



Part of the “Apollo Global” Education Network

UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN

Facultad de Psicología Humanidades y Ciencias Sociales

Escuela de Psicología-Carrera de Psicología

**“Cultura organizacional, riesgo psicosocial y accidentabilidad: un estudio
descriptivo en trabajadores de la minería”.**

Tesis para optar al Grado Académico de Licenciada/o en Psicología y al Título
Profesional de Psicóloga/o.

Profesor Guía: Carlos Canales

Metodóloga: Iris Gallardo

Estudiantes

Ana Morales Bilte

Almagro Valdivia Pizarro

Doris Morán Abarca

Mireya Villa Leiva

Incluye Versión Digital, CD-ROM

Santiago de Chile, Abril de 2015



Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Accidentabilidad y riesgo psicosocial.....	16
Riesgo psicosocial y minería.....	22
Abordaje de los riesgos psicosociales.....	23
Cultura Organizacional.....	25
Cultura Organizacional y evaluación del Desempeño.....	29
Contexto de la investigación.....	30
Objetivos.....	40
Hipótesis de investigación.....	41
Metodología.....	42
Desarrollo.....	45
Resultados.....	60
Discusión y reflexiones.....	76
Conclusiones.....	83
Bibliografía.....	85

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias y a Dios por su apoyo incondicional durante todos estos años de estudio.

A nuestro profesor guía Ps. Carlos Canales quien con su buena disposición y apoyo permanente, facilitó la ejecución de este trabajo.

A Ps. Iris Gallardo, nuestra metodóloga, quien con su visión estratégica fortaleció la presente tesis.

A Patricio Vergara jefe de la carrera de psicología quien nos apoyó y orientó en la carrera y presente Tesis.

A la Minera Gaby (Codelco) quien facilitó sus instalaciones y materiales de investigación.

Y, a la vida misma...

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito describir los riesgos psicosociales y variables socio demográficas de una muestra de trabajadores de una empresa minera y establecer asociaciones con la accidentabilidad y evaluación de desempeño. Para ese efecto se seleccionó una muestra de 198 trabajadores de un universo de 500 trabajadores contratados. De ese universo se seleccionó al total de accidentados (11 casos) debiendo considerarse un período de 6 años para formar ese grupo.

Para establecer comparaciones entre accidentados y no accidentados se seleccionó una muestra al azar de 20 casos elegidos de la muestra de no accidentados.

Se aplicó el instrumento ISTAS-21 para evaluar los riesgos psicosociales y de los registros de antecedentes de los trabajadores, se obtuvo la información de las restantes variables.

Los resultados indicaron que la dimensión psicosocial que se presentó con más alto riesgo en la muestra total, se relaciona con preocupaciones referidas al hogar, en tanto la dimensión de más bajo riesgo fue apoyo social en la empresa y calidad

del liderazgo. La tasa de accidentabilidad fue de 0,71% por debajo del valor límite establecido de 0,9%

Los accidentados difirieron de los no accidentados en la dimensión Compensaciones que alude a la inseguridad respecto del contrato de trabajo y de las características del trabajo así como también incluye aspectos referidos a la autoestima. También se encontraron asociaciones significativas entre accidentabilidad y desempeño laboral.

Abstract

The objective of current investigation was to describe the psychosocial risks and socio demographic variables from a sample of workers at a mining company and establish relations with accident and performance evaluation.

For this purpose a sample of 198 workers was selected from a universe of 500 hired workers. From this universe the total of injured workers was selected (11 cases) a period of 6 years should be considered to form this group.

In order to draw comparisons between injured and non-injured workers a sample of 20 cases was randomly selected from the sample of non-injured ones.

The instrument ISTAS-21 was applied to assess psychological risks, the remaining variables were obtained from the employee's background records.

The results indicated that the Psycho social dimension which appeared with a higher risk level in the total sample it is the one related to home concerns, while the dimension with lower risk was social support in the company and leadership quality.

Accident rate was of 0, 71% below the limit value established of 0, 9%

Injured workers disagreed with non-injured ones regarding Compensations dimension referring to the insecurity about employment agreement and job characteristics as well as includes aspects related to self-esteem.

Meaningful relations between accident and job performance were also found.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S) define la salud como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” (OMS, 2003).

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T, 1986) como la O.M.S. (2003) coinciden en que la mitad de la población del mundo, la componen los trabajadores Por tanto, reviste importancia la preocupación por la salud de esta “mitad del mundo”, y no sólo por lo que respecta al propio trabajador y sus familias sino también a la productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones, la economía de los países y en consecuencia, la economía global.

La salud de los trabajadores, en tanto su condición de tales, ha sido abordada específicamente por la sub disciplina llamada Salud Ocupacional, que emerge en 1990 como una disciplina científica de la psicología encargada de la mejora de la calidad de vida laboral (CVL) a través de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. La preocupación por la CVL es un eje

fundamental para abordar las políticas públicas en torno al trabajo y las organizaciones. Se define como un proceso dinámico que abarca condiciones subjetivas y condiciones objetivas que se relacionan en una cultura específica. En definitiva se trata de un proceso para humanizar el lugar de trabajo, que busca una conciliación entre las expectativas de los trabajadores con los objetivos organizacionales y de otros miembros de la comunidad (Escudero, 2014). En el fondo, la salud ocupacional desde un enfoque biopsicosocial es aquella en que jefes y trabajadores colaboran en un proceso de ayuda continua a fin de garantizar que la producción se origine en un entorno o espacio que proporcione seguridad, comodidad y tranquilidad en la ejecución de la labor a un trabajador sano, comprometido y a gusto con su organización y en consecuencia, con su espacio laboral, los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familia (Burton, 2010).

Este enfoque también se ha denominado “salud ocupacional con enfoque biopsicosocial”, SOP, (Escudero, 2014) y refiera a que en cada espacio, ambiente o contexto en el que el hombre desarrolla su accionar, deben estar considerados los aspectos biológicos, psicológicos y sociales, integrando además los aspectos espirituales y culturales, por cuanto todo este conjunto, habla de un ser integral (OMS, 2010).

En Chile, las instituciones que deben velar por la SOP son el Ministerio del Trabajo, que establece como principios estratégicos, entre los años 2010-2013, *“Estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la*

cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda” (Ministerio del trabajo y Previsión social, 2013) y el Ministerio de Salud (MINSAL, 2013a) a través de su Departamento de Salud Ocupacional, que establece como objetivos: *“contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, a través de la promoción de la salud y la prevención del daño asociado a las condiciones de trabajo, como también asegurar una pesquisa oportuna y un adecuado acceso al tratamiento y a los mecanismos de compensación social - en el ámbito de competencia del sector salud- una vez producido el daño.”*

Desafortunadamente, en Chile no se cuenta con programas de prevención y estudios epidemiológicos sistemáticos que permitan identificar ampliamente los factores del trabajo que impactan la salud psicosocial (Escudero, 2014).

La OMS y la OIT hacen especial énfasis en los factores que influyen en los niveles de riesgo ya sea de accidentes como de enfermedades laborales. Estos factores no tienen que ver solamente con la naturaleza del trabajo mismo, sino también con elementos anexos a estos como edad, género o elementos de índole psicosocial (Burton, 2010). Si bien históricamente la principal preocupación respecto de los riesgos en el trabajo ha estado enfocado en la salud física, las nuevas características del trabajo, particularmente la ampliación del sector servicios, han obligado a las empresas a considerar elementos que van más allá del riesgo físico e inmediato pero que afectan de igual forma la salud de los trabajadores y que, en todo caso, no limitan su efecto al sector servicios (Moreno y Sáez, 2010).

La Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud (2010), ha elaborado, mejorado y actualizado, en la medida que también ha ido evaluando, una estrategia de salud ocupacional para todos, que signifique una mejora sustancial en el trabajo. Surge así, el Plan Global de acción para los trabajadores (GPA, por sus siglas en inglés) en la que quedan establecidos 5 objetivos al respecto:

Objetivo 1: Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.

Objetivo 2: Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.

Objetivo 3: Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.

Objetivo 4: Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.

Objetivo 5: Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Con esto se consigue un mayor compromiso empresarial, cumpliendo con las leyes de seguridad laboral, y un desafío como país en la elaboración de mayores y mejores normas y leyes del trabajo, particularmente indicados en los 3 primeros objetivos y una integración del trabajador en políticas sociales, económicas, de salud y desarrollo, considerados ya en los últimos objetivos. (OMS, 2010)

De aquí que las empresas ya empiezan a comprender y preocuparse de la importancia de “cuidar al trabajador”, proporcionándole a su personal, entornos saludables de trabajo.

Una forma de evaluar que las organizaciones estén realizando cambios en relación del bienestar de los trabajadores ,es decir, considerando a sus trabajadores como personas que no sólo son obreros de la organización, sino que pertenecen a una familia, que se desenvuelven en una comunidad con distintos quehaceres, es a través del conocimiento de los factores biopsicosociales.

La O.M.S (2010) ha estimado que los factores psicosociales son un elemento de particular relevancia a la hora de influir sobre la accidentabilidad, llegando a estimar que en la actualidad al menos dos millones de personas mueren por accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo y asociadas a elementos de esta naturaleza. En Chile, esta importancia ha sido formalizada a través de la inclusión del reconocimiento y abordaje de los factores psicosociales en el trabajo, como uno de los objetivos sanitarios para el año 2020 y la elaboración de un protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (Ministerio de Salud, 2013). Los distintos avances observados en términos de la aceptación del enfoque biopsicosocial en salud ocupacional, han llevado a la OIT a sugerir a sus países miembros atender a los factores psicosociales como uno de los elementos significativos en la condición laboral que podría desequilibrar la salud, la seguridad, la CVL o el bienestar si no se ajustan las expectativas de los trabajadores con las condiciones objetivas del trabajo (Escudero, 2014).

La O.I.T ha definido estos factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la empresa, por una parte y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera de las tareas que desarrolla dentro de la organización, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir

en la salud, como en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Rodríguez, 2009). Los factores psicosociales que se encuentran en el ambiente organizacional son numerosos. Dependen de la naturaleza que tengan y de sus causas y efectos que involucran. El trabajador está expuesto a ellos producto de las funciones que éste emprende en su fuente laboral. Al lograr identificar desajustes de estos factores pueden controlarse de manera más eficiente en los contextos, y así transformar estos estresores en situaciones controlables para el trabajador y la organización, evitando la aparición de enfermedades profesionales o no profesionales (Escudero, 2014).

Dentro de los factores psicosociales nos podemos encontrar con una dimensión específica que delimita aquellos factores que pueden directamente dañar la salud del trabajador. Son los llamados riesgos psicosociales, estresores psicosociales, o también factores psicosociales de riesgo (Moreno y Sáez, 2010; Escudero, 2014). Los riesgos psicosociales se consideran como situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo (Escudero, 2014). Autores como Dejours (1992) Parra (2001, 2004) y Vezina (2007) han relevado la necesidad de estudiar el efecto de los riesgos psicosociales sobre el trabajo, señalando que son factores que demandan y tensionan al trabajador emocional, cognitiva y conductualmente, lo que se traduce en un aumento de la carga mental en el trabajo.

Estos riesgos psicosociales tienen algunas características propias que los diferencian de otros. Moreno y Sáez (2010) señalan que, en primer lugar, son

factores que se extienden en el espacio y el tiempo, a diferencia de la inmediatez de los riesgos físicos, son difíciles de objetivar, tienen baja cobertura legal, están moderados por otros factores, son difíciles de intervenir y además influyen sobre otros riesgos, particularmente sobre las enfermedades laborales y la accidentabilidad.

Escudero (2014), a partir de la sistematización de los diferentes riesgos psicosociales descritos en la literatura, señala que los principales son:

- 1- Exigencias psicológicas. Referida a las exigencias de tipo emocional o cognitivo requerido por la tarea.
- 2- Trabajo activo y desarrollo de habilidades. Se refiere al grado de control sobre el trabajo que tiene el mismo trabajador.
- 3- Apoyo social y calidad del liderazgo en la organización. Referida al aspecto funcional de las relaciones dentro del espacio laboral
- 4- Compensaciones. Referida a la percepción de un adecuado ajuste entre el esfuerzo realizado y su compensación.
- 5- Doble jornada. Referida a la necesidad de responder a adecuadamente tanto en el espacio laboral como en el espacio doméstico en ambos casos con una alta exigencia.
- 6- *Burnout*. Referido al desgaste psicológico asociado a la atención de personas.
- 7- Acoso moral o mobbing. Referido a acciones sistemáticas censurables o claramente negativas sarcasmos, bromas pesadas, aislamiento físico, desprestigio, otros que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden

tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral.

8- Acoso sexual. Es una forma de abuso o comportamiento agresivo coercitivo de carácter sexual (métodos, motivaciones y naturaleza) y no deseado o consentido por la persona a la cual va dirigido afectan el respeto y la dignidad de ella

La OMS (2010) ha propuesto una clasificación de los factores psicosociales que pueden traducirse en riesgos en función de una serie de características:

Las características de la empresa: dimensión de la empresa, imagen social, ubicación territorial, diseño de los centros de trabajo (en referencia al espacio disponible por cada trabajador y la distribución de ese espacio) y actividad de la empresa.

Las características del trabajo, específicamente del ambiente de trabajo (iluminación, ruido, temperatura, contaminación) o de la tarea (carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación).

Las características de la estructura de la organización, específicamente las definiciones de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

Levy (1981) ha señalado que los riesgos psicosociales afectan al organismo principalmente a través de los mecanismos de estrés. En esta línea, la OIT (1986) ha reconocido que los factores psicosociales actúan principalmente a través de la modulación de los mecanismos afectivos. Habría consenso entonces que las experiencias continuas de estrés en el trabajo tienen una importante conexión con

la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades (Cox, 1993, citado en MINSAL 2013b).

Según Escudero (2014), el desequilibrio en cualquiera de estos riesgos, redundará en la aparición de estrés desadaptativo que puede conducir a enfermedades profesionales tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.

Según el Ministerio de salud (MINSAL, 2013b) los efectos que pueden tener los riesgos psicosociales están asociados al ámbito afectado:

Efectos sobre la salud física de los trabajadores: a través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce aumento de la presión arterial; palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares; tensión muscular, trastornos músculo esqueléticos; dificultades para dormir; trastornos psicósomáticos; trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, entre otras), entre otros.

Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores: Depresión; ansiedad; irritabilidad; preocupaciones; tensión psíquica; insatisfacción; desánimo; disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta; burnout; dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad (redes de apoyo social) dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con la salud (fumar, consumo de alcohol y drogas lícitas o ilícitas, sedentarismo, entre otras); falta de participación social.

Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización: ausentismo laboral, principalmente por masificación de licencias médicas; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, con los costos que ello significa para la organización; abusos y violencia laboral; presentismo, por personal con jornadas extensas sin productividad o personas físicamente presentes, pero sin producir; aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personal por despidos o por falta de fidelidad con la empresa, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros. Diferentes organizaciones han realizado algunos esfuerzos que han permitido la aproximación estadística de los impactos de los riesgos psicosociales sobre la salud psicosocial de las personas. Una de las organizaciones es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2013), declarando que desde el año 2012 más de 6.000 trabajadores consultaron sobre sintomatología asociada a la alteración de salud mental, lo que constituye un aumento de 87% en relación a los doce años anteriores de la institución. Del total, 24% corresponde a patologías mentales categorizadas como enfermedad profesional. En esta lógica, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo expone que los trabajadores de la ACHS acogidos en el sistema como enfermedad profesional de origen mental, presentó un incremento de 63.2% en los últimos diez años, pasando de 242 casos en el año 2001, a 1.530 en el año 2011. Este aumento constituye el 14,4% del total de enfermedades profesionales. Otros informes han dado cuenta de una realidad similar al diagnosticar un aumento significativo de las consultas sobre sintomatologías depresivas o alteraciones psicológicas. Principalmente debido a desigualdad socio-económica asociada a la las horas laborales, y el sistema de remuneraciones, lo que implica que es necesario prestar atención a la relación entre salarios mínimos y largas jornadas de

trabajo en aras de apoyar la salud de los trabajadores (Lee, Mccann y Messenger, 2007).

La Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010 (MINSAL, 2013c) concluye que la inequidad es un fenómeno complejo y muchas veces invisible a la sociedad, afectando a los grupos más vulnerables. En el ámbito del trabajo, hombres y mujeres describen cierto grado de insatisfacción y tensión psicológica producto de las condiciones laborales a las cuales se ven expuestos. Esta situación está relacionada con la cantidad de dinero que ingresa a los hogares y el endeudamiento que sostienen las familias y el disminuido ocio que experimentan las mujeres. Además se reflejó que los chilenos experimentaban sensaciones continuas de cansancio, dolores de cabeza, problemas para dormir y sentirse tenso o irritable. Estos síntomas son algunos derivados del estrés agudo o crónico. Las consecuencias que se obtienen cuando estos indicadores son persistentes en el tiempo y son reforzados con condiciones laborales que desajustan la salud ocupacional, son: mayores niveles de ausentismo, insatisfacción laboral, rotación y una baja de la productividad, enfermedades profesionales, entre otros, siendo las mujeres, jóvenes y adultos mayores como los grupos más afectados y propensos a establecer accidentes laborales y desajustes psicológicos.

Las condiciones de empleo son significativamente proporcionales a la calidad de vida de las personas. Según la ENETS, ocho de cada cien trabajadores expresan daños a la salud producto de los accidentes laborales y seis de cada cien trabajadores expresan daños a la salud producto de enfermedades profesionales.

Accidentabilidad y Riesgo Psicosocial

En la actualidad, se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo. Adicionalmente ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales. Estos datos, recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajo formal y registrado. En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades (Burton, 2010).

En Chile la Ley 16.744 protege a los trabajadores de los accidentes en el trabajo y de las enfermedades profesionales (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1968). Esta ley es un seguro social obligatorio contra riesgos del trabajo y define a los accidentes laborales como aquellos que pueden ocurrir durante el tiempo o lugar de trabajo, como consecuencia directa del trabajo que se realiza, pudiendo ocurrir en el trayecto al o desde el trabajo o en funciones de carácter sindical o como consecuencia de acciones que sin ser de su categoría profesional hayan sido ordenadas por la jefatura o se hayan realizado espontáneamente para el mejor

funcionamiento de la empresa, considerando dentro de esto los actos de salvamento.

Las diferentes causas de los accidentes han sido clasificadas de, acuerdo a su inmediatez en causas básicas e inmediatas Las causas básicas pueden respecto de su fuente, clasificarse en atribuibles a la persona o al trabajo (Dirección del Trabajo, 2013) considerándose dentro de las causas atribuibles a la persona, aquellos factores que se han denominado como psicosociales.

En la misma línea la OMS (1984) publica una clasificación de las causales de accidentes laborales, considerando dentro de ellas asociadas al estado mental o emocional del trabajador tales como:

- La mala costumbre de omitir las instrucciones entregadas por los expertos.
- La falta de atención, abulia mental y automatismo en las acciones.
- Fatiga del trabajador por estrés laboral o causas externas al trabajo.
- Estado emocional no adecuado a los riesgos de obras o faenas.
- Indiferencia, tozudez o renuencia al uso adecuado de los elementos de protección o su no uso.
- Imprudencia inexcusable.
- Inmadurez laboral, actitudes infantiles frente a los equipos y otros trabajadores.

También considera dentro de esta clasificación, aquellas condiciones psicosociales atribuibles a la empresa, tales como:

- Falta de una cultura preventiva en la empresa.
- Falta de una política o gestión empresarial en prevención de accidentes.
- Ignorancia de la responsabilidad del empresario o sus agentes en los accidentes del trabajo o desprecio por ella.

- Falta de liderazgo en materia de prevención de accidentes.
 - Falta de concienciación sobre que la prevención es labor de quienes integran la organización, o la ignorancia frente a la idea que la prevención es una responsabilidad de todos.
 - Falta absoluta de la participación activa de los trabajadores en la cultura prevencionista y la gestión para alcanzarla.
 - Clima de inseguridad permanente y palpable en las acciones de la empresa.
 - La adopción por la empresa de un concepto legalista de prevención. Es decir, sólo para cumplir con la ley. Cobra entonces importancia, la motivación
- La misma OMS (2003) ha planteado que los riesgos psicosociales pueden asociarse con los accidentes de manera directa o indirecta. Cuando los empleados carecen de suficiente influencia sobre las condiciones peligrosas del espacio de trabajo, carecen del control necesario para abatir las amenazas a su vida o a su integridad física. Por lo tanto, la falta de control puede contribuir directamente a un daño. Por otra parte, las influencias indirectas pueden ser igualmente dañinas. Los trabajadores que enfrentan riesgos psicosociales pueden:

- Dormir mal
- Sobre auto medicarse
- Beber en exceso
- Sentirse deprimidos
- Sentirse ansiosos, irritables y nerviosos
- Sentirse intolerantes y enojados

Cuando las personas se involucran en estas conductas o caen presas de estos estados emocionales es muy probable que:

- Se vuelvan momentáneamente distraídos
- Cometan errores de juicio peligrosos
- Sus cuerpos estén estresados, incrementando la probabilidad torceduras y contracturas
- Fallen en actividades normales que requieren coordinación mano – ojo o pie-ojo.

Burton (2010) ha relevado el rol del acoso y el maltrato, y en general el contexto de maltrato como de alto riesgo para la salud ocupacional y el aumento de riesgo de accidentabilidad. Señala este autor que cuando el balance entre el esfuerzo y la recompensa, son percibidos como injusticia en los trabajadores, surgen sentimientos de ira que pueden ser dirigidos a un supervisor o a un compañero. Es así como el acoso laboral pueden crear profundos sentimientos de ira y frustración. La ira puede manifestarse de muchas maneras que son la expresión de violencia potencial:

- Conductas riesgosas
- Abuso emocional o verbal
- Bull ying, acoso o mobbing
- Asaltos
- Conducta suicida
- Irritabilidad.

La violencia en el espacio laboral es de particular importancia para las mujeres, quienes están en una situación de riesgo especial para ser víctimas de violencia en el trabajo. Mientras que la mayoría de casos de agresión o violencia general son

presentados por hombres, la tasa de exposición a homicidios en el espacio de trabajo es muchas veces más alta para las mujeres que para los hombres. De la misma manera, la exposición a la violencia mental (bull ying, acoso sexual) es significativamente más alta para las mujeres que para los hombres.

En nuestro país, la mayor atención respecto a las enfermedades ocupacionales y accidentabilidad, que son aquellas enfermedades producto de la aspiración constante del sílice o también asbesto, los trastornos auditivos originados por la exposición permanente a los altos ruidos y por otro lado, está presente de forma muy importante, la ergonomía, que incluye todo lo relativo al peso y utilización de herramientas, postura al momento de la ejecución, con y sin motor, movimiento de toneladas por día, uso de las dos manos, etc. (Instituto de Salud Pública, 2013).

Estudios realizados en conjunto por la asociación chilena de seguridad y la Universidad Mayor (Hoffmeister & Núñez, 2014).han puesto en evidencia que es un 75% más probable que las personas sedentarias presenten una enfermedad laboral respecto a los que declaran realizar una actividad física tres veces o más a la semana. Así mismo, el sedentarismo aumenta en un 23% la probabilidad de presentar un accidente de trabajo. El sobrepeso guarda estrecha relación con estos accidentes. De acuerdo al estudio, los trabajadores que presentan una circunferencia de cintura mayor a lo recomendado poseen una probabilidad de un 31% más de tener un accidente del trabajo que los trabajadores que tienen una circunferencia normal. Este estudio revela que los factores de riesgos asociados a estilos de vida, tales como los ligados a la dieta y a la actividad física, son elementos que -en conjunto con otras condiciones- están aumentando la posibilidad de tener enfermedades y eventos como accidentes y dolencias laborales que generan un daño a la salud de los trabajadores. El desafío es que

estos factores son modificables, por lo que generar acciones para adoptar estilos de vida más saludables contribuiría a mejorar la salud de estos. También ha evidenciado otros riesgos, propios de los trabajadores, que afectan el riesgo de accidentabilidad: el 33% de los participantes es fumador activo. Este porcentaje es importante considerando que este es un factor de riesgo relevante para múltiples enfermedades como las cardiovasculares, respiratorias y cáncer. Además, el 46% de los trabajadores es sedentario, es decir, practica actividad física menos de una vez por semana, un 36% de las mujeres y un 18% de los hombres tienen una circunferencia de cintura superior a lo recomendado por organizaciones internacionales y las guías clínicas nacionales. Un elemento relevante que surge como resultado de este estudio es que los trabajadores que tienen menos de 30 años tienen un mayor riesgo de tener un accidente de trabajo que sus pares de más edad. Las mujeres presentan una mayor proporción de accidentes de trayecto (54.5%) mientras que los hombres sufren más de enfermedades profesionales (55.5%) y accidentes laborales (64.1%)(Hoffmeister & Núñez, 2014).

En resumen, podemos señalar que existe, el reconocimiento implícito respecto de una relación entre accidentabilidad y riesgo psicosocial, lo que hace necesario profundizar estudios respecto a esta relación que permitan determinar más fehacientemente los mecanismos involucrados. Estudios más reciente han hecho aún más patente dicha relación, señalando directamente que una de las consecuencias de la presencia de factores de riesgo psicosocial son los accidentes del trabajo (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

Hay factores de riesgo psicosocial propios de la empresa, y otros que son propios de los trabajadores, nos encontramos aquí con algunas condicionantes

demográfica que pueden hacer más o menos probable la aparición de di stress psicológico asociado al trabajo.

Riesgo psicosocial y minería

La minería ha sido desde la prehistoria una de las principales actividades económicas del ser humano, y al mismo tiempo una de las más riesgosas para la salud de los trabajadores (Oyarzun, 2009). Solo en el periodo 2004 al 2012, la actividad minera en Chile presentó, en relación a todas las demás actividades económicas, la mayor cantidad de días laborales perdidos por accidentes del trabajo con un promedio de 36,1 días (Superintendencia de Seguridad Social, 2013).

Recientemente se han realizado algunos estudios que han intentado vincular el riesgo psicosocial con la satisfacción laboral en empresas mineras. Gómez, Hernández y Méndez (2010) lograron determinar que hay una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral en trabajadores de la minería, siendo las dimensiones de trabajo activo, posibilidades de desarrollo, apoyo social de la empresa, calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia las que más han afectado esta relación. Ansoleaga y Toro (2010) lograron determinar que había una relación entre la mayor presencia de factores de riesgo psicosocial y la posibilidad de desarrollar sintomatología depresiva, especialmente en aquellos trabajadores que presentaban menor apoyo social. Los mismos autores observaron la discordancia presentada en los auto reportes de sintomatología depresiva, versus la presencia de un repertorio de conductas dañinas para la salud como alto consumo de psicofármacos y alcohol, hipotetizando que la mayor presencia de hombres en las faenas mineras, y por

tanto una mayor socialización de género en el rol masculino actúa como barrera para identificar síntomas de *distress* psicológico (Ansoleaga, Toro y Díaz, 2011).

En síntesis, podemos señalar que la naturaleza de la actividad minera genera sus propias demandas y desafíos para el trabajador. La asociación establecida entre los factores psicosociales y la salud del trabajador hacen extremadamente necesario determinar cuáles son los principales riesgos psicosociales asociados a esta actividad.

Abordaje de los riesgos psicosociales

El abordaje de los riesgos psicosociales va de la mano con su diagnóstico y evaluación. Se han desarrollado una serie de instrumentos y estrategias para dicho diagnóstico, sin embargo, a día de hoy, solo la metodología ISTAS 21 es la que cuenta con normas para nuestro país (Alvarado, Pérez Franco, Saavedra, Fuente alba, Alarcón, Marchetti y Aranda, 2012) .

El instrumento en sí, consta de dos formas. Una forma larga y una forma corta. La forma larga, de 91 preguntas, se utiliza principalmente con objeto de investigación, y la forma corta con fines diagnósticos. En su estructura, ambos instrumentos se componen de cuatro dimensiones (Exigencias Psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia) y 21 sub dimensiones: Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Control sobre el tiempo de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de la relación con compañeros, Calidad de la relación con sus superiores, Posibilidades

de relación social, Estima, Inseguridad respecto a las condiciones del contrato, Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza, Carga de tareas domésticas, Preocupación por tareas domésticas (Alvarado y cols. 2012; Escudero, 2014).

La metodología ISTAS 21 no solo incluye el instrumento diagnóstico de por sí, sino que involucra una serie de compromisos de acción y participación de los mismos equipos de trabajo evaluados, con objeto de generar acciones que permitan mejorar aquellas condiciones de mayor riesgo para la salud del trabajador con la participación del mismo trabajador, en aras de hacer efectivo su derecho a tener injerencia sobre su propio destino (Rodríguez, 2009).

