciones emprendidas por la organización en sus conductas y las actitudes de los altos gerenciales, las instrucciones e informaciones de seguridad, las reuniones de seguridad, el equipo de protección disponible, las prácticas de trabajo, condiciones de seguridad, reconocimiento a los empleados que trabajan de forma segura y el adiestramiento dado para realizar las tareas de forma segura. Estos favorecen y propician una gestión más eficaz y duradera en todos los procesos y prácticas organizacionales. Díaz, Isla,

Rolo, Villegas, Ramos, & Hernández (2008) añaden que al identificar la percepción de seguridad de los empleados se pueden implementar sistemas de gestión del conocimiento y además se podrían conocer las barreras que lo pueden impedir. Estos sistemas sirven para promover la salud y seguridad organizacional caracterizada por la multidimensionalidad del bienestar, los múltiples riesgos existentes que son determinados por la distinta naturaleza de los trabajos, los diferentes niveles de análisis y las formas individuales de afrontar los riesgos y sus consecuencias.

La segunda hipótesis también fue confirmada encontrando diferencias significativas entre los empleados de oficina y los empleados de campo respecto a la dimensión de los comportamientos de seguridad personales. Según Rosario & Rovira (2009), los empleados están conscientes de su seguridad al realizar las tareas de su trabajo. Por lo cual, los comportamientos de seguridad personales se refiere a la conciencia que tiene un empleado de cuán seguro lleva a cabo las tareas de su trabajo. Cooper y Phillips (2004) añaden que las percepciones de los empleados sobre la seguridad no necesariamente parean con las conductas de seguridad.

La tercera hipótesis establecida no fue confirmada, los hallazgos son similares al estudio de López-Araújo & Oscar (2010) recomiendan la introducción de medidas preventivas centradas en los factores organizacionales. También consideran que es importante fomentar el apoyo social entre compañeros y supervisores y crear un buen clima de seguridad realizando evaluaciones periódicas tanto de los riesgos,

como de la salud psicológica y física de los trabajadores. Rodríguez, Martínez, y Andújar, C. (2003) apoyan estos hallazgos y encontraron que tener una buena relación con supervisores supone una percepción más favorable del clima de seguridad. Además, que una de las variables que contribuyen a la comprensión de los determinantes del clima de seguridad son las relaciones del individuo con los compañeros y supervisores. Por lo tanto, deben ser tomados en cuenta al diseñar programas de prevención de seguridad.

Para la cuarta hipótesis se pudo encontrar una diferencia significativa entre los grupos donde los empleados de campo obtuvieron la puntuación más alta. En este sentido, según Cogley, Sleeman & Adams (1995) se corrobora que la seguridad es una percepción subjetiva de los miembros, que pueden tener aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales basadas en indicios o elementos objetivos del ambiente, y que, además, actúan como antecedente de la conducta de los sujetos. Simard (1994) indica que las características individuales unidas a sus percepciones constituyen el clima de seguridad y ayudan a motivar y coordinar actividades en el campo de la seguridad. En la quinta hipótesis se encontró una diferencia significativa en donde los empleados de campo obtuvieron mayor percepción. Lo que reflejó que se deben identificar las condiciones de los trabajos para buscar la satisfacción de las necesidades psicológicas como la auto-motivación y el desarrollo psicológico saludable (Pérez & Amador, 2005). También se aplica la teoría de la auto-determinación que busca entender el bienestar psicológico.

gico mediante la satisfacción de tres necesidades fundamentales y universales: competencia, autonomía, y correspondencia (Ryan & Deci, 2000). Además, que la teoría que la posibilidad explica que los seres humanos pueden satisfacer estas necesidades dependiendo de las condiciones del contexto social que realcen los procesos naturales de la auto-motivación y el funcionamiento psicológico saludable (Guay, Senecal, Gauthier y Fernet, 2003).

La sexta hipótesis no se encontró una diferencia significativa entre los grupos. Sin embargo, Rodríguez, et. al, (2003) observaron que al tener una buena relación con compañeros había una percepción más favorable del clima de seguridad. Por lo que, una de las variables que contribuyen a la comprensión de los determinantes del clima de seguridad es la relación del individuo con los compañeros, entonces debe ser tomada en cuenta al diseñar programas de prevención de seguridad. Petersen (1993) explica que se fomenta un clima de aprecio por la seguridad cuando se anima a todos los trabajadores a cuidarse y cuidar de sus compañeros.