La O.M.S (2010) también ha considerado como un eje central para el abordaje de la salud ocupacional en general y de los factores de riesgo psicosocial en particular un mayor compromiso empresarial, cumpliendo con las leyes de seguridad laboral, un compromiso de los países en la elaboración de mayores y mejores normas y leyes del trabajo, y una integración del trabajador en políticas sociales, económicas, de salud y desarrollo.

Dos aspectos claves dentro del abordaje de los factores de riesgos psicosocial, son la motivación del trabajador, y la cultura organizacional.

Respecto de la motivación, Rodríguez (2008) ha relevado como con las nuevas demandas de los trabajadores, las necesidades pasan a ser heterogéneas, y por tanto la recompensa económica deja de ser suficiente como factor movilizador de la conducta. Es así como las organizaciones han debido buscar esquemas generalizadores de la motivación que permitan manejar grandes cantidades de

personas sin que necesariamente se deba atender a las necesidades particulares de cada una de ellas. Este autor utiliza el concepto de “motivación generalizada” para hacer referencia a estos mecanismos movilizados del comportamiento que, para el trabajador actual deben apuntar principalmente al reconocimiento de su individualidad, el apoyo a sus fines propios, el reforzamiento de su autoestima. La acción participativa, la capacidad de tener injerencia sobre el propio trabajo serían en este sentido factores mucho más movilizados que la retribución pecuniaria. Esta nueva concepción de la motivación, implica también un cambio en la cultura de la organización.

Cultura Organizacional

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) la cultura organizacional corresponde al patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.

La cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna:

- *La adaptación externa* comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas se encuentran: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección —que se aplican cuando los objetivos no se cumplen— entre otros.
- *La integración interna* involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar y castigar actitudes, comportamientos, acciones, etcétera.

El total de los aspectos referidos requieren de consenso, deben probar su efectividad en el logro de la misión y propiciar de forma sostenida el bienestar de los miembros de la organización; de lo contrario, la cultura no ayudará a su avance. De acuerdo a estos autores una organización con una baja calidad de vida te puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento.

Según Rodríguez (2008) la cultura organizacional la constituyen el conjunto de premisas básicas sobre las que se constituye el decidir organizacional. Se trata de premisas que en primera instancia impresionan como “das” es decir, como no

decididas y de ahí la dificultad para estructurar cambios sobre ellas. La relevancia para los efectos del riesgo psicosocial, está dada porque en forma implícita prescriben ciertos comportamientos como aceptados o no por tanto ciertas conductas de riesgo, o ciertas respuestas para dichas condiciones riesgosas. Este autor resalta que, dado que la cultura constituye una expresión del ser de la organización en el entorno, determina los marcos explicativos de dicha organización y por tanto solo cambiará en la medida que cambie el devenir de la organización en su entorno. Desde esta perspectiva, el autor caracteriza la cultura organizacional como una serie de premisas que:

- a) Varían constantemente
- b) Su cambio es imperceptible para quienes están dentro de ella
- c) No puede ser cambiada por decreto
- d) No es visible para quienes están dentro de ella
- e) Se transmite a los nuevos miembros
- f) Solo puede ser vista en virtud de una intervención externa
- g) Al hacerse visible se abre la posibilidad de su cambio
- h) El cambio no es fácil pues la cultura tiende a ser vista como la mejor opción dentro de una serie de posibilidades.
- i) Pero pese a lo anterior, muchas veces contienen elementos disfuncionales
- j) Dado que la cultura es la explicación aceptada del estar en el mundo de una organización, un cambio en la cultura cambiará también las opciones que le son posibles.

Según este autor, las dificultades para el cambio en la cultura organizacional, a pesar de la aceptación del concepto en el mundo empresarial, es porque muchas

veces el cambio se plantea solo a nivel de discurso, de forma superficial o en solo una parte de la organización. El cambio solo será posible en la medida que los valores implícitos de la organización se hagan visibles. Para ello es necesario, entre otros factores, involucrar al máximo de miembros del sistema en el diagnóstico y la intervención organizacional.

Desde esta perspectiva, el diagnóstico de riesgos psicosociales, en la medida que involucra a todos los miembros de la organización, puede ser en sí misma una herramienta de cambio de la cultura organizacional, pero también se transforma en una herramienta para la prevención de riesgos.

Una cultura organizacional orientada hacia la disminución de los riesgos laborales puede denominarse una “cultura prevencionista” (López, 2008). Una cultura de esta naturaleza debe tener dos grandes objetivos.

1. Mejorar las condiciones de trabajo, sustentado en el principio de prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y
2. Promover mejores niveles de calidad de vida para los trabajadores, como factor importante para mejorar la productividad, necesaria para la competitividad, al obtenerse condiciones físicas y ambientales necesarias para desarrollar un trabajo de calidad.

Una cultura de prevención del riesgo en el ambiente laboral implica que la organización desarrolle mecanismos que le permitan tener conciencia de la existencia de esos riesgos y actuar en consecuencia antes de que se manifiesten sus efectos dañinos a la vida, salud, bienes y ambiente. La antítesis de la prevención es el control, que en este caso es sinónimo de corrección. Cuando se

recurre al control es porque no se ha establecido una acción preventiva o porque ésta ha fallado. No obstante, una vez que se ha corregido, puede evitarse la repetición del efecto lo cual equivale, en cierto modo, a un subnivel de la prevención (López, 2008).

Cultura organizacional y evaluación del desempeño

La cultura de una organización tiene mecanismos propios que le mantienen en el tiempo. Algunos de estos se encuentran formalizados y otros no (Rodríguez, 2008).

Dentro de los mecanismos formales encontramos la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es la serie de mecanismos sistemáticos que permiten evaluar el funcionamiento actual y predecir el desempeño futuro de un trabajador (Chiavenato, 2001). Se relaciona así con la presencia de riesgos psicosociales en tanto que muchos de estos se asocian al desempeño mismo del trabajador (OMS, 1984).

Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño se encuentra la posibilidad de abrir espacios de participación a los mismos trabajadores (Chiavenato,2001) lo cual redundaría en una mejoría en los indicadores de Salud (Rodríguez, 2009).

La presencia de una cultura organizacional en la cual la evaluación es un proceso sistemático, interactivo y participativo, que no se limita a ser simplemente punitivo sino que promueve la mejoría continua, redundaría necesariamente en el apoyo a una mejor salud ocupacional (Chiavenato, 2001). Al mismo tiempo, la evaluación sistemática permite poner en evidencia los factores a los cuales la organización desea atender, medir y controlar desempeñando de este modo un papel activo en el reforzamiento del clima y cultura organizacional, facilitando así la adopción de

este por parte de los trabajadores e involucrando de paso un menor costo de adaptación (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Contexto de la Investigación

Codelco, empresa donde se desarrolla la presente investigación, es una empresa minera autónoma propiedad del Estado Chileno, cuyo negocio principal es la exploración, desarrollo y explotación de recursos mineros de cobre y subproductos, su procesamiento hasta convertirlos en cobre refinado, y su posterior comercialización. (Codelco , 2011)

La empresa ha generado, para el abordaje de la salud de los trabajadores, un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud (SSO), enfocada en un cambio en la forma de liderar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que busca generar una metodología única y sistemática de control de cumplimiento de estándares, generación de competencia continua, verificación y control. (Codelco , 2011)

El modelo contempla cinco focos:

1.- Estándares de Control de Fatalidades.

Eliminar o controlar accidentes graves y fatales.

2.- Estándares de Salud en el Trabajo

Garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro

3.- Seguridad Conductual.

•Gestión de los comportamientos de los trabajadores.

4.- Liderazgo

Liderazgo para una cultura preventiva.

5.- Aprendizaje

Re portabilidad, investigación de eventos y sus aprendizajes.

Los estándares, en este contexto, corresponden a exigencias mínimas obligatorias para ejecutivos, supervisores y trabajadores propios y contratistas, que tienen el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, manteniendo bajo control los peligros, factores, agentes y condiciones que pueden producir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, y de favorecer estilos de trabajo y de vida saludables (Codelco, 2011).

La política de recursos humanos que sustenta este modelo tiene por objetivo atraer, alinear y retener a las personas más competentes, para desarrollarlas a su máximo potencial así como motivarlas para que alcancen un desempeño de excelencia y reconocer los resultados obtenidos, gestionando las consecuencias. El valor central es el respeto a la vida y dignidad de las personas, tienen una organización de clase mundial y cultura de excelencia acorde con los valores, estrategias y desafíos, en que las personas y su creatividad generan ventaja competitiva a través de su trabajo diario. (Codelco , 2011). Tiene por principio fomentar el liderazgo a todo nivel de la organización, utilizando procesos de reclutamiento, desarrollo de las personas y efectividad organizacional en el ciclo de vida laboral. Para ello ofrece compensaciones y beneficios que están orientadas a la competitividad externa. Propician un ambiente de trabajo en equipo que fomenta la participación responsable y la interacción transparente y productiva con los trabajadores y sus organizaciones.

Dentro de las responsabilidades atribuidas a los trabajadores, está la mantención de los estándares de calidad de la política de recursos Humanos (Codelco, 2011):

Estándar N° 1 Liderazgo

Asegurar un liderazgo movilizador que promueva tanto el alineamiento como los resultados e impulse un desempeño superior en todos los niveles de la organización.

Requisitos de Gestión:

Política y Estándares de Recursos Humanos

- 1.1. Comunicar valores, visión, estrategia, objetivos, iniciativas y resultados.
- 1.2. Demostrar consistentemente y con el ejemplo los valores de la Empresa.
- 1.3. Establecer metas y demostrar, con el ejemplo, coherencia e integridad, compromiso y responsabilidad personal por su cumplimiento.
- 1.4. Proveer y coordinar recursos para el cumplimiento de los objetivos.
- 1.5. Mantener un ambiente de trabajo productivo, abierto e inclusivo, que fomente el trabajo en equipo.
- 1.6. Promover las iniciativas de cambio necesarias para lograr la visión y los objetivos.
- 1.7. Desarrollar los equipos y personas hasta su máximo potencial.
- 1.8. Alcanzar un liderazgo de excelencia, a través de la pasión por la creación de valor y la gestión de la transformación, poniendo en práctica las competencias de liderazgo: orientación estratégica; excelencia y orientación a resultados; responsabilidad y compromiso; liderazgo del cambio; desarrollo de personas; colaboración y trabajo en equipo; comunicación e influencia. (Codelco , 2011)

Estándar N° 2 Gestión del talento

Asegurar la continuidad del liderazgo y las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros del negocio, a través de la identificación, desarrollo, movilidad y retención de personas con las competencias requeridas y el potencial de crecimiento en la organización. (Codelco , 2011)

Requisitos de Gestión:

- 2.1. Los gerentes son responsables por la identificación de los talentos, su desarrollo y movilidad.
- 2.2. Los Comités de Desarrollo se reúnen en forma sistemática y programada.
- 2.3. Los Comités de Desarrollo validan anualmente a los talentos en base a desempeño, competencias, compromiso y aspiración.
- 2.4. Todos los cargos críticos cuentan con planes de sucesión y/o con sucesores identificados.
- 2.5. El pool de talentos tiene prioridad para la movilidad hacia cargos críticos.
- 2.6. Cada integrante del pool de talentos tiene un plan de desarrollo.
- 2.7. Los integrantes del pool de talentos tienen prioridad para experiencias internacionales de desarrollo.

Estándar N° 3: Gestión del desempeño

Maximizar el aporte de las personas a las metas de la Empresa a través de la evaluación del desempeño, la retroalimentación oportuna y la gestión de consecuencias, reconociendo el buen desempeño, elaborando planes de mejoramiento en casos de desempeño bajo lo esperado y gestionando las consecuencias. (Codelco , 2011)

Requisitos de Gestión:

3.1. La alta gerencia establece el Convenio de Desempeño Único, comunica a la organización, hace seguimiento mensual, y evalúa su cumplimiento anualmente.

3.2. La supervisión es responsable por la evaluación de desempeño anual incluyendo planificación de metas, seguimiento de cumplimiento, evaluación de resultados, retroalimentación, generación y seguimiento de los planes de mejoramiento.

3.3. Los Comités de Desarrollo calibran anualmente los resultados de la evaluación de desempeño.

3.4. Los gerentes hacen seguimiento a los planes de mejoramiento de desempeño y gestionan las consecuencias.

3.5. La gestión del desempeño permite identificar necesidades de formación y desarrollo de las personas. (Codelco , 2011)

Estándar N° 4. Reclutamiento y dotación

Contar con la persona precisa, en el cargo preciso y en la oportunidad requerida, manteniendo una dotación equilibrada, con diversidad cultural, de género y etaria.

Requisitos de Gestión:

4.1. La dotación óptima, en calidad y cantidad, es definida y proyectada para un período de cinco años y se refleja en el presupuesto anual.

4.2. El proceso de provisión de cargos es informado, transparente, trazable y auditable.

4.3. El reclutamiento asegura la igualdad de oportunidades, fomentando la diversidad de género y el balance etario.

4.4. El proceso de provisión de cargos asegura que los candidatos seleccionados comparten los Valores, tienen las competencias y calificaciones requeridas para el cargo y cuentan con potencial de desarrollo.

4.5. La Gerencia promueve la movilidad interna para dar oportunidades de desarrollo, preservando el conocimiento dentro de la organización. (Codelco , 2011)

Estándar N° 5. Formación

Contar con personas con las competencias, habilidades y conocimientos requeridos por la Corporación, que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y productividad, y que maximicen su desempeño en la organización.

Requisitos de Gestión:

5.1. La Gerencia establece los focos estratégicos de formación.

5.2. Las necesidades de formación son validadas por el Comité de Desarrollo.

5.3. El plan de formación anual está alineado con los conocimientos y habilidades requeridas por la Corporación.

5.4. Las personas cumplen el plan de formación en calidad y plazo.

5.5. La Gerencia evalúa el cumplimiento del plan de formación y toma acción ante desviaciones.

5.6. La Gerencia asegura el cumplimiento del entrenamiento inicial y periódico para cumplir requisitos legales y de seguridad.

5.7. Los Comités de Desarrollo planifican y gestionan el desarrollo de carrera laboral. (Codelco , 2011)

Estándar N° 6. Reconocimiento.

Asegurar una cultura de reconocimiento al trabajo bien hecho, aumentando el compromiso de las personas con el logro de las metas de la Corporación.

Requisitos de Gestión:

6.1. La Gerencia comunica las metas anuales a toda la organización.

6.2. La Gerencia identifica los logros extraordinarios individuales o de equipos y provee reconocimiento oportuno, consistente con el logro.

6.3. La implementación del reconocimiento es consistente a lo largo de la organización. (Codelco , 2011)

Estándar N° 7. Compensación y beneficios.

Contar con un sistema de compensación y beneficios basados en mérito, alineado con las necesidades del negocio, que asegure competitividad externa, para atraer, reconocer y retener a las personas que requiere la corporación.

Requisitos de Gestión:

7.1. Cada posición tiene una evaluación de cargo usando un método estándar único. La evaluación determina la importancia relativa del cargo, ubicándolo en su banda salarial correspondiente.

7.2. La competitividad externa se mide a través de una comparación periódica de la compensación total con una muestra relevante del mercado externo para posiciones similares. El Directorio fija periódicamente la orientación de compensaciones versus el mercado.

7.3. Los componentes de la compensación total incluyen el sueldo base mensual; una compensación variable consistente en incentivos (bonos de desempeño anual y gratificación legal); y un sistema de beneficios flexibles y eficientes para cubrir

eventos claves en el ciclo de empleo, tales como salud, educación, pensión y sobrevivencia. (Codelco , 2011)

Estándar N°8. Relaciones laborales

Propiciar la continuidad operacional y un ambiente de trabajo productivo, mediante el diálogo laboral con los trabajadores y sus organizaciones, llevado a cabo localmente y alineado corporativamente.

Requisitos de Gestión:

8.1. La Gerencia mantiene canales activos de comunicación con los trabajadores y las organizaciones representantes de los trabajadores en un ambiente de confianza, transparencia y respeto mutuo, buscando acuerdos de beneficio mutuo.

8.2. La Gerencia mantiene un proceso de diálogo laboral con las organizaciones representantes de los trabajadores en instancias informativas, de consulta, de análisis y de negociación, según corresponda.

8.3. La relación entre la Gerencia Corporativa y las Federaciones se enfoca en temas fundamentales y transversales de nivel corporativo. La relación entre la Gerencia Divisional y los Sindicatos Base se centra preferentemente en la administración de los instrumentos colectivos de trabajo.

8.4. La Gerencia promueve la incorporación de proyectos de quiebre de gestión en las instancias de diálogo y negociación con las organizaciones representantes de los trabajadores.

8.5. La Gerencia articula con las Divisiones estrategias, planes y programas de interés laboral. (Codelco , 2011).

En resumen nos encontramos con una institución que ha abordado explícita y activamente la gestión de recursos humanos a partir de una política cuyos estándares apuntan a la participación, la autorresponsabilidad y la salud de los trabajadores.

Como conclusión de esta introducción podemos señalar que el actual avance del estudio de factores psicosociales apunta a que existe una relación entre la dimensión de riesgos psicosociales y la accidentabilidad, una relación mediada por la motivación y la cultura organizacional y cuyo abordaje requiere de acciones participativas que involucren el compromiso tanto de la empresa como de los trabajadores y del estado. Lo anterior nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa minera en Chile y tienen alguna relación estos con la accidentabilidad de los mismos trabajadores?.

Para conocer otros factores dependientes de los propios trabajadores, interesa responder a la pregunta ¿Se asocian algunas variables socio demográficas con la accidentabilidad?

Considerando que el desempeño laboral constituye un estándar de calidad de la política de recursos humanos, surge la pregunta ¿Se relaciona el desempeño

laboral con las dimensiones biopsicosociales? Y ¿Se relaciona el desempeño laboral con las variables socio demográficas?

Finalmente interesa responder a la pregunta ¿Se asocia el desempeño laboral a la accidentabilidad?

Responder estas preguntas requiere considerar dos aspectos básicos: las características demográficas de los trabajadores y su desempeño laboral, esto porque los factores de riesgo psicosocial no solamente derivan de las condiciones de empleabilidad sino también de características de los mismos trabajadores (OMS, 1984).

Responder estas preguntas resulta de enorme relevancia ya que, como se indicó, el abordaje de los riesgos psicosociales es uno de los objetivos que se ha determinado en salud a nivel nacional e internacional, tanto por la relación de estos riesgos psicosociales con la salud ocupacional, como por sí mismo en tanto afectan la dignidad de las personas. La relación entre factores psicosociales y accidentabilidad sería particularmente relevante en un ámbito tan delicado como la minería, donde la cantidad de días perdidos por accidentabilidad hace pensar en la presencia de riesgos más graves para la salud de los trabajadores.

Por otra parte, la inclusión del diagnóstico de los riesgos psicosociales dentro de los objetivos sanitarios de Chile para el periodo 2010 al 2020, indica que es un ámbito de investigación pertinente, más aún si en el contexto puntual de la minería ayuda a generar mejores climas laborales y una mejor salud de los trabajadores.

Objetivos

Como objetivo general del estudio se definió

Establecer si la accidentabilidad laboral y la evaluación de desempeño se asocian a Dimensiones de Riesgos Psicosociales, y a variables Socio Demográficas en una muestra de trabajadores, dependientes de una empresa minera chilena.

Como objetivos específicos se definió

1. Describir la tasa de accidentabilidad de trabajadores dependientes de una Empresa Chilena, al año 2013.
2. Describir las dimensiones de riesgos psicosociales en la muestra de trabajadores de una empresa minera chilena.
3. Describir el desempeño laboral (cumple o no cumple) en la muestra de trabajadores dependientes de una empresa minera chilena.
4. Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las dimensiones de riesgos psicosociales.
5. Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las variables socio demográficas.
6. Establecer si se presentan diferencias en el desempeño laboral (cumple o no cumple) en la muestra de trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las dimensiones de riesgos psicosociales.
7. Establecer si se presentan diferencias en el desempeño laboral (cumple o no cumple) de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las variables socio demográficas.

8. Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa chilena, conforme a los resultados del desempeño laboral.

Hipótesis de Investigación

a) El grupo de trabajadores dependientes accidentados de una empresa minera presentará diferencias significativas en las dimensiones de riesgo psicosocial respecto del grupo de trabajadores no accidentados de esa empresa

b) El grupo de trabajadores dependientes accidentados de una empresa minera presentará diferencias significativas en las variables socio demográficas, respecto de los trabajadores dependientes no accidentados.

c) El grupo de trabajadores dependientes de una empresa minera que cumple con su trabajo, se diferenciará significativamente en las dimensiones de riesgo psicosocial, respecto del grupo de trabajadores dependientes que no cumple con su trabajo en esa empresa

d) El grupo de trabajadores dependientes de una empresa minera que cumple con su trabajo, presentará diferencias significativas en las variables socio demográficas, respecto del grupo de trabajadores que no cumple con su trabajo.

METODOLOGÍA.

Tipo de investigación: cuantitativa, descriptiva y comparativa.

Investigación Cuantitativa

La metodología cuantitativa presenta como estrategia de investigación el empirismo o positivismo metodológico, es decir, se centra en los aspectos observables susceptibles de cuantificación, y utiliza la estadística para el análisis de los datos.

Así, su objeto de análisis es una realidad observable, medible y que se puede percibir de manera precisa, por ejemplo, análisis socio demográfico. En la investigación cuantitativa, la relación entre teoría e hipótesis es muy estrecha pues la segunda deriva de la primera. A partir de un marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente.

Investigación Descriptiva.

En la investigación descriptiva se trata de describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno.

Al respecto se entienden como: “Estudios que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe, 1986).

Y además: “Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componente del fenómeno o fenómenos a investigar. Dado que, desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la

redundancia- describir lo que se investiga” (Hernández, Fernández y Baptista; 1997).

Investigación Comparativa

La investigación comparativa tiene como objeto lograr la identificación de diferencias o semejanzas con respecto a la aparición de un evento en dos o más contextos, grupos o situaciones diferentes. Según Sierra Bravo (1994), la comparación es la actividad de la razón que pone en correspondencia unas realidades con otras para ver sus semejanzas y diferencias. La comparación es posible porque existe una relación de analogía entre las diversas realidades.

Es conveniente hacer un estudio comparativo cuando el investigador, durante el estudio exploratorio, ha detectado que la pertenencia de una unidad de estudio a cierto grupo o contexto podría hacer que estas se diferencien de otras unidades de estudio que no pertenecen a dicho grupo en cuanto a una o varias características determinadas ref. 1.*

2.- Tipo de Diseño:

Su diseño es no experimental descriptivo. El estudio no experimental es un estudio en que el investigador recaba datos sin introducir tratamiento o cambio alguno, se estudian los fenómenos tal y como ocurren para luego analizarlos.

No se manipulan las variables. Las variables dependientes e independientes no se utilizan ya que no intenta establecer causalidad.

Esta investigación responde a un diseño descriptivo comparativo, debido a que examina diferencias en variables en dos grupos que ocurren naturalmente en un escenario (www.suagm.edu)*.

3.- Población y muestra

La población estudiada corresponde a N= 500 trabajadores propios (dependientes) de una empresa minera chilena, con permanencia de jornada completa y con un tiempo de desempeño superior a un año a lo menos.

La muestra estuvo compuesta por n=198 trabajadores propios de una empresa minera chilena. De ese grupo, se conformaron dos sub grupos: 11 accidentados y 187 no accidentados.

El grupo de accidentados se seleccionó de acuerdo a los registros de accidentes ocurridos hasta el año 2013, información proporcionada por la Gerencia de Seguridad de la empresa minera chilena.

El grupo de no accidentados quedó constituido por los trabajadores del Rol Operativo, que no presentaron evento de accidentes.

Para cumplir con los objetivos del estudio y poder realizar comparaciones entre el grupo de accidentados y el grupo de no accidentados, se decidió elegir una muestra al azar de 20 sujetos del grupo no accidentados, para evitar sesgos derivados de la disparidad del número de casos en ambos grupos

A continuación en las siguientes tablas, se presentan características socio demográficas de la muestra total.

El detalle es el siguiente:

Desarrollo

GRAFICO N°5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRAS POR SEXO

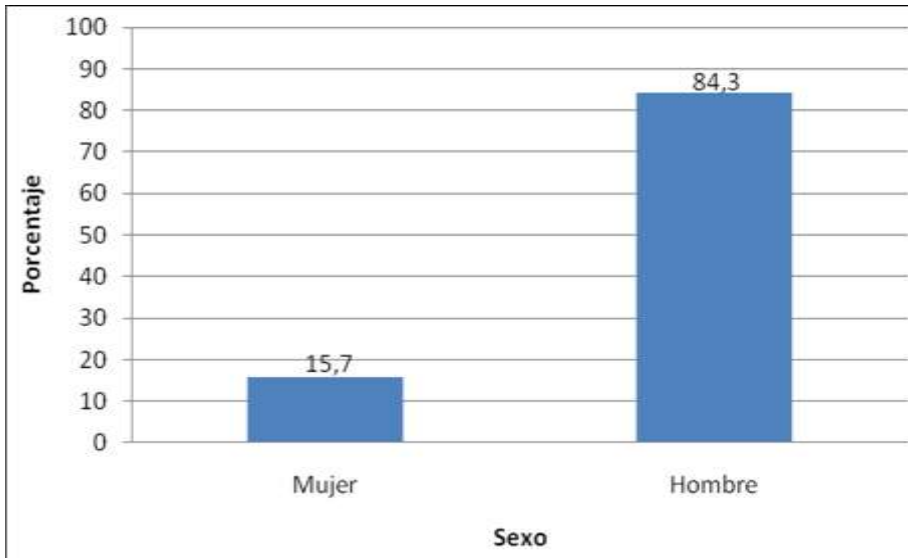


GRAFICO N°6: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRAS POR EDAD

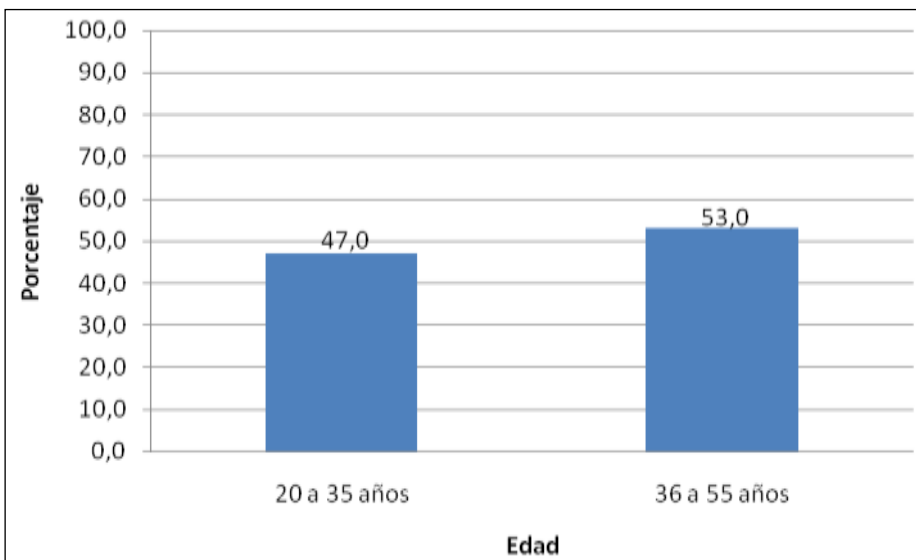


GRAFICO N°7: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRAS POR ANTIGÜEDAD