La séptima hipótesis no se encontró una diferencia significativa. Díaz (2006) pudo correlacionar de manera negativa los accidentes graves con la implicación del personal, porque los sujetos percibieron que su participación e implicación en asuntos de seguridad contribuyeron a la reducción de accidentes graves. A este respecto, Bajo (2005) explica que no es fácil definir cuáles son los indicadores que la empresa necesita para prevenir los accidentes. La importancia de los indicadores recae en la materia de prevención y la empresa debe ir es-

tableciendo los posibles indicadores, utilizarlos y en función de los resultados poder modificar el sistema de medición.

La octava hipótesis no se confirmó. Por lo tanto, el clima hacia la seguridad afectará el resultado de las iniciativas desarrolladas por la organización, mientras en la medida en que aumente el clima hacia la seguridad se contribuirá a reducir las enfermedades ocupacionales.

La novena hipótesis tampoco se encontraron diferencias. Nuevamente, la no comprobación de esta hipótesis explica que la eficacia y la eficiencia de la organización en la gestión de la seguridad dependen de la correcta asignación y gestión de todas las funciones de seguridad (Rosario & Rovira, 2006). A este respecto, Ardanza (2008) añade que en las empresas se debe planificar la prevención con técnicas para organizar el trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales del trabajo. En el estudio se pudo corroborar que todos los empleados sienten que la empresa promueve la seguridad y la salud de sus trabajadores al utilizar medidas y actividades para la prevención de riesgos. Los trabajadores entienden de su derecho a sentirse protegidos en materia de seguridad y salud en el trabajo y que su empresa garantiza su seguridad y salud mediante la adopción de todas las medidas necesarias.

La décima hipótesis no hubo una diferencia significativa y fue confirmada. De la misma manera, que la hipótesis ocho, la organización ha cumplido con las iniciativas y leyes que promueven la reducción de enfermedades por medio de promover la seguridad y la salud de sus trabajadores mediante la aplicación de medidas

y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos, derivados de trabajo. También el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de salud en el trabajo y que el empresario deberá garantizarla mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias (Ardanza, 2008).

La undécima hipótesis no hubo una diferencia significativa y no pudo ser confirmada. Lo que corrobora los estudios de Ho (2005); Siu, Phillips & Leung (2004) y López-Araújo y Oscar (2010). De acuerdo a estos estudios, las percepciones de los empleados sobre la seguridad se relacionan significativamente con los índices de accidentabilidad. También que las actitudes hacia la seguridad predicen las lesiones y, que el malestar psicológico actúa como mediador entre las actitudes y los accidentes. De ahí, que se han propuesto modelos de accidentabilidad basados en la corroboración de que el apoyo social es una influencia positiva sobre la salud y calidad de vida, específicamente el apoyo de las personas que trabajan en una organización.

En la duodécima hipótesis la mayor puntuación fue de los empleados que estuvieron fuera del trabajo y pudo ser corroborada. Esta diferencia se explica de acuerdo a Vásquez (2003), porque estos empleados han generado mayor conciencia acerca de la eliminación de agentes de lesión, y han generado en el patrono la necesidad de poner en práctica el control deseado ante los riesgos existentes. La empresa debe progresar en mayor manera, porque los incidentes pueden ocurrir se repiten a pesar del conocimiento de sus causas o la disponibilidad de los controles recomendados.

La décima tercera hipótesis no se confirmó. Al igual que en la hipótesis uno, se corroboran los estudios de Rosario & Rovira (2009) y Díaz et. al. (2008). Estos estudios expresaron que la percepción de seguridad debe ser implementada en sistemas de gestión del conocimiento para conocer las barreras que lo pueden impedir.

La décima cuarta hipótesis se encontró diferencias significativas en donde los empleados de oficina diurnos obtuvieron la mayor puntuación y pudo ser confirmada. La diferencia se puede explicar de acuerdo a lo explicado por Galeano (2010), quien ha encontrado que uno de los grandes problemas que se presentan en el contexto laboral, son los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos los individuos en su trabajo. De ahí, que la empresa debe proveer un ambiente seguro tanto para los empleados de oficina como los de campo. El ambiente debe proveer las condiciones óptimas para los trabajadores en donde se apliquen los estatutos y reglamentos existentes sobre la salud y seguridad ocupacional en determinados ambientes.