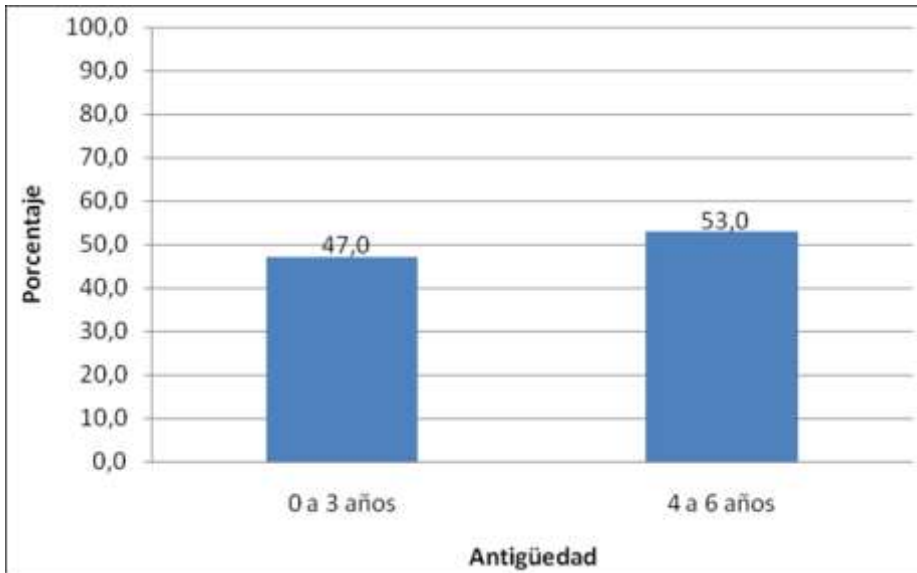
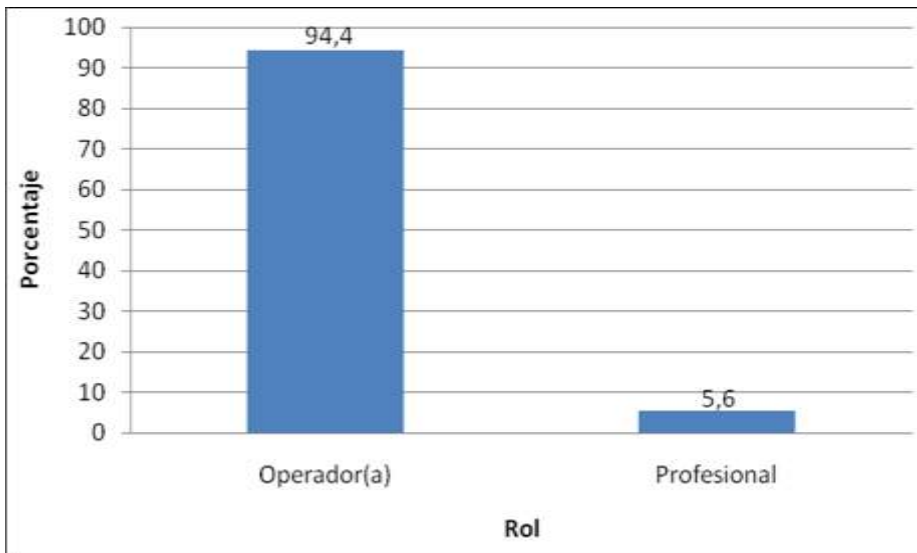


GRAFICO N° 8: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRAS POR ROL



Como se observa en los gráficos precedentes, existe un predominio de trabajadores de sexo masculino, de 36 a 55 años, con 4 a 6 años de antigüedad en la empresa y en su mayoría pertenecientes al rol operativo

4.- VARIABLES

4.1.- VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS

✓ **Edad:** Tiempo que ha vivido una persona (Real Academia Española, 2001)

Definición Operacional: se consideran dos categorías:

1. 20-35
2. 36-55 años.

✓ **Sexo:** Condición biológica de cada persona, diferenciándose entre mujeres y hombres.(RAE,2001)

Definición Operacional: Dos categorías,

Mujer / hombre.

✓ **Antigüedad:** La antigüedad se refiere al plazo de tiempo que el trabajador ha permanecido en el empleo o servicio. (Rae, edición 22)

Definición Operacional: Dado que el rango de antigüedad de la muestra es de 0-6 años, al realizar los cálculos comparativos se consideran dos categorías:

1. 1-3
2. 4-6 años de antigüedad laboral.

✓ **Rol:** Función que alguien cumple al interior de la empresa estudiada, pudiendo ser en este caso profesional u operativo (Real Academia Española, 2011). Entendiéndose cada una de estas como persona que tiene a cargo, trabajadores y/o procesos y persona que realiza funciones dirigidas por uno o varios profesionales.

Definición Operacional: Si bien en el total de la muestra se incluyeron a personas que desarrollan un rol como profesionales dentro de la empresa, se ha decidido no considerarlos al momento de realizar cálculos comparativos que impliquen la variable 'Accidentabilidad', buscando homogeneizar la muestra de comparación. De esta manera, en dichas situaciones sólo se compararon los resultados del rol Operativo.

4.2.- DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES

Definición conceptual: En prevención de riesgos laborales, se denominan dimensiones riesgo psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para

la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

De acuerdo al Manual de Uso del instrumento de evaluación utilizado en la presente investigación (Cuestionario ISTAS-21, SUSESO), esta variable está constituida por 5 dimensiones específicas, las cuales se definen a continuación:

Exigencias psicológicas:

Tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa.

Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde.

Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo:

Que constituyen aspectos positivos del trabajo, compatibles con la dimensión de control del *modelo demanda-control* (autonomía, aplicar habilidades, decidir pausas o descansos).

Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo:

Conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda-control expandido por J. Johnson (no trabajar aislado, tareas bien definidas, apoyo de superiores o compañeros).

Compensaciones:

Conceptualmente compatible con el *modelo de esfuerzo –compensaciones de Siegrits* (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo).

Doble Presencia:

Se define como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico familiar, lo que puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo. Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

Definición Operacional de las dimensiones: Corresponde a los Puntajes obtenidos en las dimensiones, a través del Cuestionario ISTAS-21. Este instrumento está compuesto por 91 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Aspectos evaluados por el Instrumento ISTAS-21

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PREGUNTAS
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	EXIGENCIAS PSI. CUANTITATIVAS	B1-B2-B3-B4-B5-B6-B7
	EXIGENCIAS PSI. COGNITIVAS	B8-B9-B10-B11-B12-B13-B14-B15
	EXIGENCIAS PSI. EMOCIONALES	B16-B17
	EXIGENCIAS PSI. ESCONDER EMOCIONES	B18-B19
	EXIGENCIA PSI. SENSORIALES	B20-B21-B22-B23
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	INFLUENCIA	B24-B25-B26-B27-B28-B29-B30
	CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO	B31-B32-B33-B34
	POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO	B35-B36-B37-B38-B39-B40-B41
	SENTIDO DEL TRABAJO	B42-B43-B44
	INTEGRACION EN LA EMPRESA	B45-B46-B47-B48
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	CLARIDAD DE ROL	B59-B60-B61-B62
	CONFLICTO DE ROL	B63-B64-B65-B66-B67
	CALIDAD DE LIDERAZGO	B77-B78-B79-B80-B81-B82
	CALIDAD DE LA RELACION CON SUPERIORES	B57-B58-B68-B69-B70
	CALIDAD DE LA RELACION CON COMPAÑEROS DE TRABAJO	B71-B72-B73-B74-B75-B76
COMPENSACIONES	ESTIMA	B83-B84-B85-B86-B87
	INSEGURIDAD RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO	B49-B50-B54-B55-B56
	INSEGURIDAD RESPECTO A LAS CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	B51-B52-B53
DOBLE PRESENCIA	PREOCUPACION POR TAREAS DOMESTICAS.	A5-A6
	CARGA DE TAREAS DOMESTICAS	A3-A4

NOTA: En la presente investigación sólo se han considerado los puntajes obtenidos de acuerdo a las dimensiones generales, sin considerar los valores de las sub dimensiones.

4.3.- ACCIDENTE LABORAL.

Definición conceptual: Un accidente laboral es el daño sufrido por un trabajador dentro de la organización o en el trayecto desde y hacia ella y que pueden deberse a los peligros, agentes, condiciones y riesgos que se producen a causa o con ocasión de la realización de un trabajo o empleo.

Accidentabilidad: es la cuantificación de estos accidentes.

Definición. Operacional: Para este estudio se define accidentados ≥ 1 eventos y no Accidentados = 0 eventos.

4.4.- DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual: conforme al Modelo de Gestión de Recursos Humanos de una Empresa Minera puede inferirse que el desempeño está referido a la eficacia con la que las personas llevan a cabo sus tareas, actividades y responsabilidades en sus puestos de trabajo.

Esta eficacia es evaluada de forma periódica y sistemática con la finalidad de juzgar o estimar el valor, la excelencia y cualidades de una persona y particularmente su contribución a la organización.

Definición. Operacional: Para este estudio, el desempeño será medido conforme a una pauta de evaluación, cuyo resultado final se expresa en dos categorías:

- ✓ Cumple: cada vez que se realiza la evaluación de desempeño y el porcentaje obtenido sea \geq a 75%
- ✓ No cumple: cada vez que se realiza la evaluación de desempeño y el porcentaje obtenido sea $<$ a 75%.

5.- INSTRUMENTOS

5.1.-BASE DE DATOS DE LA GERENCIA RECURSOS HUMANOS: Información estadística otorgada por la empresa minera chilena, la cual incluye la siguiente información por trabajador:

- ✓ La calificación de desempeño se especifica en las categorías cumple / no cumple.
- ✓ Informa edad, sexo, antigüedad y rol de los trabajadores
- ✓ Informa eventos de accidentes laborales por trabajador, eventos ocurridos desde la iniciación de la operación hasta el año 2013.

5.2.- SUSESO/ISTAS-21:Instrumento de medición utilizado para evaluar la variable riesgo psicosocial.

Su incorporación a nuestro país, se produce como se detalla a continuación:

El *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, fue traducido, validado y estandarizado

en castellano y denominado Cuestionario ISTAS 21. El COPSOQ incluyó dimensiones de influyentes modelos de riesgo psicosocial ocupacional, pero también incluye otras dimensiones que permiten una comprensión más amplia de las condiciones del trabajo. Dr. Rubén Alvarado, Alex Alarcón, Nella Marchetti y Waldo Aranda (Escuela Salud Pública, Facultad de Medicina. Universidad de Chile); Nadia Saavedra, Juan Pérez-Franco y Claudio Fuente alba (Superintendencia Seguridad Social SUSESO), adaptaron y validaron en Chile la versión media del cuestionario ISTAS-21 para población trabajadora. Posteriormente, la Superintendencia de Seguridad Social decidió validar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (ISTAS-21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la asesoría directa de los autores del ISTAS 21.

Sus principales características son:

- ✓ Permite identificar y medir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- ✓ Es una encuesta auto administrada, aplicable en cualquier tipo de trabajo o actividad económica.
- ✓ Permite medir el riesgo en distintos niveles en la organización: por actividad, por grupos, por unidades de trabajo, en la organización completa.
- ✓ El cuestionario en su versión completa tiene dos partes, la primera parte registra datos personales y la segunda parte (91 preguntas). Cada pregunta tiene 5 opciones, con una puntuación de 0 a 4.
- ✓ Las preguntas permiten evaluar 5 dimensiones generales.

DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTAS-21)
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO
COMPENSACIONES
DOBLE PRESENCIA

- ✓ Por su parte, cada dimensión contiene a su vez varias sub-dimensiones, pudiendo ser evaluadas 20 sub-dimensiones de riesgo.

Interpretación de la puntuación:

Cada pregunta entrega una puntuación de 0 a 4, las que son sumadas y promediadas en cada sub-dimensión y dimensión general, luego de lo cual se expresan en valores percentiles. Dado que el propósito del instrumento es detectar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo, los valores obtenidos son entendidos como aquel porcentaje respecto del puntaje máximo posible que se puede obtener en cada sub-dimensión y que nos indica si hay riesgo o no (mientras mayor sea el % hay mayor riesgo y viceversa). Y, para el caso de las dimensiones, los puntajes corresponden a un promedio de las sub-dimensiones que esta contiene definiendo con ello los puntajes por terciles (corresponde a un tercio de las observaciones en el trabajo de validación) estableciendo, con ello, los rangos

“bajo”, “medio” y “alto” de exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

Evidencias de confiabilidad y validez: El propósito del instrumento es detectar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo .El cuestionario COPSOQ, en su versión española ISTAS 21, fue sometido a un proceso de adaptación, validación y estandarización en una muestra de 1.557 personas, representativa de la población trabajadora chilena. Posteriormente, la Superintendencia de Seguridad Social decidió estandarizar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (ISTAS 21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la asesoría directa de los autores del ISTAS-21.

El proceso de validación y estandarización del instrumento se realizó en cuatro etapas:

- 1) validación de contenido;
- 2) adaptación semántica;
- 3) validación de constructo, de criterio y fiabilidad; y
- 4) estandarización a la población chilena. Ver anexo 1.

6.- PROCEDIMIENTO

1. El estudio de investigación se presentó a la Gerencia Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa minera chilena, con el fin de conocer si los eventuales accidentes se asociaban a dimensiones de riesgos psicosociales.

2. Se elaboró una presentación en Power Point que mostró los aspectos centrales del estudio. Esto indujo a la aprobación del proyecto por parte de la administración.
3. También se presentó a la Gerencia Seguridad y Salud Ocupacional un documento ante-proyecto que resumía el proceso a seguir.
4. La empresa pidió, al grupo de investigación, mediante carta notarial, resguardar el eventual mal uso de la información obtenida y que, además, incluyera todos los requerimientos y restricciones solicitadas acordadas en reunión de trabajo realizada con anterioridad.
5. Luego se tomó contacto con los trabajadores de empresa minera chilena, informando que se aplicaría la encuesta ISTAS-21. En ese momento se tomaron los resguardos éticos, para aplicar seguidamente el instrumento.
6. Las aplicaciones se realizaron en diferentes momentos y por grupos conforme a la disponibilidad de los trabajadores. El encuestador siempre acompañó el proceso de respuesta de la encuesta, con el objetivo de aclarar dudas, en caso que surgieran.
7. Posterior a la aplicación del instrumento, se procedió a corregir, construir una base de datos y realizar el análisis de los mismos.

7.- PROTOCOLO ÉTICO APLICADO

En la empresa de la minería se establecieron 10 Estándares de Salud en el Trabajo, con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, sin enfermedades profesionales. Para ese efecto se estudian los Factores de Riesgos Psicosociales, a través de la aplicación de la Encuesta ISTAS-21 (ampliada). Corporativamente es un hito que la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional debe cumplir.

Para la realización de la presente investigación, se dio a conocer a los niveles superiores de la empresa, el propósito de la investigación, sustentada en el Estándar N° 7 correspondiente a los Factores de Riesgos Psicosociales, mediante una presentación en Power Point.

Se informó al grupo objetivo (profesionales y operadores), que se aplicaría la Encuesta ISTAS-21, conforme a las disposiciones de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Posterior a la información entregada, el encuestador solicitó presencialmente al grupo encuestado, que ellos autorizaran que la información entregada en el instrumento pudiese ser utilizada con fines de investigación, específicamente para la elaboración de una tesis para optar al grado de licenciado en psicología de la Universidad UNIACC. Se explicaron los objetivos de la tesis y se les indicó que podían negarse a colaborar en ella si así lo determinaban.

Se informó tanto a quienes desearan participar como a la Dirección de Salud Ocupacional, que los datos serían tratados confidencialmente, con estricta reserva,

y que se resguardaría el anonimato de los encuestados, utilizando un número que los representaría y que sólo uno de los investigadores iba a conocer.

Los encuestados que asistieron a la citación (los días en que se tomó la muestra) aceptaron colaborar en la investigación en su totalidad y mantuvieron actitud de cooperación y de interés respecto al instrumento aplicado.

8.- TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para el tratamiento de los datos se trabajó con el paquete estadístico SPSS versión 17, en español, tanto para la descripción como para las comparaciones propuestas. Para el análisis de los objetivos de tipo descriptivo, se procedió a calcular porcentajes, promedios y desviaciones estándar, además gráficos y tablas de frecuencia.

Para las comparaciones entre grupos en que la variable a comparar se encontraba en el nivel intervalar se procedió a aplicar t de Student.

Finalmente, para comparar grupos en que la variable en estudio se encontraba en el nivel nominal, se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado.

La interpretación de los valores estadísticos calculados se realizó considerando un error alfa de 0.05

RESULTADOS

En este capítulo se procederá a realizar el análisis de los objetivos e hipótesis propuestas. A continuación se presentarán los objetivos específicos y su correspondiente análisis estadístico

1.- Describir la tasa de accidentabilidad de trabajadores dependientes de una Empresa Chilena, al año 2013.

La tasa de accidentabilidad representa el índice en que inciden los accidentes laborales en los resultados de la gestión de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa minera. Es el cociente entre el número de accidentes del trabajo ocurridos por un millón y el número promedio anual de horas hombres trabajadas. El resultado debe expresarse en términos porcentuales (definiciones Estadísticas Ley N° 16.744 “Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, Art. 12, DS N° 40 “Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales”).

Para el presente estudio la tasa de accidentabilidad de la empresa minera en estudio fue de 0,71% teniendo como meta de cumplimiento 0,9%. Este valor corresponde a 11 accidentados en 6 años (años 2008 a 2013), sobre 15.478.882 horas hombres. Su cálculo corresponde a

$$\text{Índice de accidentabilidad} = \frac{11.000.000}{15.478.882} = 0,710$$

2.- Describir las dimensiones de riesgos psicosociales en la muestra de trabajadores de una empresa minera chilena.

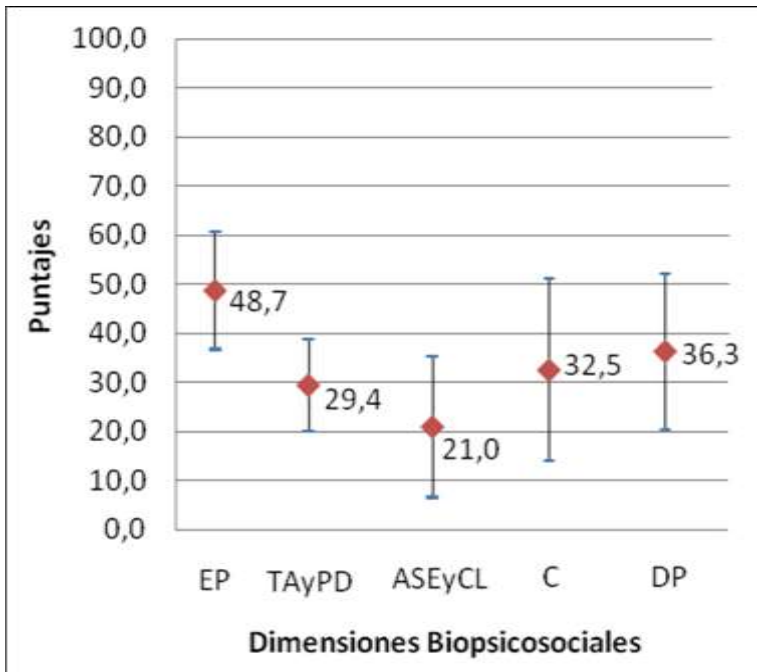
En la tabla N°1 se presentan los valores estadísticos obtenidos en la evaluación de las dimensiones psicosociales para la muestra total de trabajadores

Tabla N° 1: RESULTADOS EN PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES

Dimensiones Riesgos Psicosociales	Mínimo	Máximo	Media	Des. Tipi.
Exigencias Psicológicas	23,75	87,86	48,68	11,93
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	6,96	60,36	29,42	9,43
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	0,00	76,17	20,96	14,44
Compensaciones	0,00	88,33	32,52	18,61
Doble Presencia	0,00	93,75	36,33	15,86

Estos valores se expresan a continuación, en el gráfico N°1.

GRAFICO N°1: RESULTADOS EN PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES

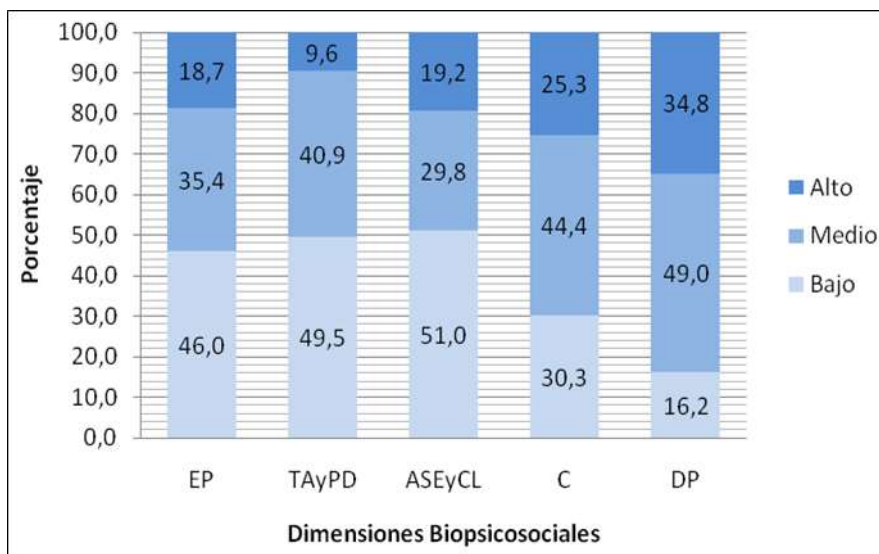


Como se observa en la tabla N°1 y gráfico correspondiente, la dimensión que obtuvo el más alto promedio fue Exigencias Psicológicas con un valor de 48,68 y con una desviación típica de 11,93. Sin embargo, es necesario señalar que, aun cuando los promedios encontrados en cada una de las dimensiones estudiadas constituyen valores bastante disímiles entre sí, todos representan valores medios, conforme a las normas de interpretación calculadas para Chile (Ver Anexo 1). Por esta razón, para efectos de la interpretación específica de los resultados del presente objetivo, se privilegiará el análisis del porcentaje de casos encontrados en cada una de las categorías establecidas según dichas normas nacionales (Ver Tabla N° 2)".

Tabla N° 2: Resultados por categorías de las Dimensiones de Riesgos Psicosociales

Dimensiones Riesgos Psicosociales	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Exigencias Psicológicas	91	46,0	70	35,4	37	18,7
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	98	49,5	81	40,9	19	9,6
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	101	51,0	59	29,8	38	19,2
Compensaciones	60	30,3	88	44,4	50	25,3
Doble Presencia	32	16,2	97	49,0	69	34,8

GRAFICO N° 2: RESULTADOS POR CATEGORIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

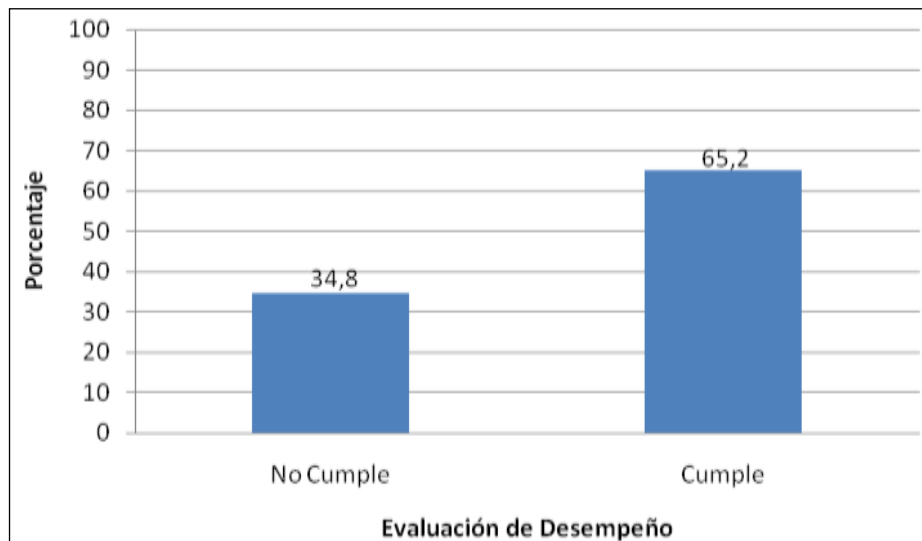


Como se observa en la tabla y gráfico precedentes, la dimensión que presenta el mayor porcentaje de trabajadores en la categoría de alto riesgo psicosocial corresponde a Doble Presencia con un 34,8%. Por otra parte, la dimensión que presenta el mayor porcentaje de trabajadores en la categoría de bajo riesgo psicosocial, corresponde a Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo con un 51%.

3.- Describir el desempeño laboral (cumple o no cumple) en la muestra de trabajadores dependientes de una empresa minera chilena.

A continuación se presenta un gráfico con los resultados de la dimensión evaluación del desempeño.

GRAFICO N° 3: EVALUACION DE DESEMPEÑO



Como se observa en el gráfico precedente, el 34,8% no cumple con la evaluación de desempeño, en tanto el 65,2% si cumple con la evaluación de desempeño.

4.- Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las dimensiones de riesgos psicosociales.

Para el análisis de este objetivo, se consideró solo a los trabajadores del Rol Operativo, excluyendo a los del Rol Profesional, debido a que la probabilidad de que los profesionales se accidenten es mínima; sus funciones laborales no están asociadas a riesgos laborales. Se recordará que la muestra de accidentados fue seleccionada en forma directa e intencionada y estuvo conformada sólo por trabajadores del rol Operativo.

En el caso de no accidentados, la muestra fue seleccionada en forma aleatoria simple.

TABLA N° 3: Resultados categorías en la muestra Accidentados V/S No Accidentados, para las Dimensiones de Riesgos Psicosociales.

Dimensiones Psicosociales	Riesgos	Accidentabilidad	Bajo		Medio		Alto		Total	
			f	%	f	%	f	%	F	%
Exigencias Psicológicas		No	10	50,0	6	30,0	4	20,0	20	100,0
		Sí	2	18,2	4	36,4	5	45,5	11	100,0
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo		No	9	45,0	9	45,0	2	10,0	20	100,0
		Sí	6	54,5	4	36,4	1	9,1	11	100,0
Apoyo Social en la Empresa		No	11	55,0	7	35,0	2	10,0	20	100,0

y Calidad de Liderazgo	Sí	5	45,5	3	27,3	3	27,3	11	100,0
Compensaciones	No	5	25,0	12	60,0	3	15,0	20	100,0
	Sí	1	9,1	4	36,4	6	54,5	11	100,0
Doble Presencia	No	4	20,0	7	35,0	9	45,0	20	100,0
	Sí	2	18,2	6	54,5	3	27,3	11	100,0

Un 54,5% de los trabajadores que se accidentan presentan alto riesgo en Compensaciones, en tanto solo hay un 15% de los trabajadores que no se accidentan en esta categoría.

Por otra parte un 45,5% de los trabajadores que se accidentan presentan alto riesgo en Exigencias Psicológicas, en tanto quienes no se accidentan presentan alto riesgo en un 20%.

TABLA N° 4: Resultados Puntajes en la muestra Accidentados V/S No Accidentados, para las Dimensiones de Riesgos Psicosociales.

Dimensiones Psicosociales	Riesgos	Accidentabilidad	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Tip.	N
	Exigencias Psicológicas	No		31,43	78,13	49,05	13,00
Sí			36,52	76,96	55,78	12,08	11
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	No		13,75	51,96	29,86	9,10	20
	Sí		20,71	57,38	29,93	10,08	11
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	No		3,00	39,17	19,63	10,33	20
	Sí		0,00	76,17	23,14	22,06	11
Compensaciones	No		11,11	80,00	32,31	17,30	20
	Sí		15,00	70,00	47,93	17,82	11
Doble Presencia	No		6,25	62,50	37,50	16,47	20
	Sí		18,75	62,50	35,80	13,14	11

La media para la muestra de los trabajadores no accidentados en la dimensión Exigencias Psicológicas es de un 49,05 y 13 de desviación típica comparativamente, en la muestra de los trabajadores accidentados en la misma dimensión es de un 55,78 y 12,08 de desviación típica.

Los resultados de la media en la dimensión Compensación, para la muestra de los trabajadores no accidentados es de un 32,31 y 17,30 de desviación típica en comparación con la muestra de los trabajadores accidentados es de un 47,93 y 17,82 de desviación típica.

Los resultados de la media en la dimensión Doble Presencia, para la muestra de los trabajadores no accidentados es de un 37,50 y 16,47 de desviación típica en comparación con la muestra de los trabajadores accidentados en la que resulta un 35,80 y 13,14 de desviación típica.

Para verificar si se presentaban diferencias estadísticamente significativas en las medias de los grupos de accidentados versus no accidentados, se aplicó el test estadístico de t de Student. . Los resultados se presentan en la tabla N° 5

Tabla N° 5: Valores de T DE STUDENT obtenidos en la comparación de los grupos Accidentados V/S No Accidentados.

	t	Sig. (bilateral)
Exigencias Psicológicas	-1,41	0,17
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	-0,02	0,98
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	-0,61	0,55
Compensaciones	-2,38	0,02
Doble Presencia	0,30	0,77

Sólo en la dimensión Compensaciones se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos.

5.- Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las variables socio demográficas.

Para dar cuenta de este objetivo se aplicó el Test estadístico de χ^2 , y en los casos en que no fue posible su utilización, debido a la escasez de casos en algunas de las categorías de las variables analizadas, se aplicó el test exacto de Fisher.

TABLA 6: Comparación de las variables Socio demográficas, según criterio de Accidentabilidad

	Chi-cuadrado		Fisher
	Valor	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
Sexo	(a)	-	0,60
Edad	0,06	0,81	-
Antigüedad	(b)	-	1,00

Tal como se observa en la tabla precedente, los valores de Fisher y de Chi cuadrado encontrados no resultaron significativos, lo que indica independencia de las variables. Por ende, las variables socio demográficas elegidas no influyen de manera significativa en la accidentabilidad de los trabajadores de la empresa.