La décima séptima hipótesis no hubo diferencia y no pudo ser confirmada. Entonces, los empleados de campo tanto nocturnos como diurnos perciben un clima de seguridad satisfactorio. Nuevamente, se corroboran los hallazgos de Rosario & Rovira (2009), Díaz et. Al. (2008), López et al. (2010). Estos autores encontraron que los procesos y prácticas de las organizaciones se reflejan en el clima de seguridad. Cuando los empleados perciben que la organización cumple con las reglas de seguridad, les adiestra y toma en consideración sus manifestaciones, se sienten seguros en el desempeño de sus tareas.

Conclusión

En conclusión, los resultados sugieren que los empleados perciben el clima de seguridad como un ambiente donde se está consciente de los riesgos a los que se exponen, por lo que, sus comportamientos son seguros, y donde se reportan pocas lesiones y accidentes (21%) (López et al., 2010). El estudio reveló que los empleados perciben la seguridad en forma positiva en la empresa y obtienen actitudes positivas porque

no existe un malestar psicológico que les afecte en la realización de sus tareas, lo que es compatible con estudios de Ho (2005), Siu *et al.* (2004) y Moreno (1998). En cuanto a la relación con los compañeros y supervisores se encontró una percepción positiva para mejorar el clima de seguridad y evitar determinantes como los accidentes e incidentes en el lugar de trabajo. Se recomienda llevar a cabo más estudios sobre este tema pues no hay mucha investigación sobre el mismo en la psicología ocupacional.

Referencias

- Ardanza, A. (2008). *El reconocimiento de los riesgos psicosociales como riesgos laborales y su incidencia en la administración pública*. Recuperado el 21 de junio de 2011 de <http://gestiondelestresparaempresas.es/riesgos%20psicosociales>. Htm.
- Bajo, J. (2005). Los indicadores y la mejora proactiva de la seguridad y salud laboral. *Revista Ciencia y Trabajo*, 7, (17), 110-113. España.
- Cooper, M. & Phillips, R. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497-512.
- Coyle, I., Sleeman, S. & Adams, N. (1995). Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 26, 4, 247-254
- De León, M. (1998). *Estudio de los programas de salud y seguridad ocupacional en la Universidad de Puerto Rico*. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2008). *Censo de Muertes por Lesiones Ocupacionales*. Recuperado de http://www.dtrh.gobierno.pr/det_estadistica.asp?cnt_id=40
- Díaz, A. (2006). *Auditoría del clima y cultura de seguridad en la empresa*. Universitat de Valencia. ISBN: 84-370-6485-6
- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y. & Hernández-Fernaud, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 1, 29. ISSN 0214 – 7823
- Galeano, H. (2010). *Percepción de los Empleadores Sobre la Salud Ocupacional en Colombia*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C., (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Ho, M. (2005). Safety climate and occupational injury: An examination of climate dimensions and injury outcomes. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 65, 12-B, 6320
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *Análisis de situación de la investigación en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en España*. Recuperado el 21 de junio de 2011, de <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/mapainvestigacionmayo2011.pdf>.
- Landsbergis, P.A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 61–72.
- López-Araújo, B. & Oscar, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *Revista Anales de psicología*, 26, 1, 89-94. ISSN edición impresa: 0212-9728.
- Moreno, I. (1998). *El clima hacia la seguridad como predictor de éxito en los programas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales*. Disertación sometida como uno de los requisitos para obtener el grado de Doctorado en Filosofía. Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- Pérez, J. & Amador, C. (2005). Desarrollo de una escala para mediar la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 39, 3, 421-430
- Petersen, D. (1993). Establishing good “safety culture” helps mitigate workplace dangers. *Occup Health Saf*, 62, 7, 20–24.
- Probst, T. (2004). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (1), 3-10.
- Rosario, E. & Rovira, L. (2006). *Desarrollo y Validación de la Escala del Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibido*. Cartel presentado en la 56ma Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico.
- Rodríguez, M., Martínez, M. & Andújar, C. (2003). Nursing accidents at the workplace and their relation with the security and occupational health status. *Revista PR Health Sci J.*, 22, 4, 391-400.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Siu, O., Phillips, D. & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 359-366.
- Simard, M. (1994). The behavior of first-line supervisors in accident prevention and effectiveness in occupational safety. *Saf Sci*, 19, 169–184.
- Vásquez, J. (2003). *Administración de seguridad y análisis de riesgos en una empresa de rafias y empaques plásticos*. Trabajo de graduación presentado como uno de los requisitos para obtener el grado de Ingeniero Mecánico Industrial. Universidad de San Carlos, Guatemala.

Recibido: Enero 12 de 2015

Aprobado: Septiembre 08 de 2015