6. Establecer si se presentan diferencias en el desempeño laboral (cumple o no cumple) en la muestra de trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las dimensiones de riesgos psicosociales.

Tabla N° 7: Comparación de las variables de desempeño laboral y Dimensiones de Riesgos Psicosociales.

Dimensiones Riesgos Psicosociales	Desempeño	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	N
Exigencias Psicológicas	Cumple	23,8	87,9	48,9	12,2	129
	No Cumple	27,3	77,0	48,2	11,5	69
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Cumple	7,7	60,4	28,5	9,2	129
	No Cumple	7,0	57,4	31,1	9,7	69
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Cumple	0,0	76,2	20,1	13,8	129
	No Cumple	0,0	76,2	22,6	15,5	69
Compensaciones	Cumple	0,0	80,0	31,8	19,3	129
	No Cumple	5,0	88,3	33,8	17,2	69
Doble Presencia	Cumple	0,0	93,8	36,0	16,0	129
	No Cumple	6,3	81,3	36,9	15,6	69

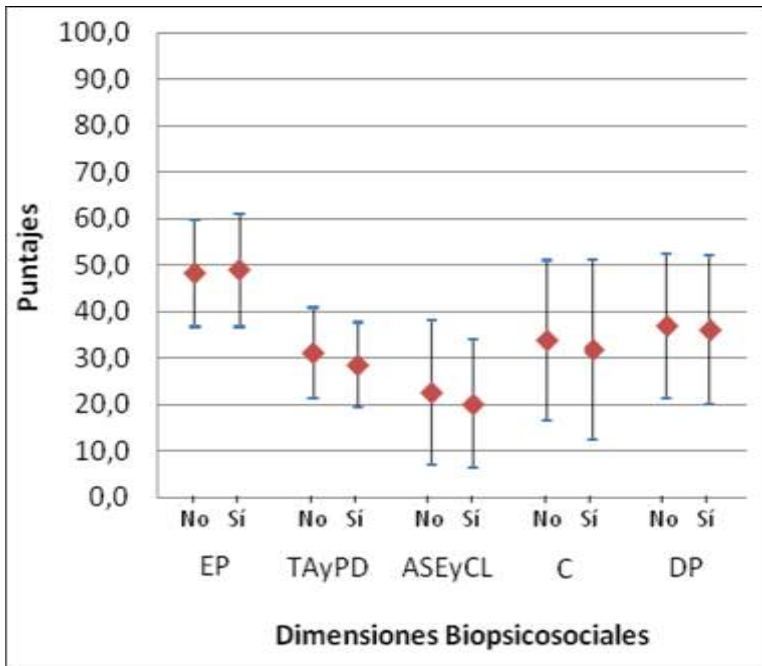
La media para la muestra de los trabajadores que cumplen la evaluación de desempeño en la dimensión en Exigencias Psicológicas es de un 48,9 y 13 de desviación típica. Comparativamente, en la muestra de los trabajadores que no cumplen en la misma dimensión es de un 48,1 y 11,5 de desviación típica.

Los resultados de la media en la dimensión Doble Presencia, para la muestra de los trabajadores que cumplen la evaluación de desempeño es de un 36,0 y 16,0 de desviación típica. En comparación con la muestra de los trabajadores que no cumplen en la misma dimensión es de un 36,9 y 15,6 de desviación típica.

Los resultados de la media en la dimensión Compensación, para la muestra de los trabajadores que cumplen la evaluación de desempeño es de un 31,8 y 19,3 de desviación típica. En comparación con la muestra de los trabajadores que no cumplen en la misma dimensión que resulta un 33,80 y 17,20 de desviación típica.

Para favorecer la comprensión de estos resultados, los promedios de los grupos que cumplen, no cumplen con la evaluación de desempeño, se presentan en el siguiente gráfico N° 4:

GRAFICO N° 4: Promedios observados en las Dimensiones de Riesgo psicosocial conforme al desempeño laboral



Para realizar la comparación entre grupos se procedió a calcular el test estadístico de T de Student.

Los resultados se observan en la tabla N° 8:

TABLA 8: Valores de t de Student observados en la comparación de los trabajadores conforme a su desempeño laboral, respecto de las dimensiones de riesgos psicosociales.

	t	Sig. (bilateral)
Exigencias Psicológicas	-,40	,69
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	1,80	,07
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	1,20	,23
Compensaciones	,73	,47
Doble Presencia	,35	,73

Como se observa en la tabla precedente, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, en las dimensiones de riesgo psicosociales.

7.- Establecer si se presentan diferencias en el desempeño laboral (cumple o no cumple) de los trabajadores dependientes de una empresa minera chilena, conforme a las variables socio demográficas.

Para analizar este objetivo se aplicó el test estadístico de Chi Cuadrado. Los resultados se presentan en la tabla N° 9

TABLA N° 9: Valores de Chi cuadrado obtenidos en la comparación de los grupos conforme a su desempeño laboral, en las variables socio demográficas

Dimensión	Chi-cuadrado	
	Valor	Sig. (bilateral)
Sexo	,81	,37
Edad	3,88	,04
Antigüedad	1,88	,17

Como se observa en la tabla N° 9, la única asociación identificada se presenta en relación a la variable edad, donde el porcentaje de personas que cumplen con los criterios de la evaluación de desempeño es significativamente mayor en el grupo de personas de 36 a 55 años (71,4%) que en el de 20 a 35 años (58,1%).

8. Establecer si se presentan diferencias en los grupos accidentados y no accidentados de los trabajadores dependientes de una empresa chilena, conforme a los resultados del desempeño laboral.

Para analizar este objetivo se aplicó el test estadístico de Chi Cuadrado. El valor estadístico observado fue de $\chi^2 = 10,54$ mientras que la probabilidad asociada a dicho valor fue $p < ,01$, lo que indica un resultado altamente significativo. A continuación se presenta la distribución de casos en la tabla N° 10

Tabla N° 10 Distribución de casos en los grupos de accidentados y no accidentados conforme a la evaluación de desempeño

Concepto	Evaluación de Desempeño		Total
	No Cumple	Cumple	
No Accidentados (Muestra Aleatoria)	6 (30,0%)	14 (70,0%)	20 (100,0%)
Accidentados	10 (90,9%)	1 (9,1%)	11 (100,0%)
Total	16 (51,6%)	15 (48,4%)	31 (100,0%)

Como se observa en la tabla precedente, el porcentaje de personas que No Cumple con el desempeño esperado es mucho mayor en el grupo de accidentados (90,9%) que en la muestra de NO accidentados (30,0%).

Verificación de hipótesis según los resultados obtenidos:

a) El grupo de trabajadores dependientes accidentados de una empresa minera presentará diferencias significativas en las dimensiones de riesgo psicosocial respecto del grupo de trabajadores no accidentados de esa empresa.

Sólo fue posible identificar diferencias en la Dimensión COMPENSACIONES, donde los trabajadores accidentados presentaron un promedio significativamente mayor al de la muestra aleatoria de 20 casos no accidentados. La hipótesis se verificó parcialmente.

b) El grupo de trabajadores dependientes accidentados de una empresa minera presentará diferencias significativas en las variables socio demográficas, respecto de los trabajadores dependientes no accidentados

No existen diferencias entre accidentados y no accidentados en las variables socio demográficas elegidas. Se rechaza la hipótesis de trabajo.

c) El grupo de trabajadores dependientes de una empresa minera que cumple con su trabajo, se diferenciará significativamente en las dimensiones de riesgo psicosocial, respecto del grupo de trabajadores dependientes que no cumple con su trabajo en esa empresa

No existen diferencias entre los grupos que cumplen y no cumplen con su trabajo en las dimensiones riesgos psicosociales. Se rechaza la hipótesis de trabajo.

d) El grupo de trabajadores dependientes de una empresa minera que cumple con su trabajo, presentará diferencias significativas en las variables socio demográficas, respecto del grupo de trabajadores que no cumple con su trabajo.

Sólo se encontraron diferencias significativas entre los grupos, en la variable edad, en que el porcentaje de personas que cumplen con los criterios de la evaluación de desempeño es significativamente mayor en el grupo de trabajadores de 36 a 55 años que en el de 20 a 35 años. La hipótesis de trabajo se confirmó parcialmente.

DISCUSION Y REFLEXIONES

En el presente estudio, la tasa de accidentabilidad calculada en la empresa minera, fue de 0,71% teniendo como meta de cumplimiento 0,9%.

Este resultado permite aventurar un adecuado cumplimiento de los estándares que definen la política de salud ocupacional de la empresa. Esto significa que los estándares de salud, de control y de comunicación periódica se cumplen adecuadamente debido a que el Modelo de seguridad y prevención de accidentes está bien aplicado.

Sin embargo, aun cuando se ha confirmado la efectividad del Modelo aplicado se sugiere investigar otros factores de riesgo asociados a generar acciones de estilos de vida saludables como: las dietas, la actividad física, evitación de tabaquismo, stress, etc. considerando que pueden llevar al desarrollo de múltiples enfermedades como las cardiovasculares, respiratorio y cáncer. El “entrenamiento” laboral en funciones específicas de desempeño debe estar inundado, simultáneamente, de orientaciones, actividades formativas e instrucciones que lleven al trabajador a asumir como parte de su trabajo los estilos de vida saludables.

Por otro lado el rol del psicólogo debe ser, como sabemos, fortalecer una cultura preventiva y de seguridad laboral en la empresa que permita sostener una política o gestión empresarial en prevención evitando la Ignorancia en la responsabilidad de la empresa y sus agentes en los accidentes del trabajo y ejerciendo, con ello, un fuerte liderazgo en materia de prevención de accidentes.

Finalmente, todas las personas que trabajan en la minera son el centro principal de la prevención. Por ello se debe educar al trabajador para que pueda protegerse adecuadamente de los riesgos existentes en su puesto de trabajo como una forma de evitar que pierda la salud, pero al mismo tiempo es una forma de conseguir que el trabajador se responsabilice de su salud (lo que no siempre se concreta).

Dimensiones de riesgo psicosocial

La dimensión que presenta el mayor porcentaje de trabajadores en la categoría de alto riesgo psicosocial corresponde a Doble Presencia con un 34,8%. Esta dimensión atañe a labores domésticas, preocupación por exigencias familiares y obligaciones provenientes del ambiente hogareño. Este resultado se puede explicar considerando el antecedente de que los trabajadores viven en campamento, debiendo permanecer por 7 días seguidos en la mina. Resulta esperable por lo tanto, que se preocupen de su familia y de los sucesos que puedan acontecer en sus hogares durante su ausencia.

Por otra parte la dimensión que presenta el mayor porcentaje de trabajadores en la categoría de bajo riesgo psicosocial, corresponde a Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo con un 51%. Este resultado apoya la aseveración señalada sobre el adecuado cumplimiento de los estándares de seguridad laboral en la empresa. Si se analizan las respuestas al cuestionario ISTAS-21, se puede señalar que el bajo riesgo encontrado en esta dimensión indica que los trabajadores tienen su rol claro y no evalúan que exista conflicto de rol. Además consideran que los líderes realizan bien su trabajo y perciben una buena calidad de la relación con

ellos. Este resultado nos permite apoyar aún más la concepción de una cultura organizacional que apoya la seguridad, o, como fue señalado por López (2008) de una cultura prevencionista, por sobre una cultura organizacional que privilegia el control.

Evaluación de desempeño

El 65,2% si cumple con la evaluación de desempeño en tanto el 34,8% no cumple con la evaluación de desempeño. Podríamos afirmar desde aquí que la mayoría de los trabajadores de la empresa cumple con los estandares de calidad laboral exigidos . Aunque no contamos con el detalle de las dimensiones involucradas en esta evaluación de modo de determinar si éstas se corresponden o no con los estandares de calidad de la politica de recursos humanos de la empresa,se puede señalar que los modelos de gestiòn que incluyen los estándares de liderazgo, gestion de talento, del desempeño, reclutamiento y dotaciòn; formaciòn, reconocimiento, compensacion y beneficios y relaciones laborales de la politicas de recursos humanos estan siendo efectivos.

No obstante los comentarios anteriores, sería conveniente hacer estudios en el grupo de trabajadores que ha sido calificado con bajo desempeño.

Riesgo psicosocial y accidentabilidad

La única dimensión psicosocial en que se encontraron diferencias entre accidentados y no accidentados, corresponde a Compensaciones.

Analizando lo que el instrumento ISTAS-21 evalúa en relación a esta dimensión, se puede señalar que los accidentados han respondido mostrando una autoestima mas baja que el grupo de no accidentados así como a presentar mayor inseguridad en relación al contrato de trabajo y a las características del trabajo. Al respecto se puede comentar que las personas que se accidentan cometen faltas en el cumplimiento de reglas y normas establecidas para la ejecución de su trabajo. Esta condición les pone en riesgo de despido, particularmente en un momento en que la empresa se encontraba en proceso de cambio de dueño. Se podría señalar que la relación entre esta dimensión psicosocial y la accidentabilidad se encuentra moderada por el desempeño laboral. La condición de accidentarse sumado a un bajo desempeño laboral, incidirían en que los trabajadores presenten riesgo en la dimensión psicosocial Compensaciones

Accidentabilidad y variables socio demográficas

No se encontraron diferencias en las variables socio demográficas entre accidentados y no accidentados

Si bien en la literatura se señala que los hombres se accidentan más que las mujeres y que los jóvenes (menores de 30 años) se accidentan más que los de edad mediana, en este estudio no se registró esta diferencia (cabe destacar que en la muestra de los 11 accidentados todos eran de varones según consta en hoja de registro laboral). Esta condición sumada al pequeño grupo de trabajadores accidentados, puede haber influido en que no se verificaran las diferencias.

Riesgo psicosocial y desempeño laboral

No se encontraron relaciones significativas entre desempeño y las dimensiones de riesgo psicosociales. Si bien en la literatura no hay evidencia de estudios en esta línea, los investigadores asumieron que los factores psicosociales podían afectar el desempeño por tratarse de factores desencadenantes de estrés

Se recordará que de los factores de riesgo psicosocial evaluados con el cuestionario ISTAS-21, la dimensión que se presentó con mayor riesgo por presentar el porcentaje más alto en el grupo total, corresponde a doble presencia. Conforme al análisis estadístico realizado, esta dimensión afectaría de igual manera a quienes tienen un buen desempeño frente a quienes presentan mal desempeño, ya que como se comentó anteriormente, los trabajadores viven en situación de campamento y resulta comprensible su preocupación por lo que ocurra en sus hogares en su ausencia. Cabe señalar que esta dimensión es la única referida a aspectos dependientes del funcionamiento individual

Respecto de las otras dimensiones evaluadas, en general fueron factores psicosociales dependientes principalmente de la empresa que recibieron una evaluación en niveles medios no afectando especialmente al desempeño.

Variables sociodemográficas y desempeño laboral

El porcentaje de personas que cumplen con los criterios de la evaluación de desempeño es significativamente mayor en el grupo de personas de 36 a 55 años (71,4%) que en el de 20 a 35 años (58,1%). Nos encontraríamos aquí con que las

personas más jóvenes presentarían un peor desempeño laboral que las personas de mayor edad, coincidente con lo señalado por el ya citado estudio de Hoffmeister y Núñez (2014)

Este resultado es interesante si consideramos todos los datos observados hasta el momento:

En primer lugar debemos recordar lo señalado por O.M.S (2010) respecto a que los factores de riesgo psicosocial afectan principalmente a la población más joven, a las mujeres y a la población de mayor edad. Para efectos de este estudio no encontramos población adulto mayor por lo cual no contamos con elementos de juicio respecto a este grupo etario, pero si nos encontramos con que la población más joven presenta un peor desempeño. Resultados previos también nos han sugerido que un peor desempeño puede estar asociado a una mayor accidentabilidad. Nos encontramos entonces con que la población que la literatura indica como de mayor afectación en riesgos psicosociales, es a su vez la de peor desempeño, la de mayor accidentabilidad y probablemente la más joven. Una vez más se requieren mayores estudios para afirmar esto fehacientemente, pero es un dato revelador a la hora de determinar poblaciones de riesgo.

Con la información actual no es posible determinar si esta relación es causal, pero si sabemos que son factores que se afectan mutuamente y que por tanto hay grupos etarios que deben ser abordados.

Accidentabilidad y desempeño laboral

Se encontró una relación altamente significativa entre accidentabilidad y desempeño laboral.

Una razón que puede explicar la relación entre estas variables, radica en que en el grupo de accidentados no se cumplió con los protocolos. Al no cumplirse con los protocolos, la evaluación de desempeño de los accidentados, resulta calificada, como no cumple.

Las razones por las cuales los trabajadores no cumplieron con los protocolos pueden ser variadas (distracción momentánea, se confió en su experiencia, estaba enfermo, tenía preocupaciones familiares, etc.) y no han sido estudiadas en este trabajo de investigación. Se abre un tema de estudio que puede ser abordado en el futuro a través de un estudio de casos considerando el bajo índice de accidentes que ocurren anualmente.

Limitaciones

El tamaño de la muestra de accidentados resultó ser muy pequeña para llegar a conclusiones definitivas acerca de la asociación de las variables en estudio. Esta situación exige considerar los hallazgos con mesura, sólo como resultados iniciales que requieren una confirmación con estudios posteriores con muestras más amplias y de no ser posible esa condición, hacer estudios de casos con carácter más cualitativo.

Otra condición que puede afectar los resultados encontrados alude a la situación de haber seleccionado los casos accidentados en el plazo de 6 años. Si la evaluación de los factores psicosociales se realizó en 2013, existe un lapso de tiempo entre el accidente y la evaluación del instrumento aplicado, así como del desempeño. Las realidades van cambiando a través del tiempo, razón por la cual

se sugiere hacer estudios en que se considere la proximidad temporal para evaluar asociaciones.

CONCLUSIONES

La política de RR HH implementada por la empresa está arrojando resultados favorables que se expresan por las bajos índices de accidentabilidad (0,71%) y por las evaluaciones realizadas a las dimensiones psicosociales que constituyen factores de riesgo para ella. De las 5 dimensiones psicosociales evaluadas en el presente estudio, la que aparece con el porcentaje de más bajo riesgo alude a Apoyo social y liderazgo lo que apunta a una buena gestión por parte de la empresa en relación a estos aspectos organizacionales. Por otra parte la dimensión que se presentó con el porcentaje de más alto riesgo correspondió a doble presencia, lo que refiere a la preocupación de los trabajadores por lo que suceda en su hogar durante su ausencia, en virtud de la condición de campamento en que viven en la Minera.

Del total de dimensiones psicosociales evaluadas con el instrumento SUSESO ISTAS-21, sólo se encontró que la dimensión Compensaciones que incluye estima, seguridad y estabilidad laboral, se asoció con accidentabilidad, presentándose esta dimensión como un resultado, más bien que un factor de riesgo para la accidentabilidad. Se postula que el desempeño laboral fue un factor moderador de la relación entre accidentabilidad y Compensaciones, ya que quienes se accidentan son las personas que no han respetado los protocolos establecidos constituyendo esa realidad un indicador de bajo desempeño laboral. Luego, haberse accidentado

sumado a un bajo desempeño laboral produce como resultado un alto puntaje en Compensaciones.

Por otra parte, considerando que se encontró una asociación significativa entre desempeño y accidentabilidad, se puede inferir que el desempeño laboral se constituye en factor de riesgo para la accidentabilidad. Además, se recordará que en este estudio un 34,8% de los trabajadores presentaron bajo desempeño laboral, lo que transforma a este grupo en potenciales accidentados, justificándose por esta razón que se realicen estudios para conocer factores que inciden en el desempeño.

También se encontró que el grupo de menor edad presentó un bajo desempeño laboral en relación al grupo de mediana edad, lo que alerta a los profesionales que trabajan en Relaciones Humanas, para detectar los factores que afectan el desempeño en este grupo de edad.

Finalmente, no se encontraron asociaciones entre los factores psicosociales evaluados y el desempeño, lo que orienta a investigar otros aspectos que puedan incidir en esta variable tal como se señaló antes.

BIBLIOGRAFÍA

-Asociación Chilena de la Seguridad. [En línea] Chile; 2013 [Fecha de acceso: 12 de noviembre del 2013]. URL Disponible en: http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Salud-Mental.aspx#.UmvIU_kwonM

-Alvarado, R. Pérez-Franco, J. Saavedra N. Fuente alba C. Alarcón A. Marchetti N. Aranada W (2012) Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral. *Revista Médica de Chile* 140. 1154-1163.

-Ansoleaga, E. Toro, J.P. (2010) Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en una empresa minera. *Salud y Trabajo* 18(1), 07-17

-Ansoleaga, E. Toro, J.P. Díaz, X (2011) Riesgos de sintomatología depresiva en una empresa minera: una aproximación psicosocial y de género. <http://www.proyectoaraucaria.cl/noticia.php?id=132>

-Escudero, A. (2014) Salud ocupacional psicosocial en Chile: promoviendo la salud en el trabajo. Recuperado 10 de Noviembre de 2014 de <http://www.medwave.cl/medios/eventos/NuevaMayoria/13SaludOcupacional.pdf>

-Burton, J. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra: Ediciones de la OMS.

-Codelco (2011). <http://www.codelco.com/>. *Web institucional* Recuperado el 17 de Agosto de 2014, de <http://www.codelco.com/>.

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. En I. Chiavenato. Colombia: Mc Graw Hill.
- Dirección del Trabajo (2013) *Accidentes del Trabajo ¿Porque se producen?*
Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-63152.html>
- Gómez, P. Hernández, J. Méndez, M. (2014) Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y Trabajo* 16(49)
- Hoffmeister, L., & Núñez, G. (28 de 04 de 2014). Obtenido de Sitio de la Asociación Chilena de Seguridad: <http://www.achs.cl/portal/centro-de-noticias/Paginas/Estudio-confirma-relación-entre-el-estado-de-salud-y-accidentes-y-enfermedades-laborales.aspx>
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Reading, M.A: Addison Wesley.
- Lee S. McCann D. Messenger JC. (2007) *Working Time around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (Londres y Ginebra, Routledge y OIT); 2007.
- López, D. (2008) *Cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2014 de <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=1858>
- Ministerio de Salud (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Santiago: MINSAL Gobierno de Chile.
- Ministerio del Trabajo [En línea] Chile; 2013. [Fecha de acceso: 10 de noviembre del 2013]. URL Disponible en www.mintrab.gob.cl

-Ministerio de Salud. Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010. [En línea] Chile; 2011 [Fecha de acceso: 20 de noviembre del 2013]. URL Disponible en: <http://epi.minsal.cl/estudios-y-encuestas-poblacionales/encuestas-poblacionales/enets/>

-Ministerio de la Salud [En línea] Chile; 2013. [Fecha de acceso: 10 de noviembre del 2013]. URL Disponible en www.minsal.cl

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1968) Ley 16744 Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Laborales . <http://www.leychile.cl>. Recuperado el Junio de 2014.

-OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

-OMS. (2003). *El trabajo y la Salud, tema 11*. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/averroes/recursos_informaticos/proyectos2003/orientacion_laboral/tema11/tema11.html

-OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. En OMS, *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Canadá.

-Oyarzun Roberto, R. (2009). <http://www.ucm.es/>. Recuperado el 10 de Julio de 2014, de <http://www.ucm.es/>

-Rodríguez, C. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. En C. A. Rodríguez, *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el*

trabajo. (págs. 112-114). Buenos Aires: Centro Internacional de Formación de la OIT.

-Rodríguez, D. (2008) *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

-Salazar, J, Guerrero, J, Machado Y., Cañedo R (2009) *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2014 de http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol20_4_09/

-Superintendencia de Seguridad Social (2013) *Estadísticas de Accidentabilidad 2012*. trabajo, P. d. (s.f.). <http://www.istcuidandolavida.cl/>. Recuperado el 30 de Julio de 2014, de <http://www.istcuidandolavida.cl/>: <http://www.istcuidandolavida.cl/>

-Toro, E. (2010). *Salud de los Trabajadores* v.18 n.1 Maracay jun. 2010.

ANEXOS

ANEXO 1

Validación chilena del instrumento

Validación de contenido: Validación de contenido Se realizó un taller con 26 expertos de diversas instituciones públicas, privadas, académicas y sindicales, relacionadas con el tema. Los autores del instrumento ISTAS 21 participaron a través de teleconferencia. El grupo de expertos decidió mantener las mismas dimensiones y sub-dimensiones, agregó 7 preguntas (en 6 sub-dimensiones) y modificó el lenguaje en otras 28 preguntas (dentro de 14 sub-dimensiones), dando origen a una versión preliminar del cuestionario.

Adaptación semántica: la versión preliminar fue aplicada a una muestra intencionada de 50 personas, hombres y mujeres, que representaban todas las categorías ocupacionales planteadas por la OIT (CIUO-08, Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones). Se realizaron modificaciones en 25 preguntas, dentro de 14 sub-dimensiones

Validación de constructo, de criterio y fiabilidad. Se diseñó una muestra representativa de los trabajadores del país, Validación de constructo, de criterio y fiabilidad. Se diseñó una muestra representativa de los trabajadores del país, estratificada en base a las ramas de actividad económica que son consideradas por el INE (10 grupos) y por sexo. Se utilizó una estrategia de muestreo poli típica, en cinco ciudades del país (Antofagasta, Coquimbo, Santiago, Rancagua y Concepción). La muestra final fue de 1.557 trabajadores, con 535 mujeres (34,4%).

Análisis de la heterogeneidad de los ítems. Los 97 ítems de la versión preliminar del instrumento resultaron ser heterogéneos. Ninguno mostró

Más de 80% de las respuestas en una sola de las opciones. Por lo tanto se concluyó que: "Correlación ítem-test. El análisis de correlación (prueba de Spearman) muestra que cada ítem está asociado positiva y significativamente ($p < 0,05$) con la sub-dimensión a la que pertenece y con la dimensión respectiva. De igual forma, todas las sub-dimensiones se asociaron en forma positiva y de manera significativa ($p < 0,05$) y con la dimensión respectiva. De igual forma, todas las sub-dimensiones se asociaron en forma positiva y de manera significativa ($p < 0,05$) con sus respectivas dimensiones" (Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Enero de 2012).

El cuestionario COPSOQ, en su versión española ISTAS 21, fue sometido a un proceso de adaptación, validación y estandarización en una muestra de 1.557 personas, representativa de la población trabajadora chilena. El propósito del instrumento es detectar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Su aplicación en el medio laboral debiera permitir la detección y mitigación de las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores. El amplio espectro de aspectos psicosociales que abarca el instrumento, así como el consenso entre expertos con que se inició el proceso, sugieren una alta validez. Esto significó que cada vez que se midió, el instrumento en dos momentos distintos, se obtuvieron resultados similares haciendo al instrumento altamente confiable.

ANEXO 2

Manual Suseso Iistas.

Cuestionario De Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo

SUSESO – ISTAS 21

VERSIÓN COMPLETA

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa, está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de más de 25 trabajadores, con fines de prevención, fiscalización o investigación. Su uso requiere conocimiento y capacitación en el área de prevención de riesgos y/o salud mental.

Consta de dos secciones separadas, pero que se entienden como parte integrante del mismo instrumento, las que se describen a continuación.

Sección General

Esta sección contiene preguntas de datos personales (edad y sexo), preguntas acerca de la salud y bienestar personal, y preguntas relacionadas con las condiciones del trabajo y del empleo.

Algunas preguntas de la sección general pueden ser suprimidas, sobre todo en función de mantener el anonimato de los trabajadores que la van a responder. Por ejemplo, si en una empresa hay muchos varones y una mujer, la pregunta por “sexo” necesariamente la va a identificar. Lo mismo con el sueldo y otros, por ejemplo, si existe sólo un trabajador que gane más de \$1.00.0000. Por eso, quienes sean responsables de aplicar el instrumento deben proceder de manera de mantener siempre el anonimato de quienes respondan.

En la parte III de la Sección General, donde se trata del trabajo actual y sus condiciones, a la primera pregunta (que es la N° 7, “Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad”) debe agregársele una lista de las secciones o departamentos que se haya decidido investigar. Así se le permitirá al trabajador sólo marcar la sección donde trabaja, y no escribirla, dado que escribir es una manera fácil de ser identificado.

Ejemplo:

5. Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad.

- 1. gerencia 4. Bodegas 7. Ventas
- 2. administración y finanzas 5. Marketing 8. Servicio al cliente
- 3. producción 6. Informática

Hay que tomar en cuenta que si en una sección hay muy pocos trabajadores, por ejemplo uno, dos o tres, es fácil identificarlos con otros datos, como sueldo. Esto debe ser tomado en cuenta al momento de establecer las unidades de análisis.

Como sugerencia, es adecuado mantener y pasar esta Sección siempre junto a la siguiente Sección.